



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

Von Geflüchteten zu Beschäftigten: Der Einstieg ins Unternehmen

Wo beginnen Sie am besten, wenn Sie mit Geflüchteten zusammenarbeiten wollen?
Wie gelingt der Einstieg in Ihr Unternehmen?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



NORBERT SCHAUB GMBH, NEUENBURG AM RHEIN

Die Norbert Schaub GmbH vertreibt chemisch-technische Produkte und Spezial-Schmierstoffe für die Automobilindustrie sowie spezielle Marderabwehrprodukte. Seit 1. August bildet das Unternehmen einen Flüchtling aus Gambia zum Groß- und Außenhandelskaufmann aus – als ersten Auszubildenden überhaupt im Unternehmen.

Marika Essig, Assistentin der Geschäftsleitung, freut sich, dem neuen Mitarbeiter diese Chance bieten zu können.

Woher rührt Ihr Engagement für die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt?

Wir sind bereits seit Längerem in verschiedenen Bereichen sozial engagiert und immer auf der Suche nach guten Fachkräften. Für uns war deshalb klar, dass wir uns auch für Geflüchtete engagieren. Es ist uns wichtig, ihnen eine echte Chance und Perspektive hier in Deutschland zu bieten.

Welche Erfahrungen haben Sie bei der Einstellung gemacht?

Unsere Belegschaft stand von Anfang an hinter der Entscheidung, einem Geflüchteten die Ausbildung im Betrieb zu ermöglichen – auch wenn es für beide Seiten nicht leicht wird. Besonders positiv empfanden wir den Austausch mit regionalen Akteuren und Initiativen: Über den Mülheimer Flüchtlingshelferkreis kam der Kontakt zu Musa Nijie zustande. Und auch unsere IHK und Unternehmen, die bereits Geflüchtete beschäftigen, waren gute und hilfreiche Ansprechpartner für unsere Fragen.

Und Ihr Tipp an andere Unternehmen, die einen Flüchtling einstellen wollen?

Für uns war klar, dass wir den neuen Mitarbeiter erst einmal besser kennenlernen müssen, um seine Qualifikationen und Fähigkeiten einschätzen zu können. Mein Tipp an andere Unternehmen ist es daher, zunächst ein Praktikum anzubieten. Wir haben hier nur gute Erfahrungen gemacht: Die Mitarbeiter haben Musa Nijie gerne unterstützt und er war sehr wissbegierig. So reifte bei uns schnell der Entschluss, ihm einen Ausbildungsvertrag anzubieten.



1. Zugang zum Arbeitsmarkt

Für die Dauer ihrer Aufenthaltsgenehmigung haben anerkannte Geflüchtete freien Zugang zum Arbeitsmarkt und sind deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weitestgehend gleichgestellt. Geduldete und Asylbewerberinnen und -bewerber brauchen eine Arbeitsgenehmigung von der Ausländerbehörde und zum Teil die Zustimmung der Arbeitsagentur. Durch den Wegfall der Vorrangprüfung in den meisten Arbeitsagenturbezirken wurde die Anstellung von Geflüchteten erleichtert.

2. Austausch mit regionalen Akteuren

Nicht nur im Rahmen der Kontaktaufnahme, sondern auch bei der Anstellung ist der Austausch mit relevanten regionalen Akteuren vorteilhaft. Oftmals existieren hier bereits Kenntnisse über wichtige Verfahrensfragen und Vorerfahrungen mit der Anstellung von Geflüchteten, durch die mögliche Probleme unkompliziert und direkt gelöst werden können. So können beispielsweise Unternehmen, die bereits Geflüchtete beschäftigen, oder auch die regionalen IHKs wichtige Informationen geben. Auch die sogenannten Willkommenslotsen unterstützen Unternehmen – von der ersten Kontaktaufnahme über die Beratung in Rechts- und Verwaltungsfragen bis hin zur Integration von Geflüchteten in das Unternehmen.

www.zdh.de/themen/gewerbefoerderung/passgenaue-besetzung-willkommenslotsen/willkommenslotsen

3. Vom Praktikum zur längerfristigen Anstellung

Wie für viele junge Menschen bieten Praktika auch Geflüchteten Chancen und Perspektiven. Denn in dieser Zeit können sie sich mit ihrem potenziellen neuen Arbeitsplatz vertraut machen, während Sie als Unternehmerin oder Unternehmer die Geflüchteten sowie deren Fähigkeiten und Persönlichkeit besser kennenlernen können. Sollten anschließend beide Seiten von einer guten Zusammenarbeit in der Zukunft überzeugt sein, steht einer längerfristigen Anstellung nichts mehr im Weg.

Welche Arten von Praktika gibt es und wie werden sie entlohnt?

Abhängig vom Asylstatus des Geflüchteten sind verschiedene Arten von Praktika möglich. Zu unterscheiden sind Praktika insbesondere dahin gehend, ob sie freiwillig oder verpflichtend sind und ob sie im Rahmen eines Studiums beziehungsweise einer Ausbildung durchgeführt werden oder ausschließlich der Berufsorientierung dienen. Von der jeweiligen Einstufung sowie der Praktikumsdauer ist auch die Entlohnung abhängig, die grundsätzlich nach den gleichen Regelungen wie für alle Praktikantinnen und Praktikanten erfolgt. Pflichtpraktika brauchen nicht vergütet zu werden. Berufsorientierende und ausbildungsbegleitende Praktika hingegen müssen Sie bei einer Dauer von weniger als drei Monaten angemessen vergüten. Dauert ein freiwilliges Praktikum länger als drei Monate, gilt der Mindestlohn, soweit es keine andere Tarifvereinbarung gibt.

Einen Überblick über die verschiedenen Praktikumsarten und Berufseinstiegsmaßnahmen bietet das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unter dem folgenden Link:

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/KOFA-Praktika

Dafür brauchen Sie ...

 PERSONELLE RESSOURCEN



 FINANZIELLE RESSOURCEN



 ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden

 KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN

 ABSCHLÜSSE ANERKENNEN UND QUALIFIZIEREN

 FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE

 KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN

 INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT

 PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG

 EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

 SPRACHE

 ENGAGEMENT

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
T +49 30 20 308 - 6551
F +49 30 20 308 - 5 - 6551
info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der DIHK Service GmbH