



AUS 
 **BILDUNG**
STARTEN 



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Startklar von Tag 1: Erfolgreiches Onboarding von Azubis mit Migrations- und Fluchthintergrund

Workshop mit der IHK Bodensee-Oberschwaben

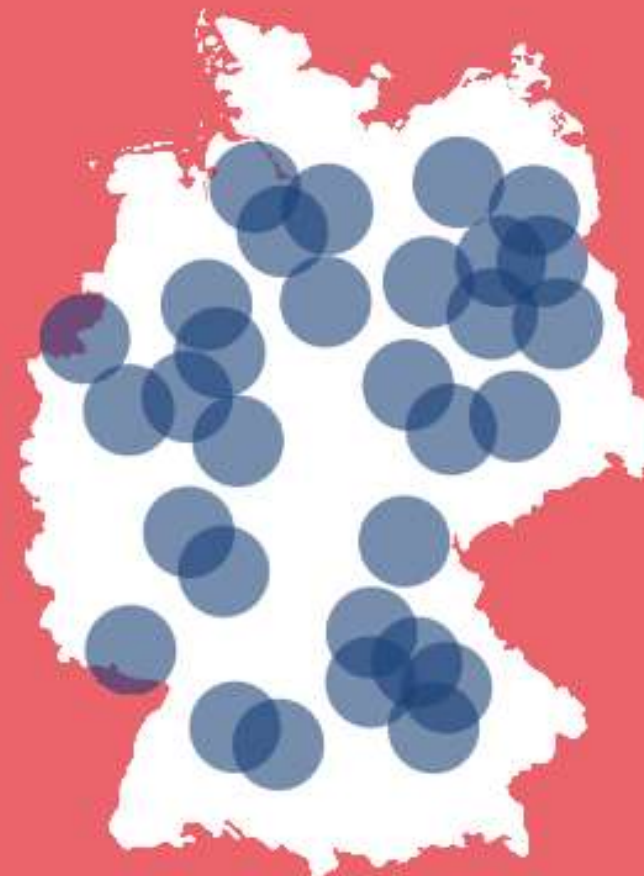
27. Juli 2021, 10:00 – 11:30 Uhr



Das größte Unternehmensnetzwerk zur Beschäftigung Geflüchteter in Deutschland

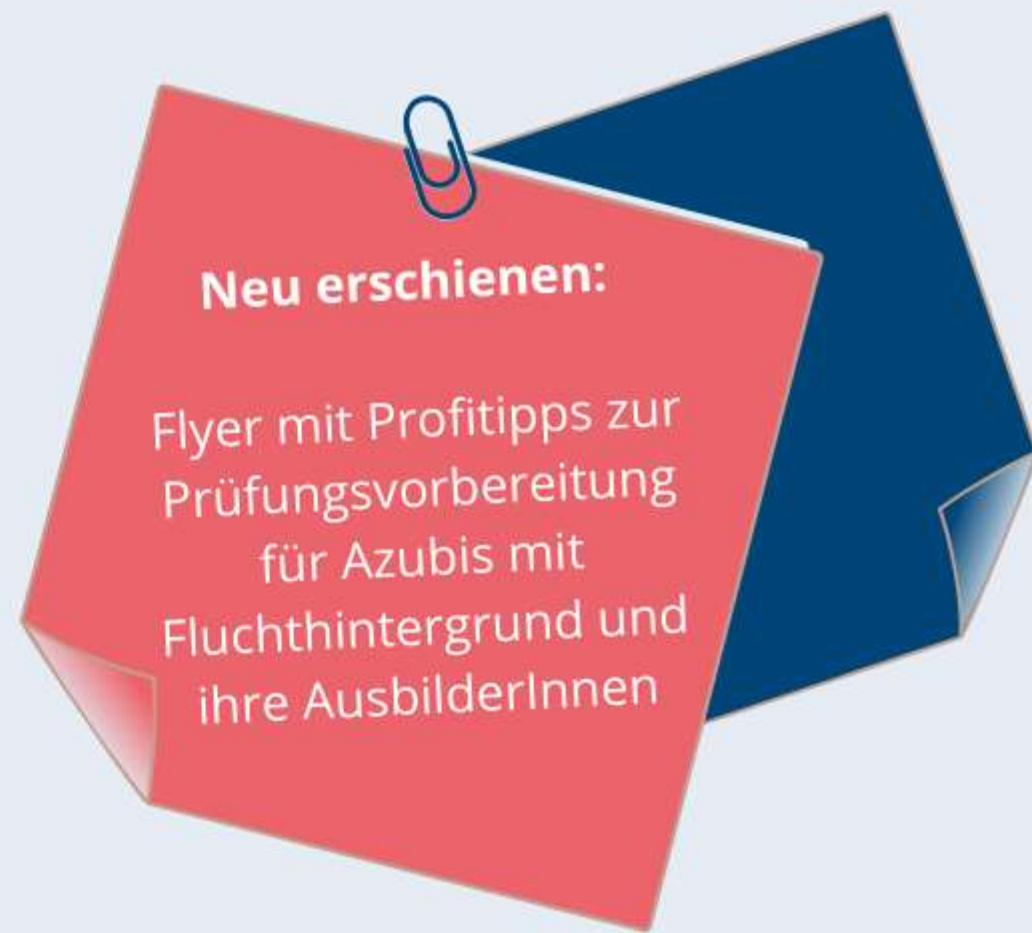
2760

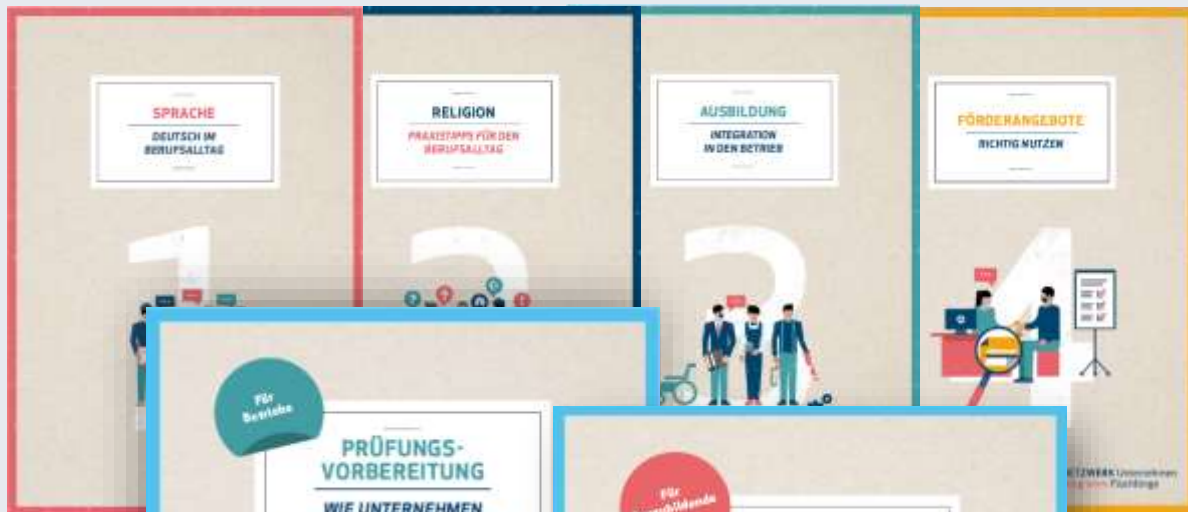
UNTERNEHMEN IM NETZWERK





Neuerscheinungen



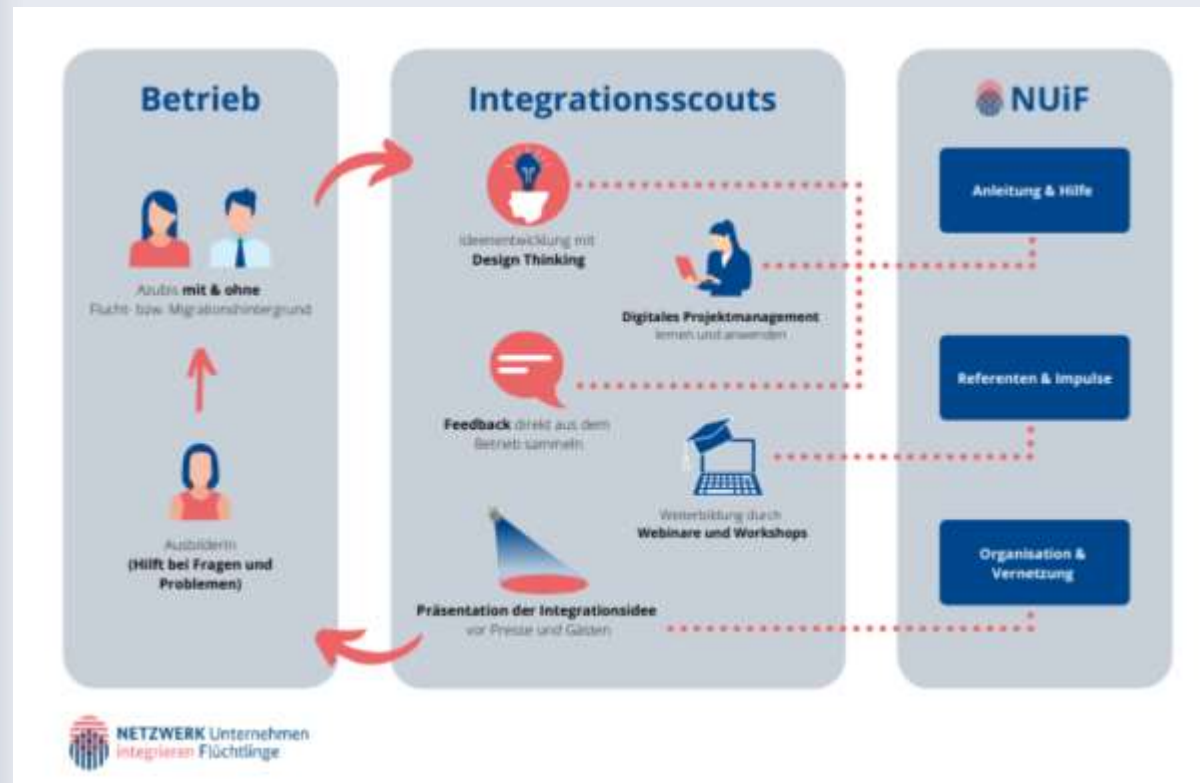


Auch Mitglied werden!

www.nuif.de/registrieren 

 www.nuif.de/medien/broschueren

Integrationsscouts – Azubis entwickeln Ideen für mehr Vielfalt im Betrieb!





Die 3 Phasen des erfolgreichen Ankommens

- Phase 1: Vor dem ersten Arbeitstag – Vorbereitung und Anbindung ans Unternehmen
- Phase 2: Orientierung und Lernen – Die erste Arbeitswoche
- Phase 3: Integration ins Unternehmen – Ende der Probezeit

- Besonderheiten bei geflüchteten Azubis



Phase 1: Vor dem ersten Arbeitstag – Vorbereitung und Anbindung ans Unternehmen

Phase 1: Vor dem ersten Arbeitstag – Vorbereitung und Anbindung ans Unternehmen

- **Typisches Problem:** Azubi entgleitet nach der Vertragsunterschrift
- **Lösung:** Weiter in Kontakt bleiben oder Phase überspringen (EQ/Praktikum)
- **Konkrete Maßnahmen:**
- Bei Vertragsunterzeichnung gleich einen Mitarbeiterbogen mit allen Infos und vor allem Handynummer ausfüllen lassen!
- Regelmäßige Check-Ins über WhatsApp/SMS-Nachrichten:
 - Nur noch 2 Monate/Wochen bis zu Ihrem/Deinem Ausbildungsbeginn. Wir freuen uns auf Dich! Bei Fragen/Problemen melden.
 - Oster-/Ramadan-/Geburtstagsgrüße!



Quelle: cnull, Tim Reckmann

Phase 1: Vor dem ersten Arbeitstag – Vorbereitung und Anbindung ans Unternehmen

Weitere Ideen:

- 1. Feedback zum Recruiting-Prozess:** Die Erinnerung an den Prozess ist noch frisch und der Input umso wertvoller. Zudem fühlt sich der Azubi wertgeschätzt: Das ist vielleicht das erste Mal, dass er um seine Meinung gebeten wird.
- 2. Essentials für den ersten Arbeitstag:** Achtung nicht überfrachten, am besten stückeln: Dresscode (Arbeitskleidung!), Arbeitszeiten, Anfahrt, Azubiticket, Berufsschule, Ggfs. Krankenkasse, Sozialversicherung, **bei Geflüchteten: Erwerbstätigkeitserlaubnis.**
- 3. Teilnahme am Sommerfest der Firma / Unternehmensführung für alle Azubis**, ggf. auch die **Eltern** einbeziehen. Kennenlernetreffen aller neuen Azubis mit gemeinsamen Abendessen. Extratipp: In Coronazeiten ist auch ein Videorundgang möglich.

ACHTUNG: Spaß muss im Vordergrund stehen, sehr stressige Situationen und sehr viel Arbeitsinput kann verschrecken!

Phase 1: Vor dem ersten Arbeitstag – Vorbereitung und Anbindung ans Unternehmen

4. MentorIn/Buddy: Fortgeschrittene Azubis/Mitarbeiter, die/der einen neuen Azubi begleiten und beim Einstieg helfen möchten, werden Paten und bekommen zusätzlich Zeit, um Fragen zu beantworten und sprachliche Hürden abzubauen. Stellen sich in einer kurzen Nachricht vor.

ACHTUNG: Nicht jede(r) KollegIn möchte/kann das! das Tandem nach einer gewissen Zeit entscheiden, ob das Mentoring weiter bestehen soll, oder ein Wechsel zu einem/einer anderen MentorIn besser wäre.

5. Unterstützung: Bieten Sie Unterstützung an bei Fragen zu Krankenkasse, Versicherungen oder auch der Wohnungssuche.





Phase 1: Vor dem ersten Arbeitstag – Vorbereitung IM Unternehmen

Ideal Willkommenskultur:

Die Mitarbeiter freuen sich auf die neuen Kollegen, haben Spaß am Erklären und Beibringen, bringen Geduld für Fehler mit und akzeptieren die neuen Mitarbeiter vorbehaltlos.

1. **Auf Azubis vorbereiten:** Situation, Sprache, Religion, Vorbehalte/Stereotype offen ansprechen.
2. **Die Personalentscheidung erläutern:** KandidatIn war sehr gut, Teil des Unternehmensengagements ist, dass Geflüchtete etwas mehr Unterstützung bekommen
3. **Angst vor zusätzlichen Aufgaben nehmen:** Fair verteilen & ggf. Ziele anpassen, klare Rollenverteilung, Vorbild sein
4. Charakterliche & nationale **Animositäten** beachten
5. 3 Wochen vor Ausbildungsbeginn Termin setzen: **Alles vorbereitet** (PC, Zugänge, Keycard/Mitarbeiterausweis, Empfang informiert, Azubiticket, Kantinenkarte, Spind, Buchhaltung alles vorbereitet, Einsatzplan Baustellen, Berufsschule, Willkommensmappe, Termine und Zeitfenster bei Ausbilder/GF eingetragen, gemeinsame Willkommensaktion)

Fragen/Ideen zu Phase 1





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Phase 2: Orientierung und Lernen – Die erste Arbeitswoche

Phase 2: Orientierung und Lernen – Die erste Arbeitswoche

1. Willkommensmappe & kleines Geschenk überreichen (z.B. Blumen, Zollstock mit eingraviertem Namen)



1. Unverzichtbare Inhalte

- ▶ Begrüßung und Firmenprofil
- ▶ Kontaktinformationen mit Ansprechpartnern zu verschiedenen Themen
- ▶ Wichtige Formulare und Unterlagen
- ▶ Interne Regelungen und Abläufe (Arbeitszeit, Urlaubsanträge, Krankmeldung)
- ▶ Technik-Grundlagen (Zugänge und Sicherheit)
- ▶ Arbeitssicherheit/-schutz und Fluchtwege
- ▶ Hilfestellungen zu bürokratischen Themen, wie Versicherungen, Altersvorsorge, etc.
- ▶ Wege zum und Verhalten am Arbeitsplatz

2. Ebenso gut zu wissen

- ▶ Verhaltensregeln im Unternehmen und Netiquette
- ▶ Sensibilisieren für kulturelle Unterschiede, deutsche Gepflogenheiten etc.
- ▶ Fortbildungsangebote
- ▶ Unterstützungsangebote wie Fördermöglichkeiten, Nachhilfe oder Sprachkurse
- ▶ Informationen zu zusätzlichen Angeboten wie Mentorenprogramme oder andere Austauschmöglichkeiten im Kollegium
- ▶ Mittagsangebote und/oder Öffnungszeiten und Angebote der Kantine
- ▶ Betriebliches Gesundheitsmanagement

3. Gedanken über das geeignete Format machen

- ▶ Print im handlichen Format oder Bereich im Intranet
- ▶ So planen, dass man auch um Informationen erweitern kann
- ▶ Mit Videoinhalten (Image-Film oder Rundgang durch das Unternehmen) und Links ergänzen
- ▶ Idee: Checkliste zum Abhaken ans Ende, mit wem man bspw. gesprochen haben sollte
- ▶ Präsentation der Inhalte im Kollegium oder zusammen mit Workshops zu interkulturellen Themen
- ▶ Auf Wunsch: mit interkultureller Schlung für Führungskräfte verbinden
- ▶ Sympathiepunkte: mit etwas Unternehmenstypischen oder "typisch Deutschen" ergänzen

4. Auch für Nichtmuttersprachler geeignet

- ▶ Gemeinsam mit Azubi oder MitarbeiterIn mit Fluchthintergrund erarbeiten
- ▶ Aufs Wesentliche konzentrieren und wenn nötig mit Links, Grafiken oder Bildern ergänzen
- ▶ Kleinere Informationshappen anbieten ("10 Schritte am ersten Arbeitstag")
- ▶ In einfacher Sprache verfassen
- ▶ Vokabelliste für den jeweiligen Einsatzbereich ergänzen
- ▶ Wenn nötig und möglich: Übersetzung in mehrere Sprachen
- ▶ Testmappe mit Zielgruppe durchsprechen und bei Missverständnissen umformulieren oder erweitern

Potential

- ▶ Eine gute Willkommensmappe erleichtert das Zurechtfinden in den ersten Tagen und Wochen im neuen Unternehmen.
- ▶ Gleichzeitig präsentieren Arbeitgeber damit ihre gelebte Willkommenskultur im Unternehmen.
- ▶ Das Einbeziehen der Belegschaft bei der Erstellung der Inhalte kann die Bindung zum Unternehmen stärken und die Vorteile des eigenen Arbeitsplatzes bewusst machen.
- ▶ Die Sammlung wichtiger Informationen kann nicht zuletzt Fehler und Störungen im Arbeitsalltag verhindern, da in stressigen Situationen manchmal wichtige Informationen vergessen werden.
- ▶ Mit leicht abgewandelten Inhalten und passenden Zusatzinformationen kann die Willkommensmappe auch als praktischer Leitfaden für die Ausbildung zusammengestellt werden.



Phase 2: Orientierung und Lernen – Die erste Arbeitswoche

2. Onboarding-Wiki / Abkürzungs- und Fachwortverzeichnis



1. Wie geht's los?

- ▶ Der Anfang: Zusammentragen aller Abkürzungen und Fremdwörter, die im Betrieb regelmäßig genutzt werden
- ▶ Nur die, die täglich genutzt werden? Nein, ins Verzeichnis können auch besondere Begriffe, die wegen ihrer Seltenheit häufiger unklar sind
- ▶ Die Wort-Suche: In einem gemeinsamen Dokument, in das alle MitarbeiterInnen Wörter eintragen können oder durch eine (online) Befragung der KollegInnen
- ▶ Vorteil: Das Verzeichnis kann auch später stetig erweitert werden

2. Welche Wörter gehören in das Verzeichnis?

- ▶ Alle Abkürzungen und Fachbegriffe, die mit dem Arbeitsablauf, den Aufgabenbereichen oder Schwerpunktthemen der Abteilungen zu tun haben
- ▶ Wichtig: Einige Abkürzungen, die für MuttersprachlerInnen selbstverständlich sind, könnten für Deutschlernende unklar sein
- ▶ Deshalb lieber ein Eintrag mehr, als einer zu wenig
- ▶ Kleiner Tipp: Auch genutzte Namensabkürzungen der KollegInnen im Verzeichnis sind hilfreich für neue MitarbeiterInnen
- ▶ Unklare Begriffe tauchen oft direkt im Arbeitsprozess auf und können nach kurzer Klärung aufgenommen werden

3. Wo lege ich das Verzeichnis an?

- ▶ Möglichkeit 1.1: Ein Notizbuch, das am Arbeitsplatz verfügbar ist (Schwierigkeit: limitierte Seitenanzahl, Seitenaufteilung schwierig)
- ▶ Möglichkeit 1.2: Ein gedrucktes Handbuch (Schwierigkeit: neue Wörter können nicht hinzugefügt werden)
- ▶ Möglichkeit 2: Als Tabelle in einem geteilten Dokument auf dem gemeinsamen Server oder in online Speichern wie DropBox, Google Drive etc.
- ▶ Möglichkeit 3: Als Wiki in der Software, die im Team zur Kommunikation genutzt wird bzw. als Firmenwiki in einer anderen Software
- ▶ Möglichkeit 4: Als Tool in der Betriebs-eigenen App

4. Wie erkläre ich die Fachbegriffe verständlich?

- ▶ Die Erklärung der Fachbegriffe sollte simpel und verständlich sein, aber wie?
- ▶ Deutsche Fachbegriffe in einfacher Sprache zu erklären, ist schwieriger als gedacht. Hierbei können deutsche Online-Wörterbücher oder eine Übersetzung in relevante Sprachen helfen
- ▶ Besonders anschaulich: Bei Gegenständen oder einfachen Prozessen kann ein Link zu einem Foto oder Diagramm eingefügt werden
- ▶ Auch bei Abkürzungen lohnt es sich, neben dem ausgeschriebenen Wort eine kleine Erklärung einzufügen



Deutsche Post

Tim Scharpenberg & Kaan Ertürk (Auszubildende), [Deutsche Post AG](#)

„Abkürzungen und Fachwörter sind besonders zu Beginn nicht ganz einfach, vor allem für Nichtmuttersprachler. Mit dem Verzeichnis in unserer PostConnect-App können wir zwischendurch immer schnell nachschauen, falls wir eine Abkürzung mal nicht kennen. Das Hilft letztendlich allen Neankömmlingen im Unternehmen.“



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

PROFESSIONELLES
HANDWERK SEIT 1878



profenster
WEICHSEL GMBH

Ausbildungsleitfaden



Wie wird die Idee im Betrieb umgesetzt ...

Der Leitfaden soll in Ringbuchform allen neuen Auszubildenden zur Verfügung gestellt werden. Unternehmen, AusbilderInnen und neue Auszubildende mit Flucht- oder Migrationshintergrund greifen gemeinsam auf diesen „Fahrplan“ zurück. Inhalte sind z.B. Übersetzungen der wichtigsten Grund- und Fachbegriffe des Ausbildungsberufs, bebilderte Übersichten der wichtigsten Werkzeuge, verständliche Grafiken und Erläuterungen der internen Abläufe etc. Das Ringbuch ist so Leitfaden und Stütze zugleich. Die Entstehung des Leitfadens wird von vielen MitarbeiterInnen im Betrieb aktiv unterstützt – Fachangestellte und Abteilungsleiter erläutern Arbeitsabläufe und steuern wichtige Fachbegriffe bei.

Die Idee in ein paar Sätzen ...

Ein Ausbildungsleitfaden in Ringbuchform erleichtert neuen Auszubildenden mit Flucht- oder Migrationshintergrund das Ankommen im Unternehmen. Von A bis Z, von Grundlagen bis zu den Arbeitsabläufen führt ein roter Faden durch die Ausbildung und ist gerade für Nichtmuttersprachler eine große Stütze beim erfolgreichen Absolvieren der Ausbildung.

Was bewirkt die Idee?

Auszubildende, die neu bei profenster starten, erhalten einen guten Ein- und Überblick in ihren Arbeitsalltag. Das Unternehmen hofft, mit dem Ausbildungsleitfaden sprachliche Barrieren abzubauen und ein gutes Ankommen im Betrieb zu unterstützen.



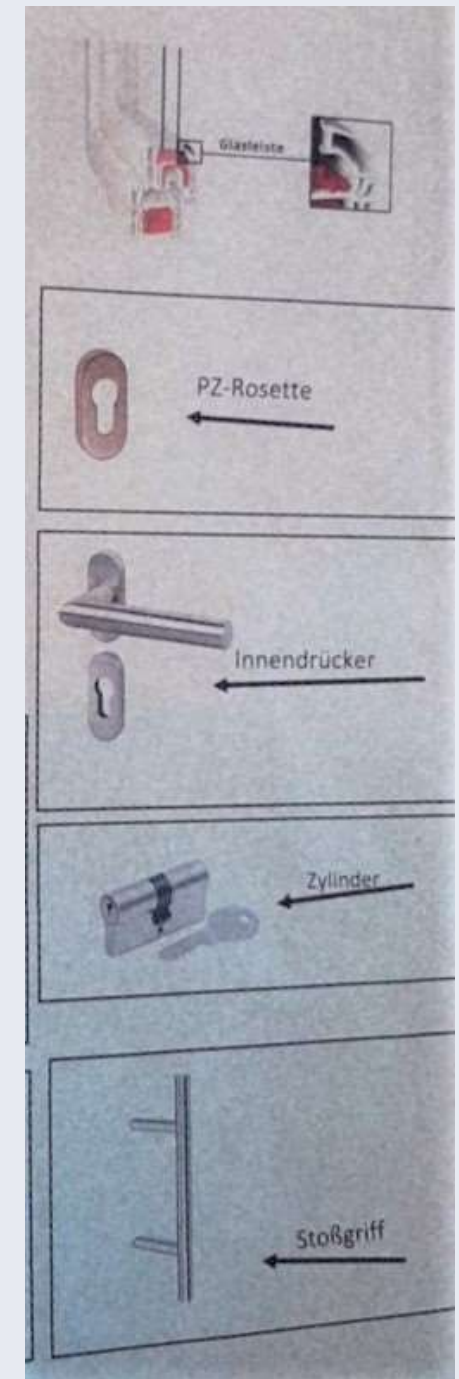
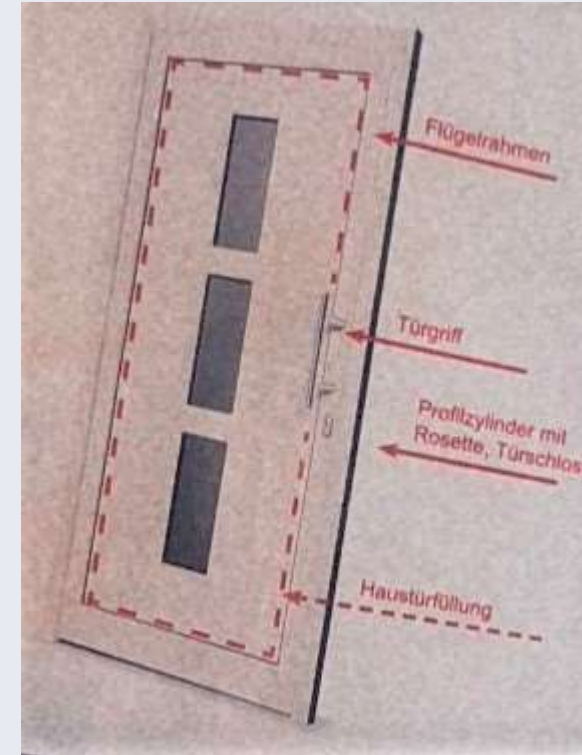
NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Blick in den Leitfaden (Vokabeln)

PROFESSIONELLES
HANDWERK SEIT 1878



profenster
WEICHSEL GMBH



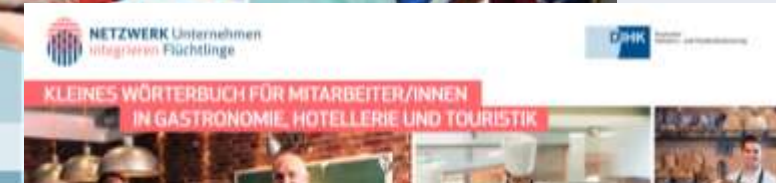
Erster Schritt: Unsere Vokabelflyer

Herunterladen unter
<https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/medien/>

Bestellen unter
<https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/mitglied-werden/materialien/>

Berufskraftfahrer bereits Online verfügbar:

https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/news/neuer_sprachflyer/



Ideen für's Kennenlernen: Mitarbeiterquiz & Lunchgutscheine

PROFESSIONELLES
HANDWERK SEIT 1878



Maria Neumann

Die souveräne Herrin über Zahlen, Daten und Fakten. Kontrolliert die Buchführung und Rechnungswesen unseres Betriebes und terminiert zuverlässig die Auslieferungen.

15

Kinderlieder und mehr kann sie auswendig singen

Zurück

Christian Weichsel

Geschäftsführ. Inhaber & Diplom-Ingenieur. Experte für bautechnische Lösungen im Objektbau. Leidenschaft für technische Neuheiten, digitalisierte & optimierte Prozesse.

5

Kilometer läuft er täglich mit seinem Hund

Zurück



Sie fehlen noch?!

NEUES TEAMMITGLIED

bewerbung@profenster.de

Details





Missverständnisse entstehen schnell.

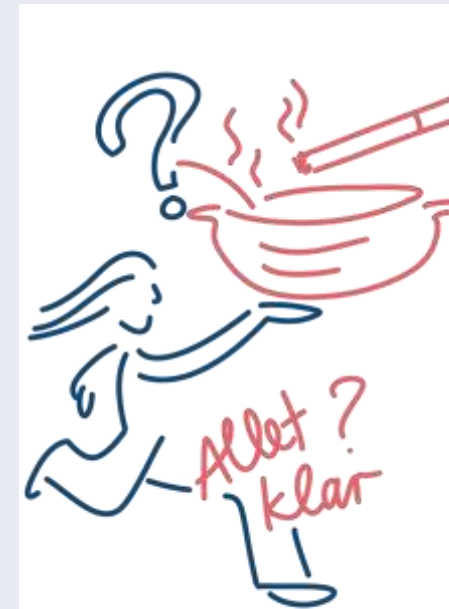
Anekdoten aus dem NETZWERK



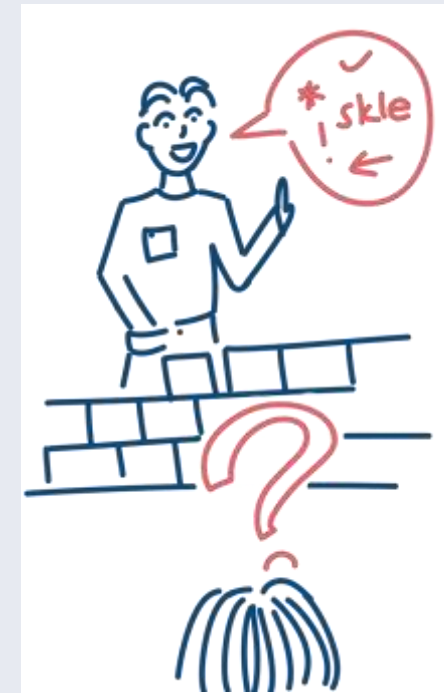
„Kannst du heute bitte das Einlaminieren übernehmen?“



„Wirf doch schon mal die Kaffeemaschine an!“



„Ick schlage vor, wir machen dit so: Roocherpause jibt's gleich, jetze noch schnell die Soßen fertich. Allet klar?“



„Des sieht scho guat aus! Dr letschte Sctoi muss no a Muggasekkele noch links.“



Anleiten von Mitarbeitern/Auszubildenden

„Das wird nicht gerne gesehen!“
versteckte Verbote

„Das darfst du nicht machen!“
klare Verbote

„Könntest du das hier eben noch
mal kurz machen?“
komplizierte Höflichkeitsfloskeln

„Bitte mach das jetzt fertig.“
klare Anweisungen

„Arbeitsbeginn ist dreiviertel
zehn.“
regionale Ausdrücke

„Arbeitsbeginn ist viertel vor
Zehn.“
allgemeinverständliche Angaben

„Rohre sind gegen Wegrollen zu
sichern.“
Amts- und Behördendeutsch

„Du musst die Rohre sichern.
Dann können sie nicht
wegrollen.“
nachvollziehbare Erklärungen

Einfache Sprache – so geht's:



Direkte Ansprache

1. —
2. —
3. —

Präzise Angaben



Kurze Sätze



Vorwiegend bekannte
Wörter aus dem
Grundwortschatz



Fachbegriffe nutzen
(relevant in Prüfungen)



Visuell unterstützen
(Skizzen, Icons, Fotos)



Bausteine zur Integration (Beispiele)



Sprachlern-App

Mitarbeiter erhalten kostenlos die Sprachlern-App „Phase 6“

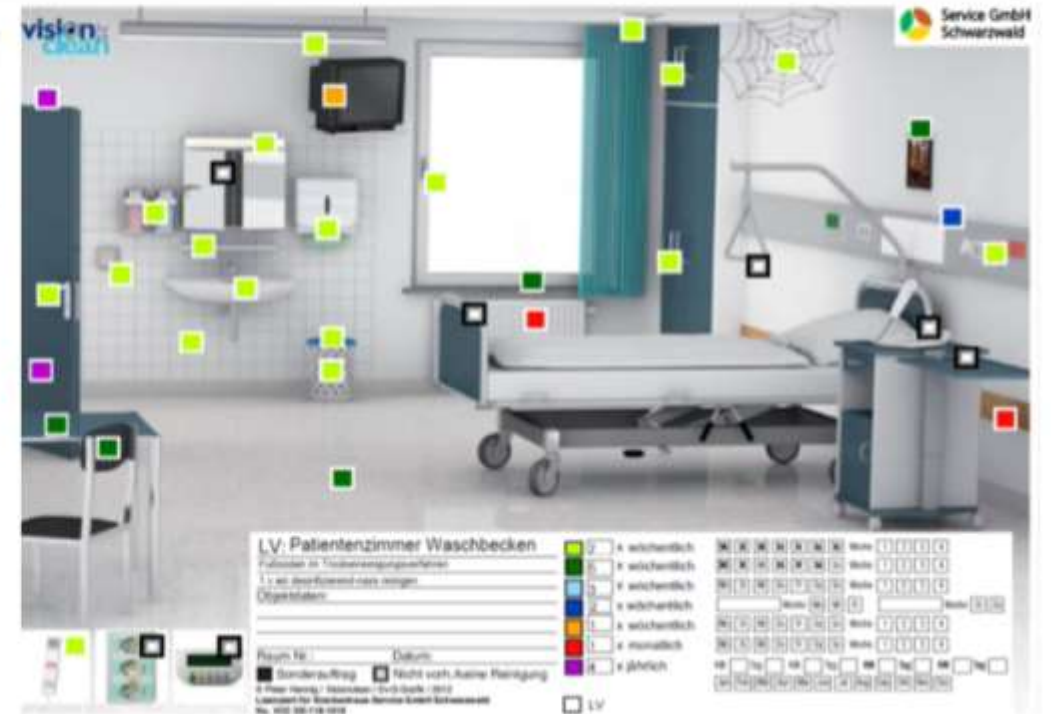


Interkulturelle Kompetenzentwicklung - Diversität

Es ist notwendig ein Konzept / eine Transparenz für mind. das Ankommen im Unternehmen zu entwickeln.



Reduktion von Sprache





Praktische Tipps: digitale Lerntools



Prüfungsvorbereitung

- Probleme mit Mathe: **bettermarks / Touchdown Mathe**
- Digitale Plattform **Azubiweb**:
 - Hotelfachmann/-frau – Live
 - Hotelkaufmann/-frau – Live
 - Koch/Köchin – Live
 - Fachkraft im Gastgewerbe – Live
 - Fachmann/-frau für Systemgastronomie – Live
 - Restaurantfachmann/-frau – Live
 - Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel – Live
 - Verkäufer/Verkäuferin – Live
- Digitale Plattform: **evideo**
- Für technische Berufe **Vocanto**



- **Nicos Weg**



Fragen/Ideen zu Phase 2





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Phase 3: Integration ins Unternehmen – Ende der Probezeit

Phase 3: Integration ins Unternehmen – Ende der Probezeit

- 1. Klare Regeln, Vereinbarungen, Zielvorgaben (45-Tage Ziel)**
- 2. Regelmäßig Feedback geben und Entscheidung über endgültigen Verbleib bewusst treffen**
- 3. Teambuilding – Azubi wird Mitglied der Belegschaft**
- 4. Ankommen in der Berufsschule und Vorbereitung auf die Abschlussprüfung**



Phase 3.1.: Feedback geben und Entscheidung über endgültigen Verbleib

- **Außerhalb der Probezeit ist die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses sehr schwer möglich (§ 22 Abs. 2 1 BBiG)**
- „Passt nicht zu uns“, „ist häufig krankgeschrieben“, „deutsch ist nicht gut genug“ oder „arbeitet nicht gut“ ist nicht möglich
- **In der Regel mehrfache Abmahnungen, zum Beispiel wegen:**
 - mehrmaliges unentschuldigtes Fehlen
 - wiederholte beharrliche Arbeitsverweigerung, wenn dadurch die Ausbildung nicht mehr möglich ist
 - wiederholte Störung des Betriebsfriedens
 - mehrmaliges Verlassen des Arbeitsplatzes ohne Genehmigung
 - eigenmächtiger Urlaubsantritt
 - planmäßiger Unterschlagung eines größeren Geldbetrages
- **Daher häufig Aufhebungsvertrag**



Phase 3.2.: Feedback geben und Entscheidung über endgültigen Verbleib

Exit-Option immer mitdenken!

- Die/der verantwortliche AusbilderIn plant während der Probezeit wöchentliche Feedbackgespräche mit der/dem Azubi
- 2-3 Jour Fixes aller Verantwortlichen in der Probezeit, um Zufriedenheit mit Azubi zu besprechen, spätestens jedoch
- Nach Ende von Monat 3 in Meeting offen über Verbleib des Azubi sprechen:
 - Was ist, wenn Fehlverhalten X in Zukunft häufiger eintritt?
 - 3 Gründe, warum der Azubi bei uns bleiben soll
- Wenn Ausbildung in Stagen: Erste Stage auf jeden Fall bei Hauptverantwortlicher AusbilderIn
- Bei vorzeitiger Beendigung des Ausbildungsverhältnisses: Einstellungsprozess prüfen!

Phase 3.2.: Feedback geben und Entscheidung über endgültigen Verbleib

Exit-Option: Besondere Situation bei Geflüchteten beachten

- Aufenthaltsstatus beachten, was bedeutet das Ende des Beschäftigungsverhältnisses für den weiteren Aufenthalt in Deutschland?
 - Kündigung bedeutet nicht immer gleich Abschiebung
 - Übergangsfristen beachten
- bei Ausbildungsduldung: vor Beschäftigungsende einen Plan B besprechen (z.B. Berufswechsel)
- Geflüchtete evtl. auch nach Kündigung in der Übergangszeit begleiten
- Ausländerbehörde rechtzeitig über Beschäftigungsende informieren

Phase 3.2.: Feedback geben und Entscheidung über endgültigen Verbleib

Klare Ziele definieren:

- Was MUSS der Azubi mitbringen?
 - Grundsätzliche Freude am Job
 - Berufsspezifische Fähigkeiten: z.B. handwerkliches Geschick, Offenheit und Freundlichkeit, solide Mathekenntnisse, Schwindelfreiheit, Deutschlevel min. B2, ...
- Welche Kenntnisse/Fähigkeiten muss der Azubi ENTWICKELN und bis WANN?
 - Aufgaben übernehmen und ausführen
 - Kunden betreuen
 - Fachwissen um die Abschlussprüfung zu bestehen
 - Probleme im Arbeitskontext erkennen & sich Unterstützung suchen
 - selbstständig Lösungen entwickeln

Lösung: Regelmäßiges Feedback

- **Pädagogische Verantwortung:** Azubis in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung unterstützen
- **Mentoring:** Azubis durch stetige Verbesserung beim Erreichen ehrgeiziger Ziele unterstützen & die Vorstellungen und Erwartungen mit dem Arbeitsalltag und Unternehmenszielen in Einklang bringen
- **Motivieren:** Das Engagement der Azubis in Betrieb und Berufsschule erhöhen & potenzielle Probleme erkennen, bevor sie ernst werden
- **Meta-Level:** Die Unternehmensziele und -kultur & die Karriere- und Lebensziele des Azubis in die tägliche Arbeit einbetten

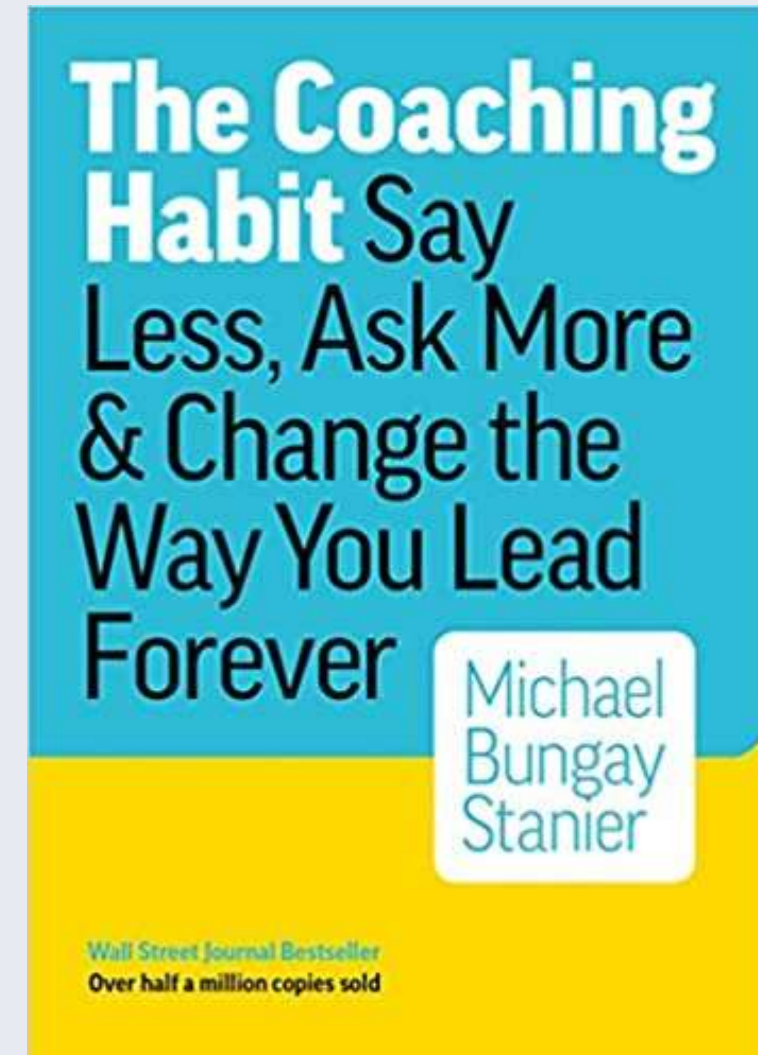




„The Coaching Habit: Say less, ask more und change the way you lead forever“ Michael Bungay Stanier

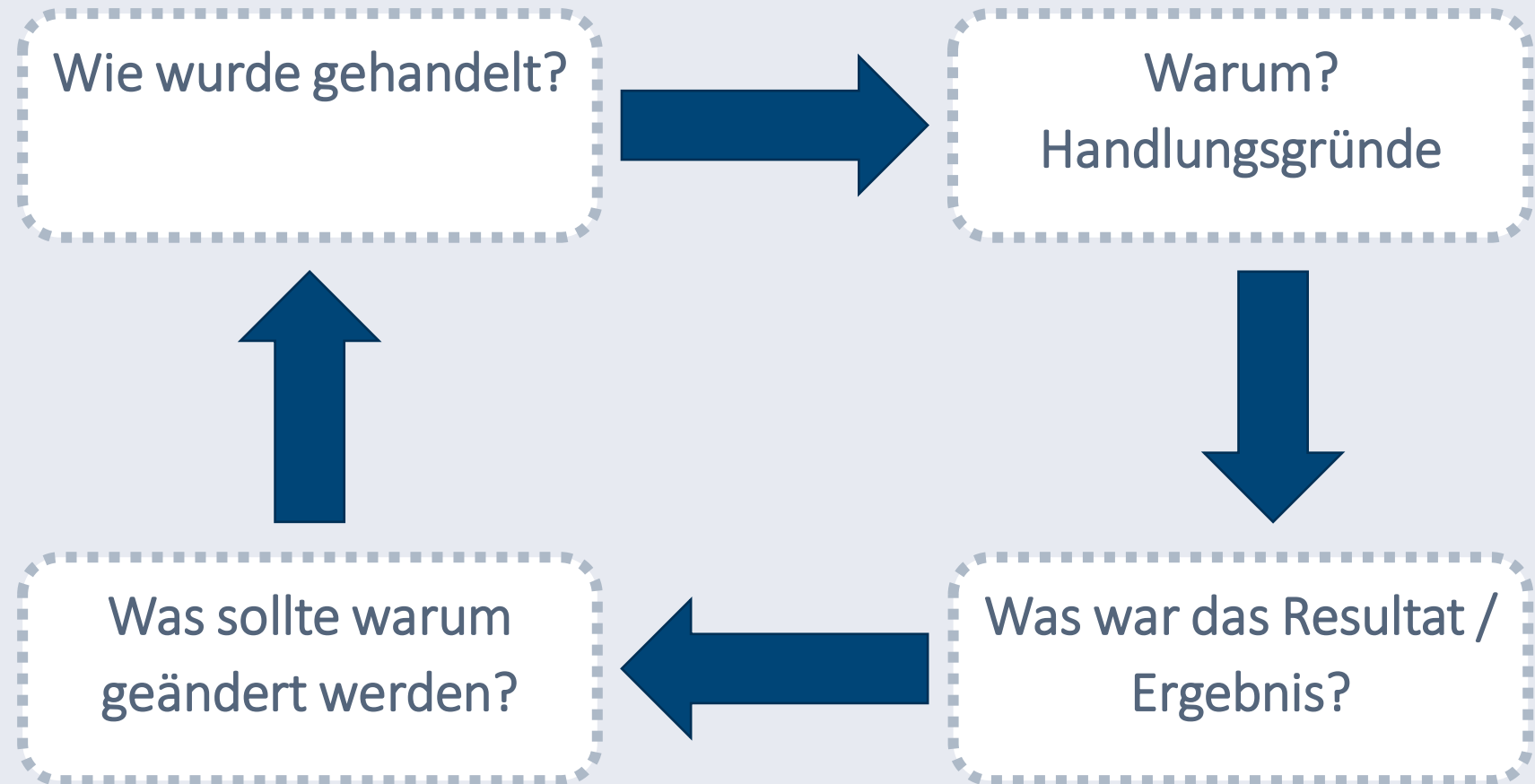
Grundlegende Probleme: Zeitmangel & „advice trap“

1. „Was beschäftigt Sie / Dich gerade?“
2. „Was beschäftigt Sie / Dich sonst noch?“
3. „Welche Herausforderung steckt dahinter?“
4. „Was brauchen Sie / Was brauchst Du?“ Bedürfnisse, Umgang mit gegenwärtiger Herausforderung, Rückgabe der Verantwortung
5. „Wie gehen wir weiter vor?“ Priorisierung, feste Absprachen, Vertrag abschließen
6. „Was haben Sie / hast Du in dieser Woche gelernt?“ Reflektion und Wiederholung
7. „Was war für Sie / Dich am hilfreichsten?“ Eigene Weiterentwicklung





Was ist Feedback? Ziel Verhaltensänderung

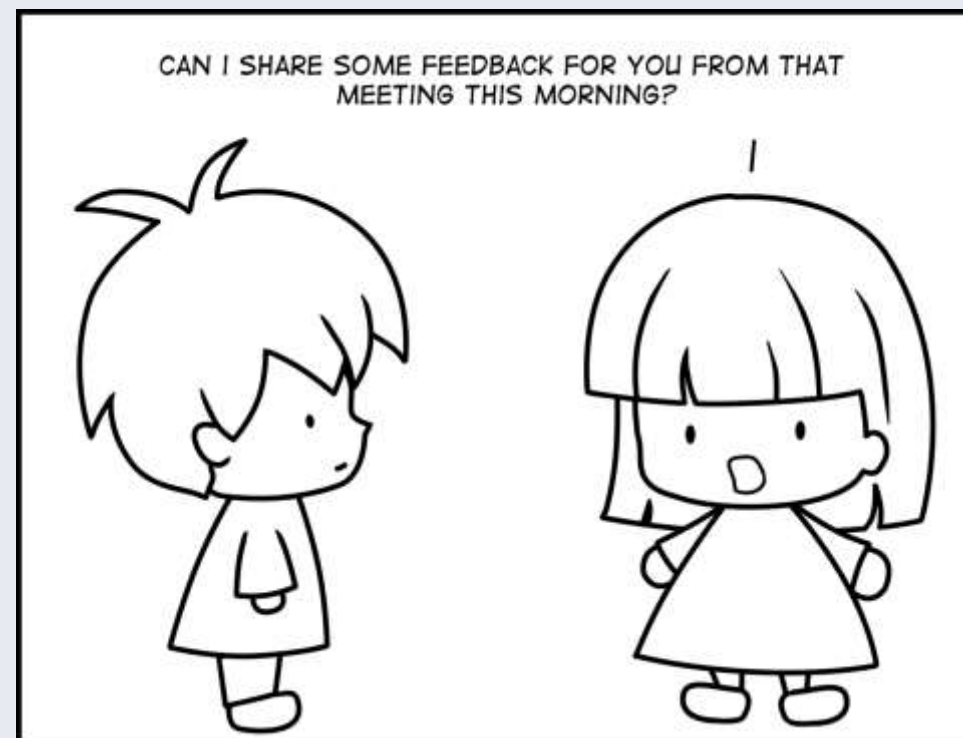


Voraussetzungen für gutes Feedback

Durchschnittliche Managerin



Großartige Managerin





Regeln und Verträge

Verhaltensregeln:

- Pünktlichkeit („Wenn Du nicht rechtzeitig da bist, kommen wir nicht rechtzeitig zur Baustelle und das Projekt verzögert sich. Eine verlorene Stunde kostet XXX€.“)
- Ehrlichkeit („Wenn ich nicht weiß, dass du in der GU nicht ruhig lernen kannst, kann ich Dir keinen Ruheraum zur Verfügung stellen.“)
- Respekt & Professionalität („Wenn ich gerade zu einem dringenden Termin muss (auch privat), ist das nicht die Zeit, Dein Problem mit der Aufgabe von vor einer Woche durchzusprechen.“)

Konsequenzen:

- Eigenverantwortung!
- 3 Strikes-Modell
- Klare Erwartungen (insb. für Probezeit) kommunizieren
- Regelmäßiges Feedback: schriftlich festhalten, Ziel & Lebensweg aufzeigen



Regeln und Verträge

Verhaltensregeln:

- Pünktlichkeit („Wenn Du nicht rechtzeitig auf der Baustelle und das Projekt verzögert sich“)
- Ehrlichkeit („Wenn ich nicht weiß, das kein Ruheraum zur Verfügung steht“)
- Respekt & Professionalität („Wenn ich privat, ist das nicht die Zeit, Dein Problem durchzusprechen.“)

Konsequenzen:

- Eigenverantwortung!
- 3 Strikes-Modell
- Klare Erwartungen (insb. für Probezeit)
- Regelmäßiges Feedback: schriftlich festhalten

1

Freundlich grüßen

Grüßen Sie lieber einmal zu viel als einmal zu wenig.
In der Regel grüßen Auszubildende Mitarbeiter, Vorgesetzte oder Kunden zuerst.

2

Hand geben

Beim Händedruck geht die Initiative meist vom Ranghöheren aus.
Reicht man Ihnen die Hand, packen Sie zu. Besser kräftig als lasch.

3

Sauber auftreten

Natürlich ist die Kleiderfrage abhängig vom Beruf. Aber ordentlich und sauber muss sie sein.
Viel nackte Haut oder zerrissene Jeans sind unpassend.

4

Wertschätzen

Höflichkeit und Hilfsbereitschaft – wie zum Beispiel das Türaufhalten für nachfolgende Kollegen – sollten für Sie selbstverständlich sein. Ganz gleich, ob Sie auf den Pförtner oder Ihren Chef treffen.

5

Sich vorstellen

Stellen Sie sich mit Vor- und Nachnamen vor, dazu gern eine Zusatzinformation: „Guten Tag, mein Name ist Eva Gut. Ich bin Auszubildende im 2. Lehrjahr und arbeite gerade im Marketing.“

6

Siezen

Nur wenn Kollegen Ihnen ausdrücklich das „Du“ angeboten haben, können Sie das sonst übliche „Sie“ beiseitelegen.

7

Distanz wahren

In einem normalen Gespräch mit Kollegen beträgt die übliche Distanz zum Gegenüber mindestens eine Armlänge.

8

Gewissenhaft korrespondieren

Vermeiden Sie Fehler oder allzu flapsige Formulierungen. Dann noch eine ordentliche Schlussformel – und alles ist im Lot. Ihre Korrespondenz ist Ihre Visitenkarte!

9

Smartphone beiseite

Ihr privates Handy bleibt während der Arbeitszeit lautlos bzw. ausgeschaltet.
Für wichtige Telefonate gibt es Pausenzeiten.

10

Keine Angst vor Fettnäpfchen

Früher oder später werden Sie in eines treten. Das ist völlig in Ordnung!
Bleiben Sie am besten locker und freundlich, während Sie sich entschuldigen.



Die Absicht:

Die **falschen** Gründe, um Feedback zu geben:

- Das eigene Verhalten verteidigen / entschuldigen
- Demoralisieren / verurteilen
- Die eigene schlechte Laune loswerden
- Um eine dritte Partei zufrieden zu stellen
- Um sich selbst überlegen / mächtig erscheinen zu lassen

Die **richtigen** Gründe, um Feedback zu geben:

- Engagement / Besorgnis für den Azubi
- Verantwortungsbewusstsein
- Zu unterstützen und zu fördern
- Wichtiges Anliegen kommunizieren

Während eines Feedbackgesprächs



- Die Forschung zeigt, dass Empfänger von unwillkommenen Nachrichten, viel weniger geneigt sind, die Kritik zurückzuweisen, wenn sie glauben, dass die andere Person gute Absichten hat.
- Nehmen Sie den Azubi in die Verantwortung: Lassen Sie ihn die Feedbackgespräche terminieren und lassen Sie ihn wichtige Themen vorher in den Termin schreiben und die Resultate in eigenen Worten zusammenfassen.
- Wiederholen Sie die Struktur zur Einübung.

Einfaches Framework zur Strukturierung und Förderung von offenem Feedback

Das „Start-Stop-Continue“ Framework

- **Start:** Was soll die Person in der Zukunft tun?
- **Stop:** Was soll die Person in der Zukunft NICHT mehr tun?
- **Continue:** Was soll die Person weiterhin tun?



Beispiel

Situation

„Während des Arbeitsgespräches heute morgen...“

Behavior (Verhalten)

"...ist mir aufgefallen, dass du mich mehrmals unterbrochen hast..."

Impact (Auswirkung)

„...vielleicht wolltest Du mir zeigen, dass Du schon alles verstanden hast, aber ich empfand das als Mangel an Respekt. Auch bei Kunden oder Führungspersonen kann das schnell zu Irritationen führen. Warte doch in Zukunft, bis ich fertig bin und wiederhole dann nochmal, was Du alles verstanden hast.“



2.3.: Teambuilding Input von unserem Regionalbotschafter für Baden-Württemberg

- Dienen dazu, die Kolleginnen und Kollegen mal in einem anderen Kontext kennenzulernen
- Vertrauen und Vertrautheit schaffen
- Tipp: Teambuilding-Aktivitäten sollten als sinnvoll empfunden werden
- Beispiele:
 - Soziale Teamevents (tatkräftige Unterstützung von oder Ausflüge mit Abenteuerspielplätzen, Kitas, Seniorenzentren & Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, Basteln von Vogelhäuschen mit Versteigerung, Bienenstöcke & Insektenhotels bauen)
 - Gärtnerhof Jeutter

6. Baustein

„Eigene Baustelle“

Langsames ganz gezieltes Heranführen an weitere Aufgaben



7. Baustein

Ausflüge

Messen, Gartenschau und Führungen
Immer fachbezogen und „vollgestopfte Tage“



8. Baustein

Azubi Samstage

An insgesamt 8 Samstagen im Ausbildungsjahr geben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre persönliche Erfahrung und ihr gärtnerisches Wissen intensiv an die Auszubildenden weiter.

Themen

- Staudenvermehrung in Theorie und Praxis
- Düngen, Boden, Mikroorganismen in Theorie und Praxis
- Gemüsebeet anlegen
- Prüfungsvorbereitungen zur praktischen Prüfung
- Schnitt von Obstgehölzen in Theorie und Praxis

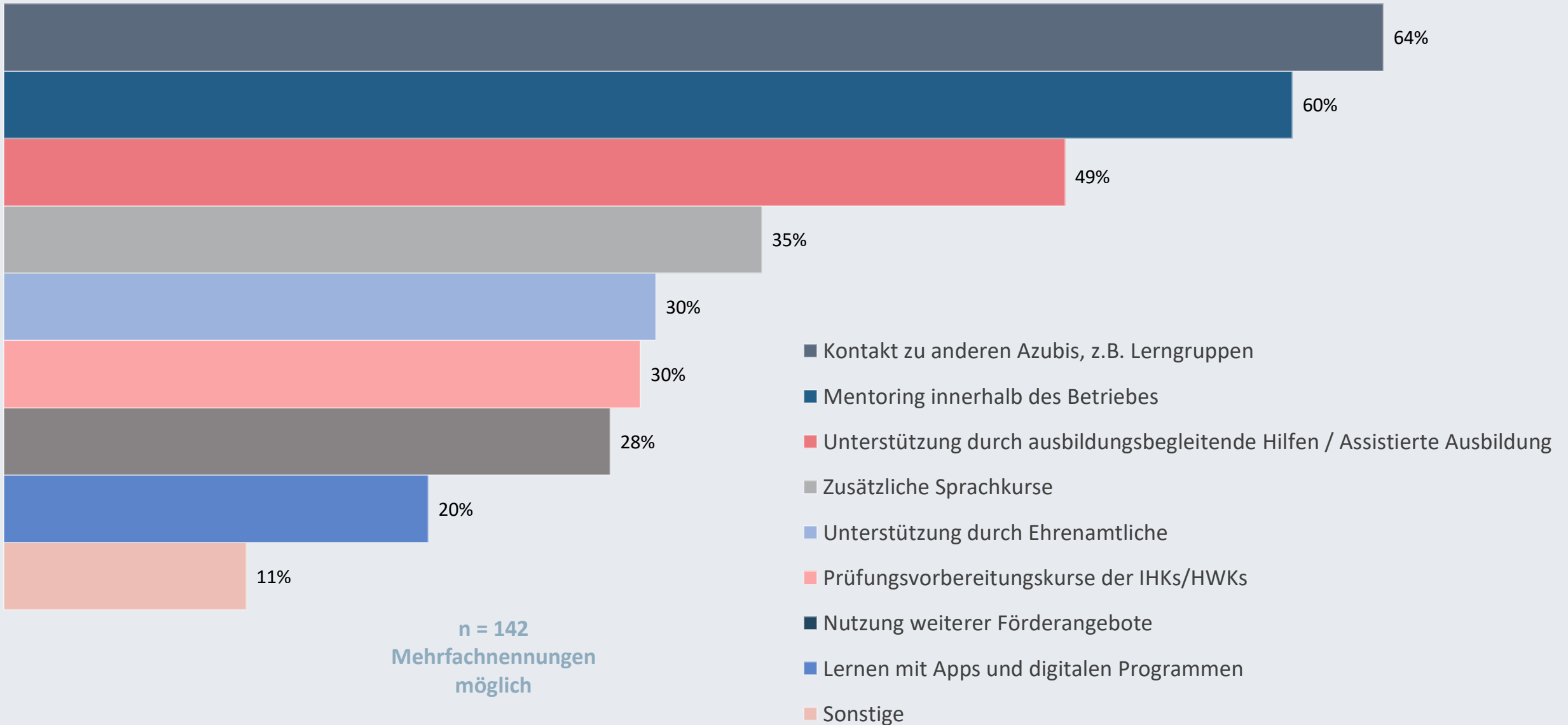
und noch viel mehr gärtnerisches Knowhow.

Praxistipp für die Berufsschule: Lerngruppen



- Azubis lernen sich Inhalte gegenseitig zu erklären
- Gemeinschaftliche Routinen helfen gegen den „inneren Schweinehund“
- Gegen Ende der Probezeit mal bei der Berufsschule nachfragen!

Was hat bei der Prüfungsvorbereitung geholfen?



Unterstützung

- Frau Wagner und Frau Bissinger
- In Baden-Württemberg: [Die 50 „Kümmerer“](#)
- Wohlfahrtsverbände (Caritas, Paritätischer, HVB, Diakonie, DRK)
- Freiwilligenagenturen für Patenschaften: <https://bagfa.de/>
- VerA - Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen: Mentoren-Programm
- Assistierte Ausbildung (neu AsA flex)
- Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)
- Berufssprachkurse des BAMF



Fragen/Ideen zu Phase 3





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Azubis mit Flucht- und Zuwanderungshinter- grund



Situation in Herkunftsländern

Digital Sprache verstehen / Kurse fallen aus

Ämter ggf. geschlossen

Schule findet nicht oder digital statt

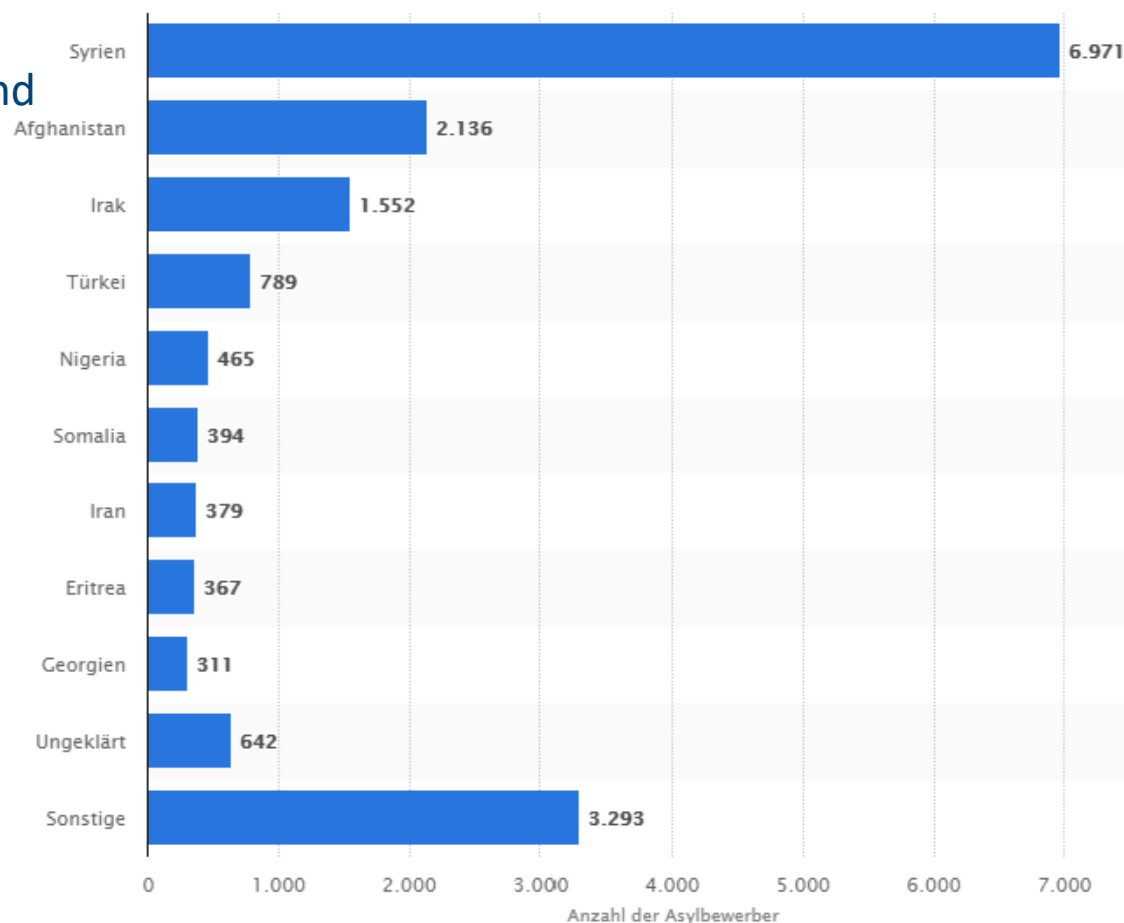
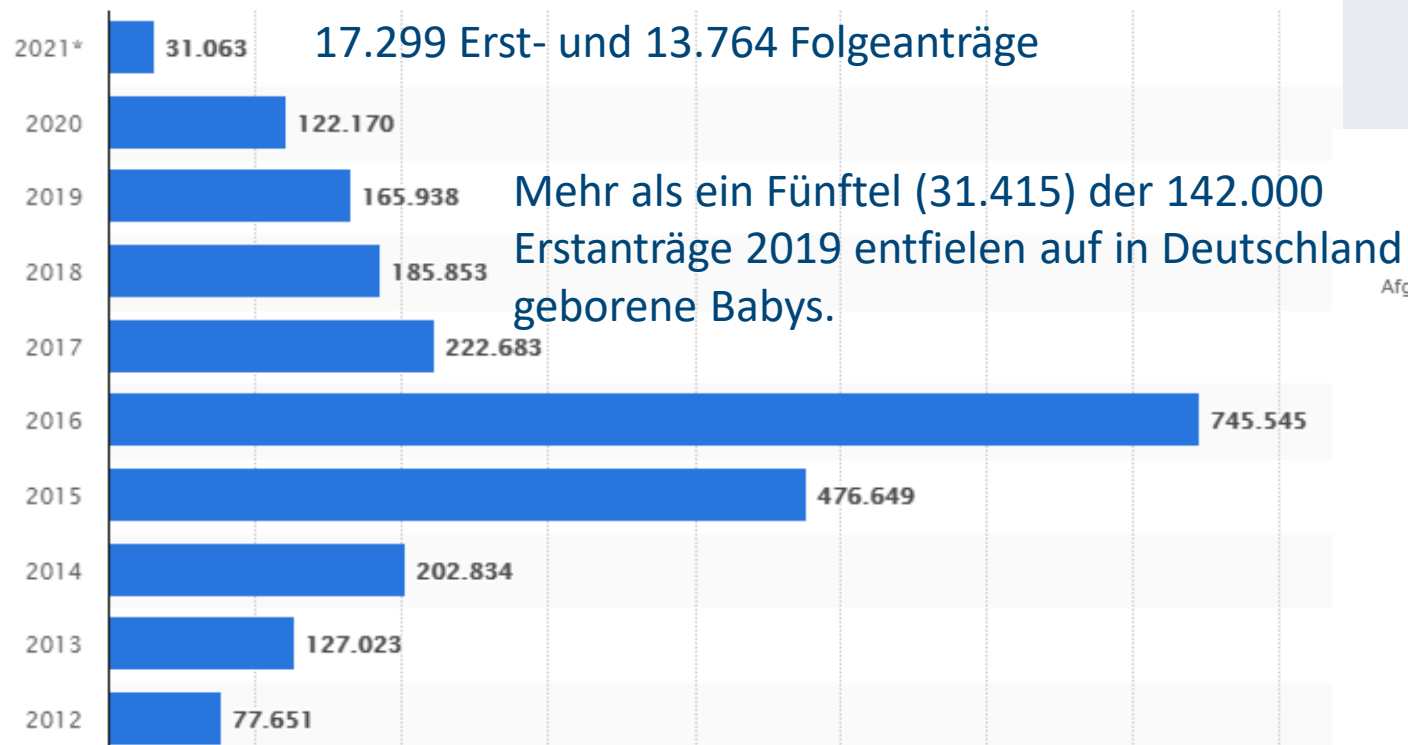
Kurzarbeit

Räume zum Lernen fallen weg



Anzahl der Asylanträge in Deutschland & Herkunftsländer

Quelle: BAMF

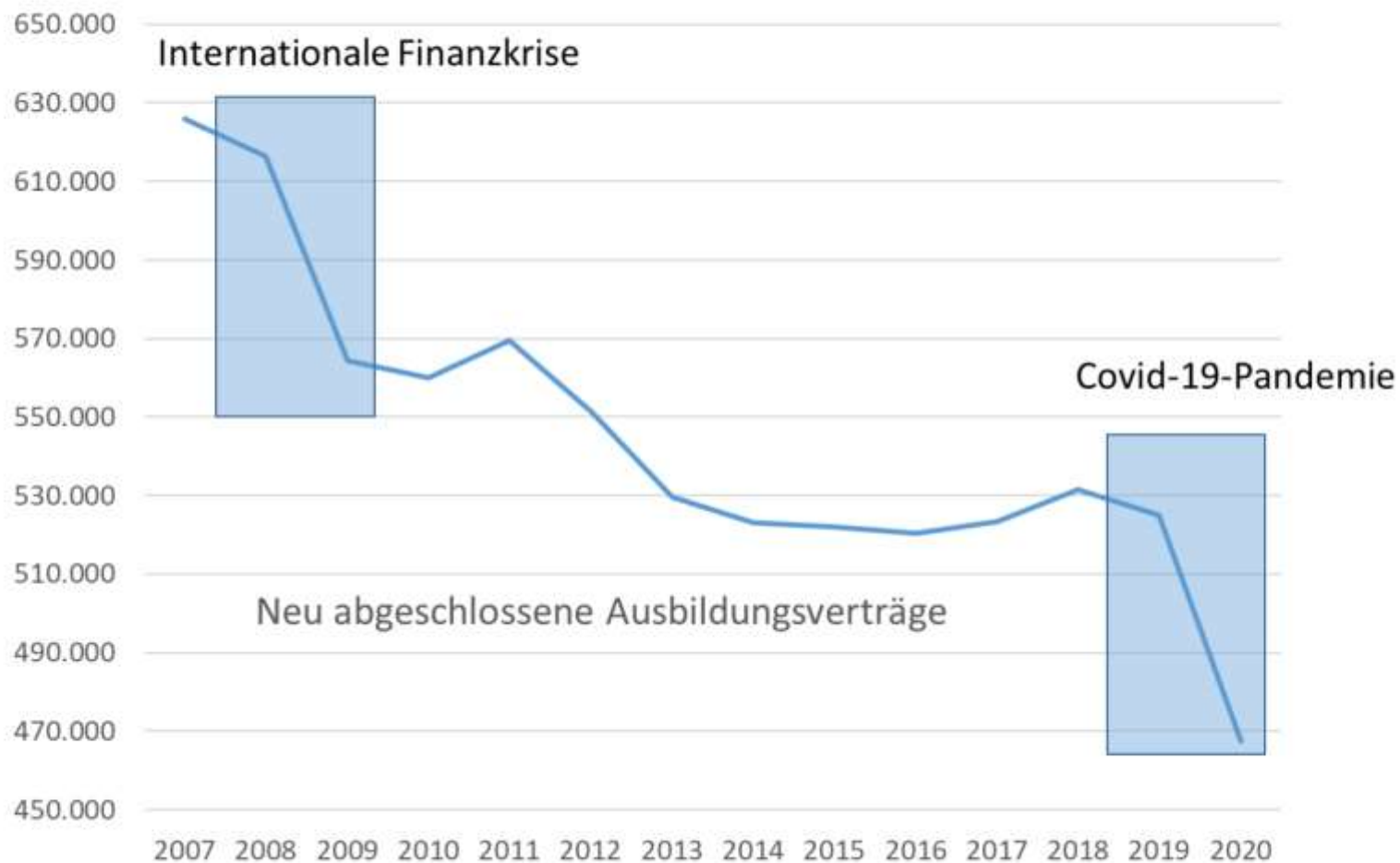


Langfristiger Rückgang

Quelle: BIBB-Erhebung vom 15.12.2020

Abbildung 1: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2007 bis 2020

- Demografischer Wandel
- Abgenommene Attraktivität der Ausbildung vs. Studium
- „Passungsprobleme“



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

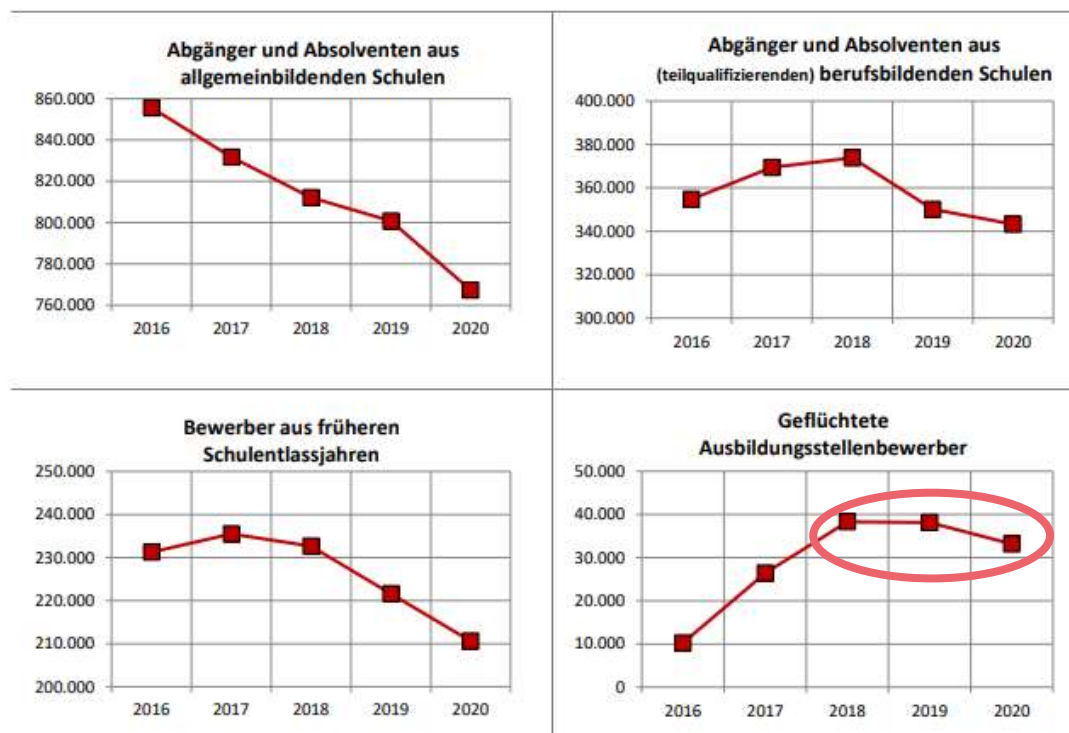
Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020

Quelle: BIBB-Erhebung vom 15.12.2020

Das Ausbildungsangebot sank 2020 um 50.700 Plätze bzw. 8,8% auf 527.400.

Die Zahl der jungen Menschen, die eine Ausbildungsstelle nachfragten, verringerte sich um 53.000 bzw. 8,9% auf 545.700

Abbildung 4: Relevante Veränderungen im Umfeld der Ausbildungsplatznachfrageentwicklungen in den Jahren 2016 bis 2020 (Schulabgänger- und Absolventenzahlen 2020 z. T. noch geschätzt)

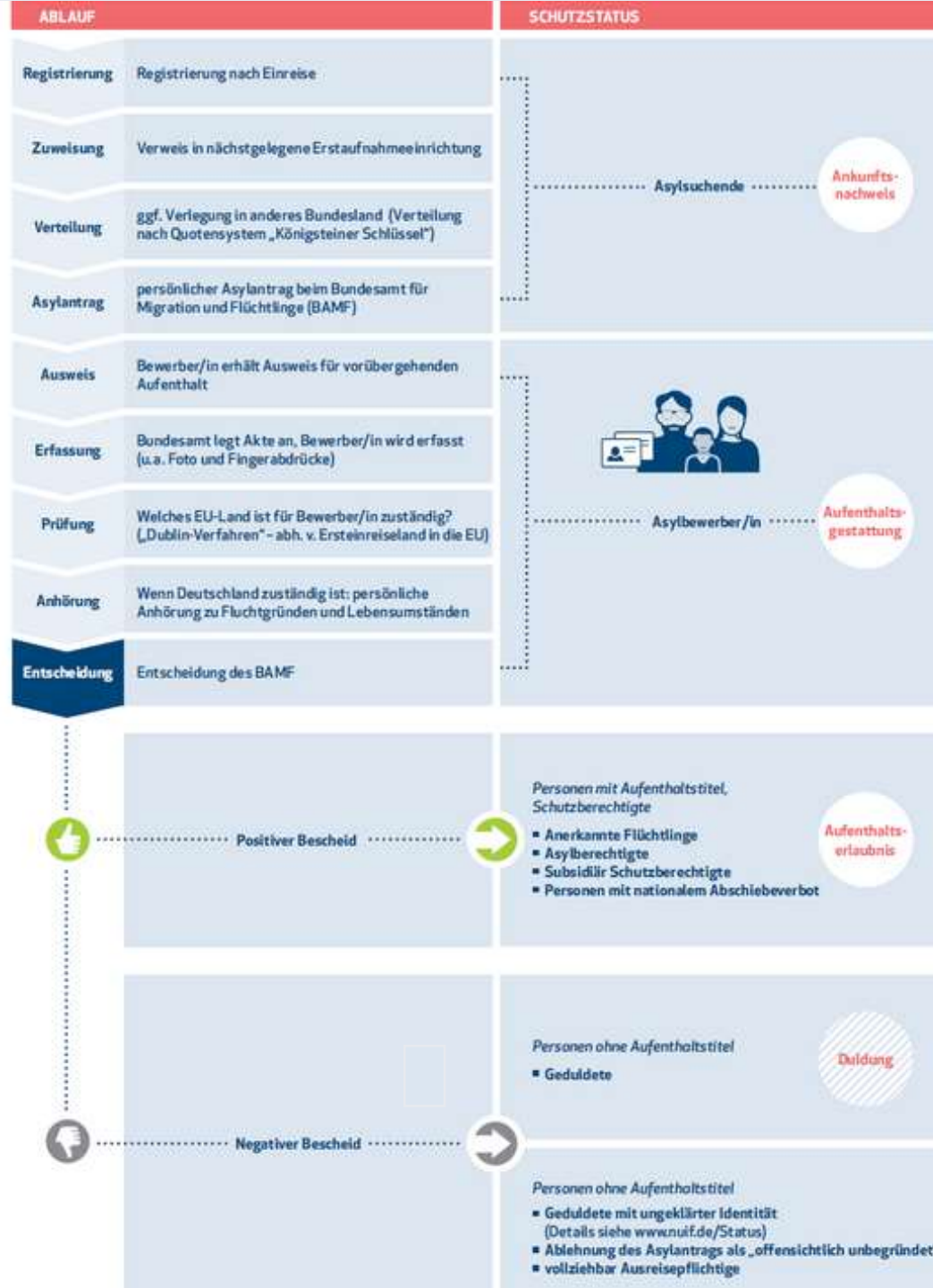




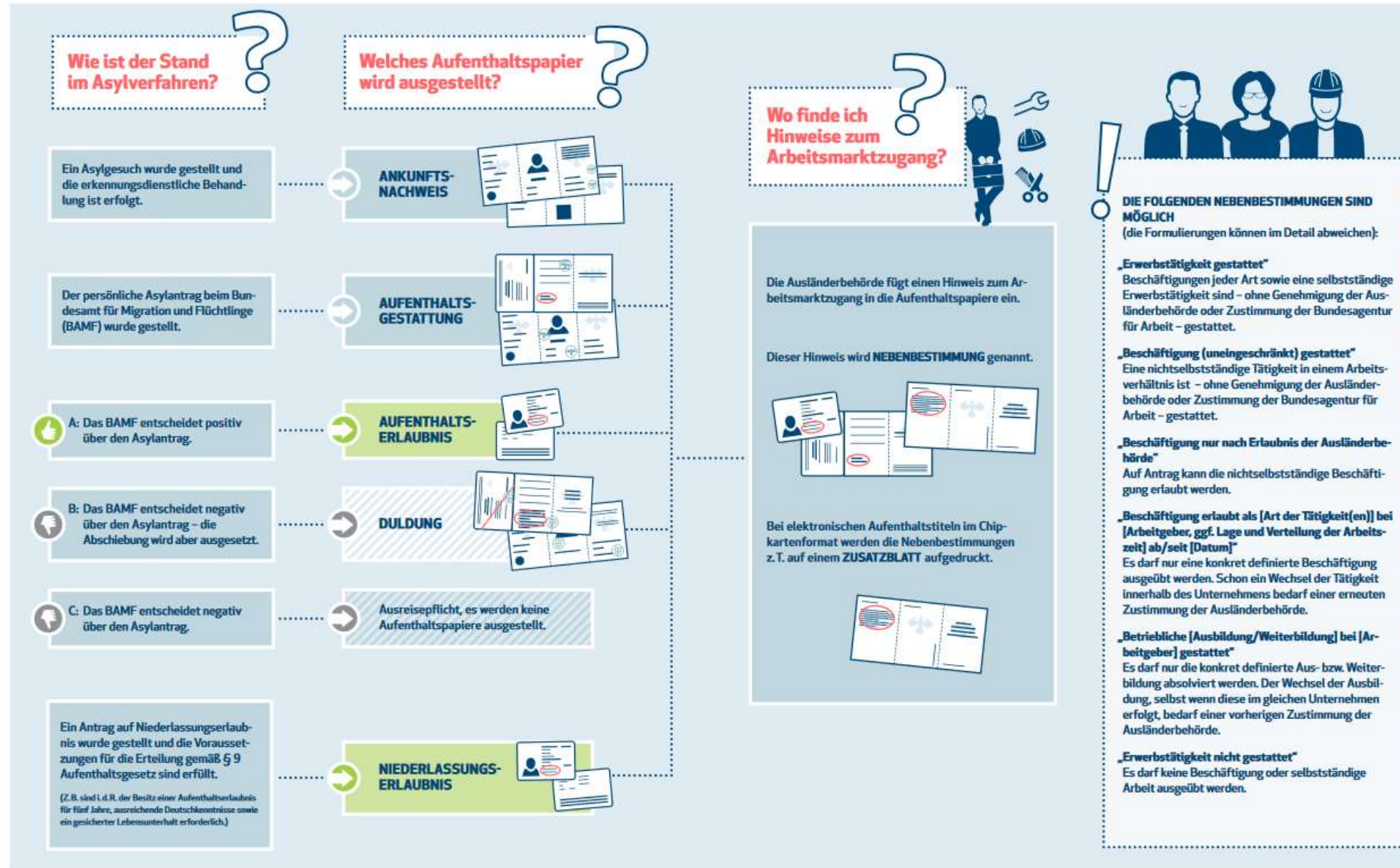
Beschäftigungserlaubnis



Wann sprechen wir über wen?



Alles zum Thema Beschäftigungsmöglichkeiten & Aufenthaltsstatus: <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden/wann-sprechen-wir-ueber-wen-begriffserklaerungen-zum-aufenthaltsrecht/>





Die Nebenbestimmungen

„Erwerbstätigkeit gestattet“

Beschäftigungen jeder Art sowie eine selbstständige Erwerbstätigkeit sind – ohne Genehmigung der Ausländerbehörde oder Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit – gestattet.

„Beschäftigung erlaubt als [Art der Tätigkeit(en)] bei [Arbeitgeber, ggf. Lage und Verteilung der Arbeitszeit] ab/seit [Datum]“

Es darf nur eine konkret definierte Beschäftigung ausgeübt werden. Schon ein Wechsel der Tätigkeit innerhalb des Unternehmens bedarf einer erneuten Zustimmung der Ausländerbehörde.

„Beschäftigung nur nach Erlaubnis der Ausländerbehörde“

Auf Antrag kann die nichtselbstständige Beschäftigung erlaubt werden.

„Beschäftigung (uneingeschränkt) gestattet“

Eine nichtselbstständige Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis ist – ohne Genehmigung der Ausländerbehörde oder Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit – gestattet

„Betriebliche [Ausbildung/Weiterbildung] bei [Arbeitgeber] gestattet“

Es darf nur die konkret definierte Aus- bzw. Weiterbildung absolviert werden. Der Wechsel der Ausbildung, selbst wenn diese im gleichen Unternehmen erfolgt, bedarf einer vorherigen Zustimmung der Ausländerbehörde.

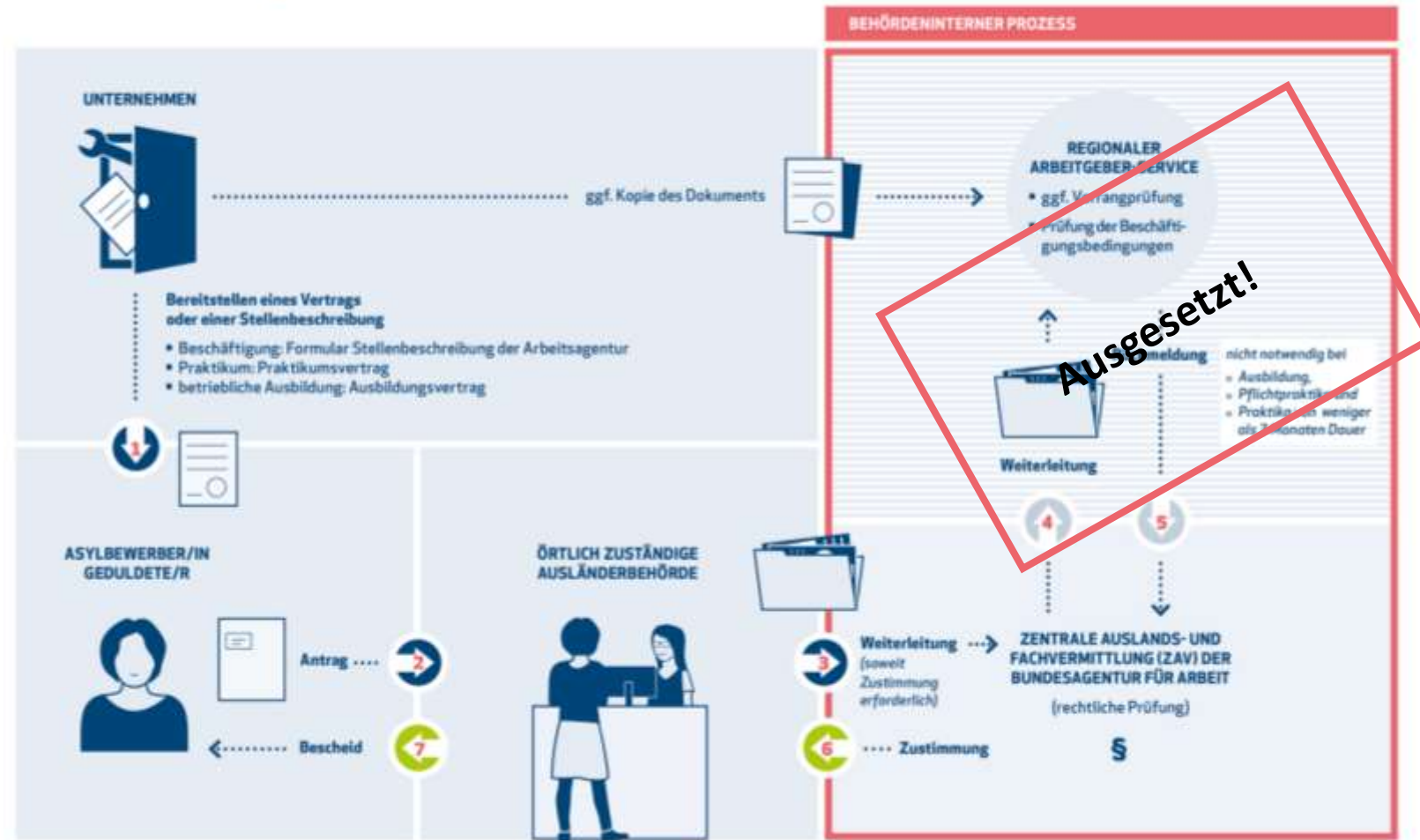
„Erwerbstätigkeit nicht gestattet“

Es darf keine Beschäftigung oder selbstständige Arbeit ausgeübt werden.

(die Formulierungen können im Detail abweichen)

Die Beschäftigungserlaubnis beantragen

Die Beschäftigungserlaubnis Wer stellt welchen Antrag?



Wichtige Fristen



In Aufnahmeeinrichtungen

1.-9. Monat*: **Arbeitsverbot**
ab 10. Monat*: **Anspruch auf Beschäftigungserlaubnis**

Außerhalb von Aufnahmeeinrichtungen

1.-3. Monat*: **Arbeitsverbot**
4.-9. Monat*: **nach Ermessen**
ab 10. Monat*: **Anspruch auf Beschäftigungserlaubnis**

(Gilt nicht für Personen aus „sicheren Herkunftsländern“)

In Aufnahmeeinrichtungen

1.-6. Monat***: **Arbeitsverbot**
ab 7. Monat***: **nach Ermessen**

Außerhalb von Aufnahmeeinrichtungen

1.-3. Monat**: **Arbeitsverbot**
ab 4. Monat**: **nach Ermessen**

Beschäftigung uneingeschränkt möglich

Beschäftigung uneingeschränkt möglich

*ab Asylantragstellung

** des gestatteten, geduldeten oder erlaubten Voraufenthalts

*** ab Besitz einer Duldung nach § 60a AufenthG



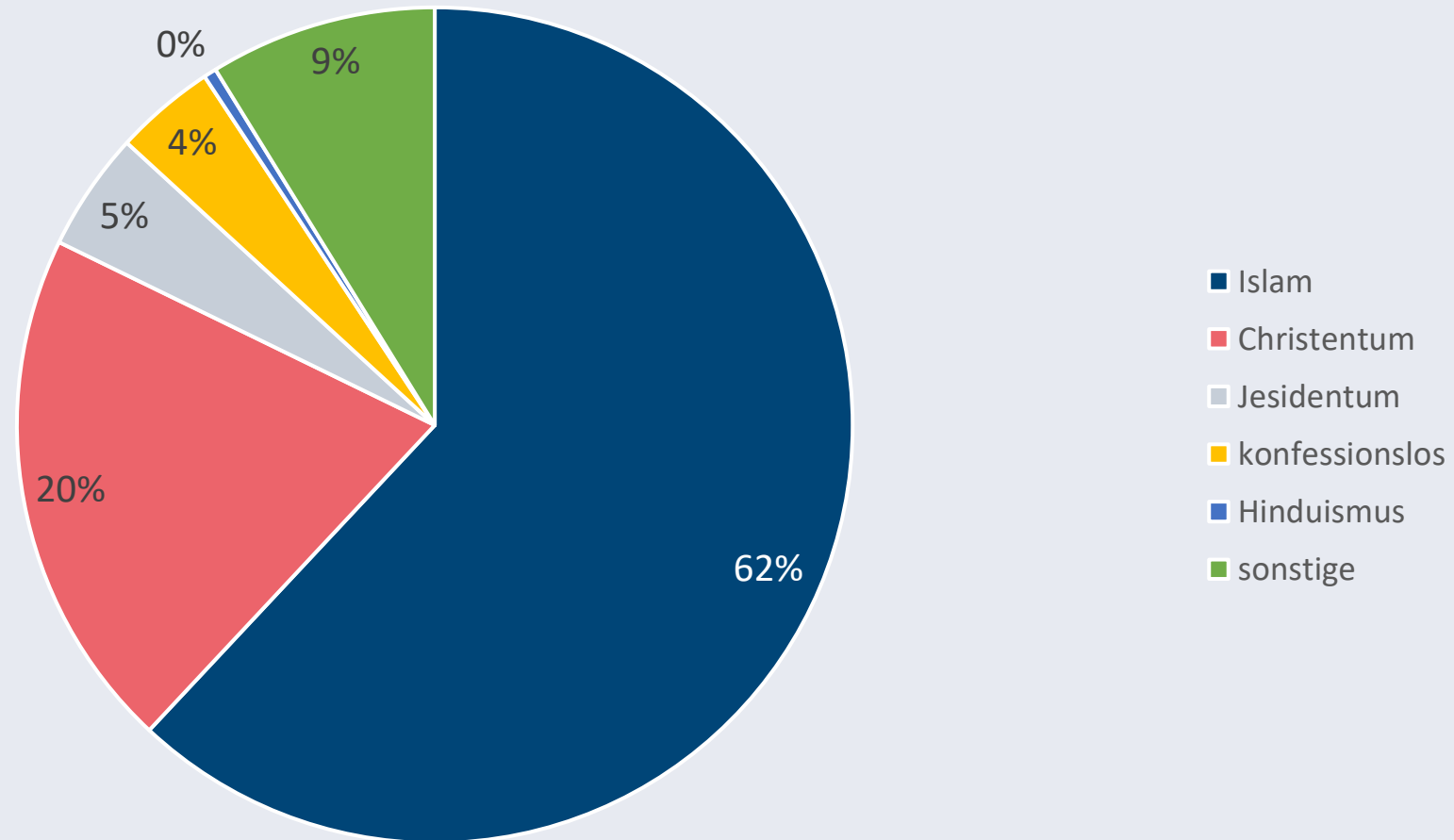
Kulturelles Zusammenleben

Welcher Religion gehören Geflüchtete an?

Hintergrundwissen

Welcher Religion gehören Geflüchtete an?

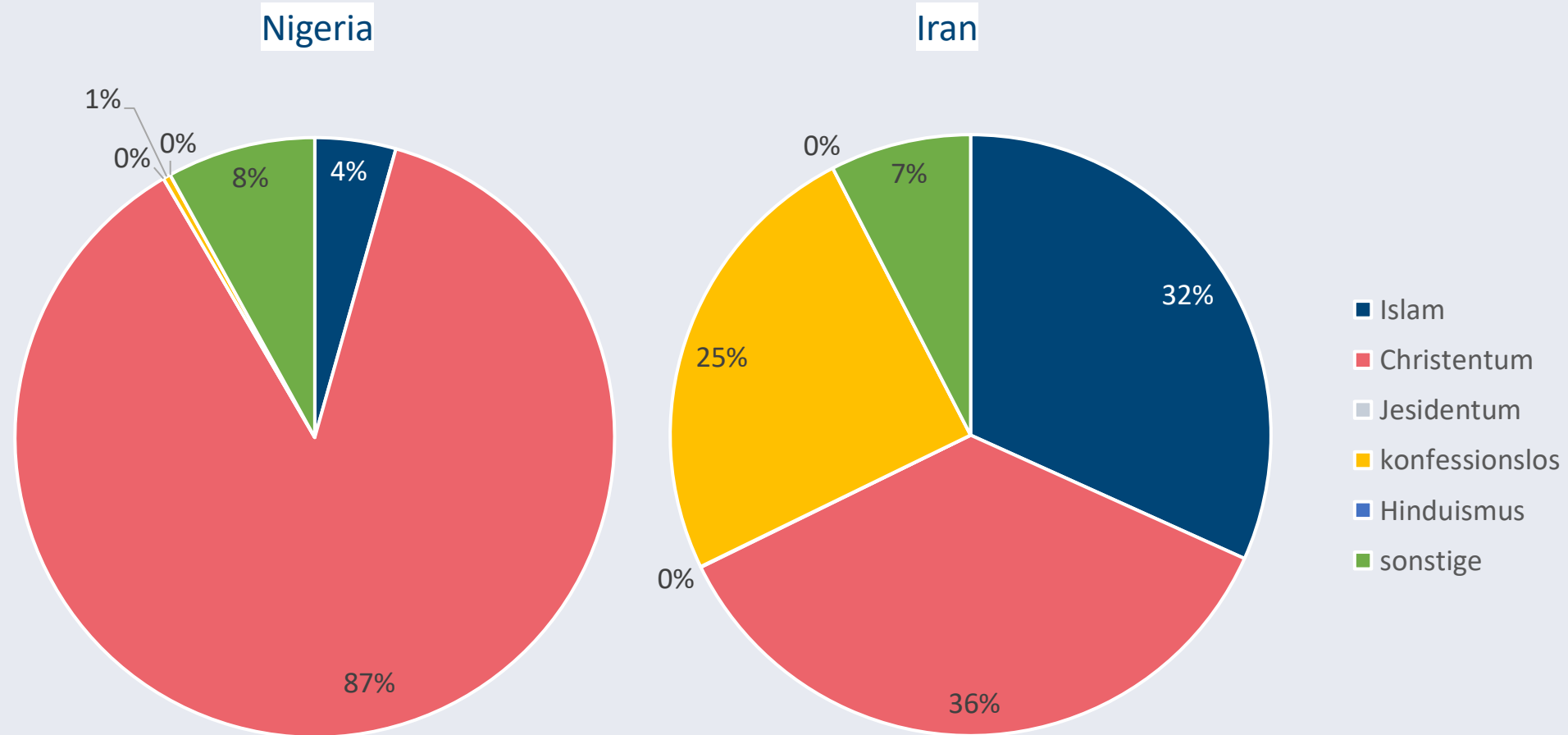
Alle Staatsangehörigkeiten insgesamt



Welcher Religion gehören Geflüchtete an?

Hintergrundwissen

Welcher Religion gehören Geflüchtete an?



Interkultureller Kalender



Praxistipps

Interkultureller Kalender

Januar		Februar		März		April		Mai		Juni		Juli		August		September		Oktober		November		Dezember	
1 Fr	Nusse	1 Mo		1 Mo		1 Do	Gründonnerstag	1 Sa	Tag der Arbeit	1 Di		1 Do		1 So		1 Mi	Guru Granth Sahib Ji	1 Fr		1 Mo	Azərbaycan	1 Mi	
2 Sa		2 Di	Mardi Lichenas	2 Di		2 Fr	Karfreitag	2 So	Ostern erheben	2 Mi		2 Fr		2 Mo		2 Do		2 Sa		2 Di	Azerbaycan	2 Do	
3 So		3 Mi		3 Mi		3 Sa		3 Mo		3 Do	Freitag	3 Sa		3 Di		3 Fr		3 So	Tag der Dr. Fakhri Esmadani	3 Mi		3 Fr	
4 Mo		4 Do		4 Do		4 So	Ostersonntag Pesach Ende	4 Di		4 Fr		4 So		4 Mi		4 Sa		4 Mo		4 Do	Erdli Chher Divas (Dussehra)	4 Sa	
5 Di	Parkash Guru Gurbind Singh Ji	5 Fr		5 Fr		5 Mo	Ostersonntag	5 Mi	Hederize	5 Sa		5 Mo		5 Do		5 So		5 Di		5 Fr		5 So	2. Adve
6 Mi	Hellige Drei Könige	6 Sa		6 Sa		6 Di		6 Do	Hederize	6 So		6 Di		6 Fr		6 Mo		6 Mi	Chawaljo Shikari Bajram	6 Sa		6 Mo	Mikawa Chonakita Ende /
7 Do	Wohlfahrt erheben	7 So		7 So		7 Mi		7 Fr		7 Mo		7 Mi		7 Sa		7 Di	Reh Hozkara Bajram	7 Do		7 So		7 Di	
8 Fr		8 Mo		8 Mo	Invenia, Fastenzeit	8 Do	Hanamaran	8 Sa	Laila al-Qadr	8 Di		8 Do		8 So		8 Mi	Reh Hozkara	8 Fr		8 Mo		8 Mi	
9 Sa		9 Di	Hier-Fasern Bajram	9 Di		9 Fr		9 So	Mittwoch	9 Mi		9 Fr		9 Mo	1. Mikram	9 Do		9 Sa		9 Di		9 Do	
10 So		10 Mi		10 Mi	Laila al-Milad	10 Sa		10 Mo		10 Do		10 Sa		10 Di	Mikram, Fasern Bajram	10 Fr	Caesha Chaman	10 So		10 Mi		10 Fr	
11 Mo		11 Do	Hier-Fasern Ende	11 Do	Maha Shivaratri	11 So		11 Di		11 Fr		11 So		11 Mi		11 Sa		11 Mo		11 Do	St. Martin	11 Sa	
12 Di		12 Fr	Lezar Hier Labmasi	12 Fr		12 Mo		12 Mi		12 Sa		12 Mo		12 Do		12 So		12 Di		12 Do		12 So	2. Adve
13 Mi		13 Sa		13 Sa		13 Di	Yashmi Fei	13 Do	Chetel Homestafan Id al-Fitr (Ramadan Ende)	13 So		13 Di	0-ban	13 Fr		13 Mo		13 Mi	Chawaljo Shikari Ende	13 Sa		13 Mo	
14 Do	Makara Sankranti Pongal	14 So	Vasentdag	14 So		14 Mi	Corpus Sani Saal	14 Fr		14 Mo		14 Mi		14 Sa		14 Di	Knochenkollung	14 Do		14 So	Vadiversonag	14 Di	
15 Fr		15 Mo	Bosenenag Parivraas / 7	15 Mo		15 Do	Songkran Ende	15 Sa		15 Di		15 Do		15 So	Marti Homestafan	15 Mi		15 Fr		15 Mo		15 Mi	
16 Sa		16 Di	Fasernag Visvaco Panckami / Saravali Puj	16 Di		16 Fr		16 So		16 Mi	Guru Arjan Dev Ji	16 Fr		16 Mo		16 Do	Joni Kippur	16 Sa		16 Di		16 Do	
17 So		17 Mi	Aschermittwoch	17 Mi	St. Patrick's Day	17 Sa		17 Mo	Schwarze Bajram	17 Do		17 Sa		17 Di		17 Fr		17 So		17 Mi	Rei- und Beveg	17 Fr	16.12
18 Mo		18 Do		18 Do		18 So		18 Di	Schwarze	18 Fr		18 So	Tisha beava	18 Mi	Achra	18 Sa		18 Mo		18 Do		18 So	
19 Di	Theophanie erheben	19 Fr		19 Fr		19 Mo		19 Mi		19 Sa		19 Mo		19 Do	Id al-Adha (Opferfest)	19 So		19 Di		19 Fr	Parkash Guru Manak Der Ji	19 So	4. Adve
20 Mi		20 Sa		20 Sa		20 Di		20 Do		20 So		20 Di	Id al-Adha (Opferfest)	20 Fr		20 Mo		20 Mi		20 Sa		20 Mo	
21 Do		21 So		21 So	Neuz/Novest	21 Mi		21 Fr		21 Mo		21 Mi		21 Sa	Mikram, Fasern Ende	21 Di	Sakkor Bajram	21 Do		21 So	Ferrenenag	21 Di	
22 Fr		22 Mo		22 Mo		22 Do		22 Sa		22 Di		22 Do		22 So	Ajari	22 Mi	Sakkor	22 Fr		22 Mo		22 Do	
23 Sa		23 Di		23 Di		23 Fr	Pfingstsonntag	23 So		23 Mi		23 Fr		23 Mo		23 Do		23 Sa		23 Di		23 Do	
24 So		24 Mi		24 Mi		24 Sa		24 Mo		24 Do		24 Sa	Asaka Puj	24 Di		24 Fr		24 So		24 Mi	Guru Tegh Bahadur Ji	24 Fr	Haltzgeb
25 Mo		25 Do		25 Do		25 So		25 Di		25 Fr		25 So		25 Mi		25 Sa		25 Mo		25 Do	Thanksgiving	25 Sa	1. Wohlfahrt
26 Di		26 Fr		26 Fr		26 Mo		26 Mi	Vesak	26 Sa		26 Mo		26 Do		26 So		26 Di		26 Fr		26 So	2. Wohlfahrt
27 Mi		27 Sa	Chawaljo Shikari Magha Puj	27 Sa		27 Di		27 Do		27 So		27 Di		27 Fr		27 Mo		27 Mi		27 Sa		27 Mo	
28 Do		28 So		28 So	Fasernag Pesach Bajram	28 Mi		28 Fr		28 Mo		28 Mi		28 Sa		28 Di	Shivadi Anand	28 Do		28 So		28 Di	1. Adve
29 Fr				29 Mo	Hari Pesach / 12	29 Do		29 Sa		29 Di		29 Do	Id al-Ghadir Khumm	29 So		29 Mi	Stecher Tora	29 Fr		29 Mo	Chawaljo Bajram	29 Mi	
30 Sa				30 Di		30 Fr	Laghaower	30 So		30 Mi		30 Fr		30 Mo	Jawachernag	30 Do		30 Sa		30 Di		30 Do	
31 So				31 Mi				31 Mo				31 Sa		31 Di						31 So	Reformationsfest Hilfswerk		Stivos



Land	Wohlfahrt 2021		Ostern 2021		Pfingsten 2021		Sommerferien 2021		Herbstferien 2021/2022	
	01.02 - 02.02	29.03 - 01.04	11.05 - 12.05	13.05 - 14.05	15.05 - 16.05	17.05 - 18.05	19.05 - 20.05	21.05 - 22.05	23.05 - 24.05	25.05 - 26.05
Niederlande	01.02 - 02.02	29.03 - 01.04	11.05 - 12.05	13.05 - 14.05	15.05 - 16.05	17.05 - 18.05	19.05 - 20.05	21.05 - 22.05	23.05 - 24.05	25.05 - 26.05
Nordrhein-Westfalen	-	29.03 - 01.04	11.05 - 12.05	13.05 - 14.05	15.05 - 16.05	17.05 - 18.05	19.05 - 20.05	21.05 - 22.05	23.05 - 24.05	25.05 - 26.05
Niederrhein	-	29.03 - 01.04	11.05 - 12.05	13.05 - 14.05	15.05 - 16.05	17.05 - 18.05	19.05 - 20.05	21.05 - 22.05	23.05 - 24.05	25.05 - 26.05
Sachsen	01.02 - 02.02	29.03 - 01.04	11.05 - 12.05	13.05 - 14.05	15.05 - 16.05	17.05 - 18.05	19.05 - 20.05	21.05 - 22.05	23.05 - 24.05	25.05 - 26.05
Sachsen-Anhalt	01.02 - 02.02	29.03 - 01.04	11.05 - 12.05	13.05 - 14.05	15.05 - 16.05	17.05 - 18.05	19.05 - 20.05	21.05 - 22.05	23.05 - 24.05	25.05 - 26.05
Schleswig-Holstein	01.02 - 02.02	29.03 - 01.04	11.05 - 12.05	13.05 - 14.05	15.05 - 16.05	17.05 - 18.05	19.05 - 20.05	21.05 - 22.05	23.05 - 24.05	25.05 - 26.05
Thüringen	01.02 - 02.02	29.03 - 01.04	11.05 - 12.05	13.05 - 14.05	15.05 - 16.05	17.05 - 18.05	19.05 - 20.05	21.05 - 22.05	23.05 - 24.05	25.05 - 26.05

1 Alle den weltweiten herkommen guten sondergegragen. 2 Alle den jenen spi, takt, vorgeord und anfang sowie alle den ragen guten in sonnen- und wasserfest sondergegragen.

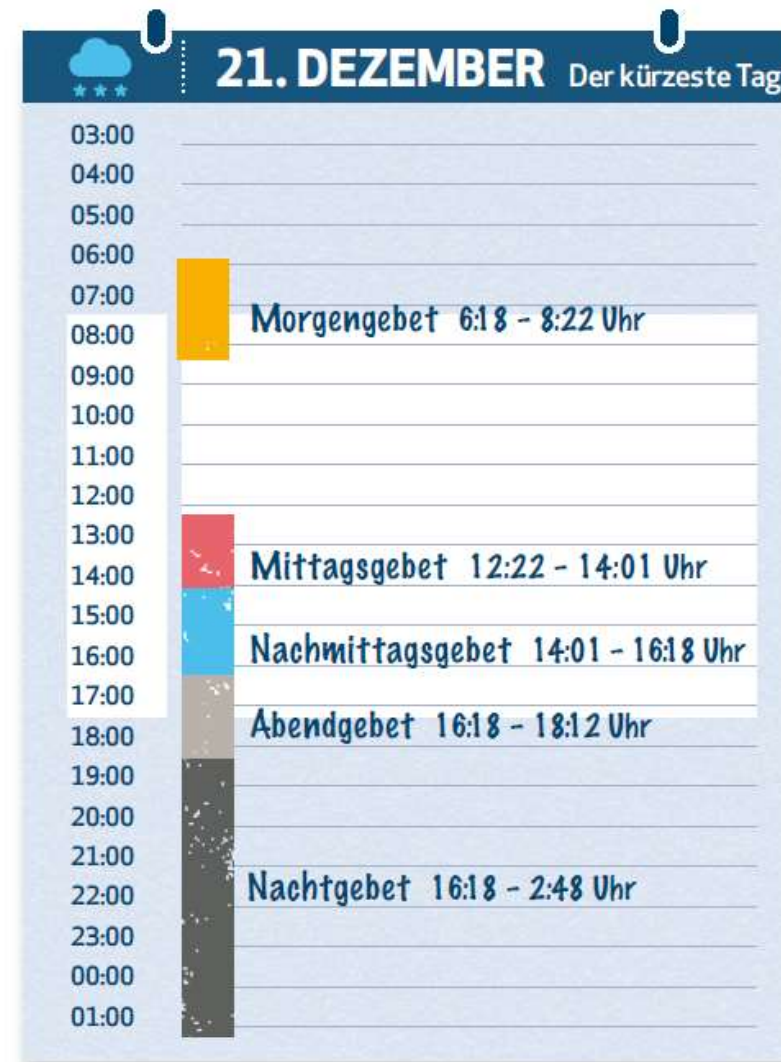
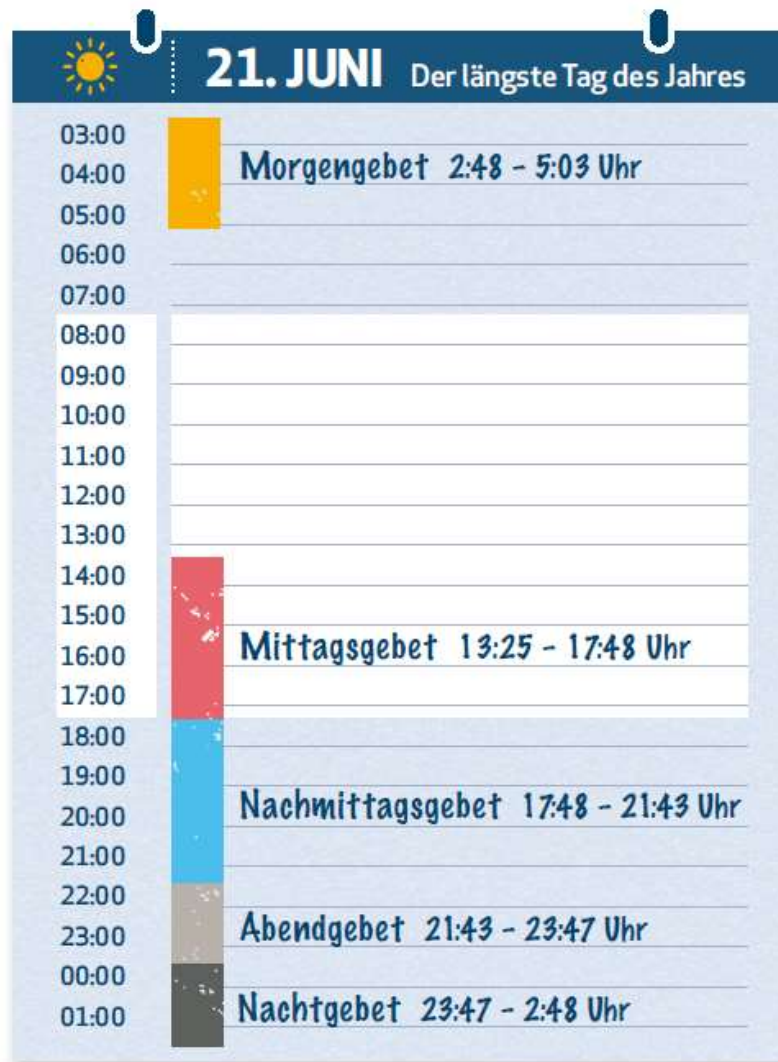
Christliche Feiertage | Alevitische Feiertage | Islamische Feiertage | Buddhistische Feiertage | Hinduistische Feiertage | Jüdische Feiertage | Sikh Feiertage | Jendische Feiertage | Gesetzliche/Sonstige Feiertage

Alle daten ohne gwalt, stand bei veränderungen: feiertag, die sich nach dem wochentag der feiertag nach regierung wochentag ändern. andere daten Bajram in der woge mit dem sonnenstag der feiertag

Gebetszeiten im Islam – wann?

Praxistipps

Gebetszeiten





Praxistipps

Gebetszeiten





Kulturelle Missverständnisse

Fallbeispiele



Sie erklären einem jungen Syrer, wie ein Gerät funktioniert.

Er tippt die ganze Zeit auf seinem Handy herum.

Sie sind empört: Es war doch verabredet, dass während der Dienstzeit kein privater Handgebrauch gestattet ist und jetzt gleich am ersten Tag, das ist aber undankbar!

Was könnte hier passiert sein und was machen Sie jetzt?

Feedback im Vergleich

Russia France Italy US UK Brazil India Saudi Arabia Japan
Israel Germany Norway Australia Canada Mexico China Korea Thailand
Netherlands Denmark Spain Argentina Kenya Ghana Indonesia



Direct negative feedback

Indirect negative feedback

Meyer 2015

- **Direktes negatives Feedback:** Feedback an Kollegen wird offen und ehrlich gegeben. Negative Botschaften werden nicht durch hinzufügen von positiven Botschaften abgemildert. Wörter wie „total ...“, „komplett ...“ werden beim Kritisieren benutzt. Kritik wird auch vor einer Gruppe geäußert.
- **Indirektes negatives Feedback:** Negatives Feedback an Kollegen wird weich, subtil und diplomatisch geäußert. Negative Äußerungen werden in positive verpackt. Wörter wie „etwas ...“, „leicht ...“ werden benutzt um Kritik abzumildern. Kritik unter vier Augen.

Anderer Meinung sein



Meyer 2015

- **Konfrontativ:** Meinungsverschiedenheiten und Debatten sind gut für das Team oder die Organisation. Offene Konfrontation ist erlaubt und hat keine negativen Einflüsse auf Beziehungen.
- **Auseinandersetzungen vermeiden:** Meinungsverschiedenheiten und Debatten sind schlecht für das Team oder die Organisation. Offene Auseinandersetzung ist unangemessen und zerstört die Gruppenharmonie oder hat negative Einflüsse auf Beziehungen.



Kulturelle Missverständnisse

Fallbeispiele



Bild: pixabay

Einer Ihrer Ausbilder ist ein echter „Polterer“. Dennoch ist er bei den Azubis sehr beliebt, denn er engagiert sich sehr für sie, ist nicht nachtragend und für seine Fachkenntnis berühmt. Eine Azubi mit Migrationshintergrund kommt jetzt aber zu Ihnen und möchte nicht mehr mit dem Ausbilder zusammenarbeiten, der Ausbilder wäre ein Rassist und hätte ihn auf dem Kieker. Gleich am Anfang hätte er gefragt, wo sie herkommt (sie ist in Stuttgart geboren).

Was könnte hier passiert sein und was machen Sie jetzt?



Kulturelle Missverständnisse

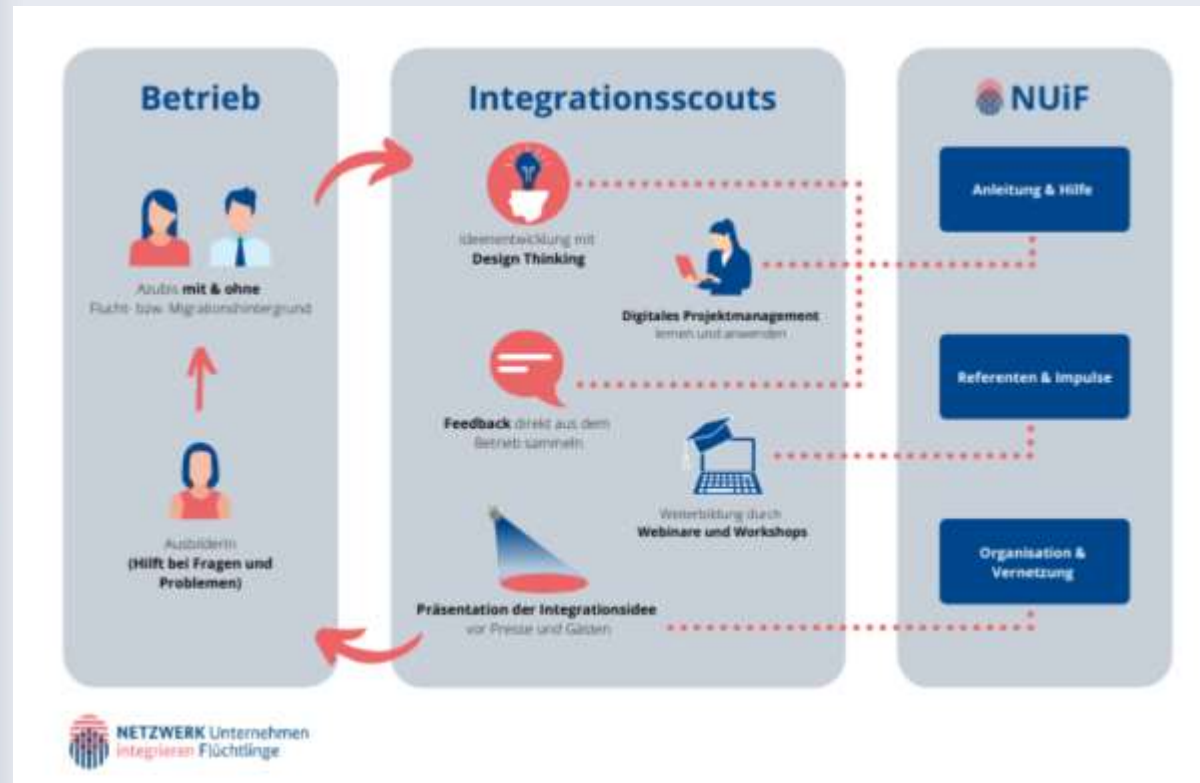
Fallbeispiele



Bild: pixabay

Rassismus auf der Flucht/in Deutschland leider sehr häufig erfahren
Nicht nur direkte Beschimpfungen sondern:
Polizei steht am Bahnhof, wieder werde ich kontrolliert, „Wo kommst Du her?“, „Nee ich meine, wo kommst Du WIRKLICH her?“, „Wo kommen Deine Eltern her?“, „Darf ich Deine Haare anfassen?“, „Du hast aber eine schöne Hautfarbe“, „Warum bist Du geflüchtet?“, „Wie bist Du denn hierhergekommen?“
daher sehr sensibel für alles, was damit zusammenhängt

Integrationsscouts – Azubis entwickeln Ideen für mehr Vielfalt im Betrieb!





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Werden Sie Mitglied im NETZWERK!

2 7 6 0

UNTERNEHMEN IM NETZWERK

+ Sie?

kostenfrei und unkompliziert

online unter www.nuif.de/registrieren

FRAGEN?

Das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge ist zu erreichen:



am Telefon unter
[030/20308-6550](tel:030203086550)



per Mail unter
[info@unternehmen-
integrieren-fluechtlinge.de](mailto:info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)



Online unter
www.nuif.de





Zusatzfolien: A. Personen mit Aufenthaltsgestattung: Asylsuchende und Asylbewerber



Fallbeispiel

Aufenthaltsgestattung



Adrian hat 2019 an Protesten in Teheran teilgenommen und hat auf seiner Facebook-Seite Kritik an der iranischen Regierung geübt. Seitdem wird er von der dortigen Polizei überwacht und wurde bereits mehrfach festgenommen. Als sein Bruder verschwindet, befürchtet er, dass dieser von den Revolutionsgarden gefangen genommen wurde. Daher flieht Adrian in die Türkei und nimmt von dort ein Flugzeug nach Deutschland. Bei der Passkontrolle gibt er an, in Deutschland Asyl beantragen zu wollen, er ist nun *Asylsuchender*.

Er wird einer Erstaufnahmeeinrichtung zugeteilt und muss sich unverzüglich dorthin begeben (Reisetickets werden ggfs. übernommen) und ist verpflichtet, nach der Aufnahme in dieser Aufnahmeeinrichtung unverzüglich oder zu dem von der Aufnahmeeinrichtung genannten Termin bei der zuständigen Außenstelle des Bundesamtes persönlich zu erscheinen, um den Asylantrag beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zu stellen (§ 22-23 AsylG).

Er darf in der Zwischenzeit nicht beschäftigt werden.

Fallbeispiel

Aufenthaltsgestattung

Adrian ist in seiner Aufnahmeeinrichtung in Dortmund, Nordrhein-Westfalen angekommen und hat seinen Asylantrag gestellt. Er ist jetzt *Asylbewerber* und hat eine *Aufenthaltsgestattung* erhalten (siehe Bild, Recht sich bis zur Durchführung eines Asylverfahrens in Deutschland aufzuhalten).

Er darf den Bezirk der Ausländerbehörde Dortmund *nicht verlassen*.

In den ersten *9 Monaten* nach der Stellung des Asylantrags darf Adrian in der Regel nicht arbeiten. Danach kann er einen Antrag auf Beschäftigung bei seiner Ausländerbehörde stellen.

Adrian macht sich Sorgen, denn er weiß, dass 2019 nur 25% aller Erstanträge auf Asyl von Iranern erfolgreich waren. Besser sieht es bei Menschen aus Eritrea, Somalia und Syrien aus. Hier lag die Anerkennungsquote bei über 50%. Deshalb sind dies Herkunftsländer mit *guter Bleibeperspektive* und haben es leichter, eine Arbeitserlaubnis und Zugang zu Integrationskursen zu erhalten.

Er hat aber noch Glück, Personen aus *sicheren Herkunftsstaaten* haben so gut wie keine Chance auf Asyl und werden zumeist sehr schnell wieder abgeschoben. Dazu gehören Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro und Serbien sowie die afrikanischen Staaten Ghana und Senegal (Stand 2021).



AsylbewerberInnen und **Bleibeperspektive**



Asylbewerber mit „guter
Bleibeperspektive“

Syrien
Eritrea
Somalia (seit 01.03.2021)



Asylbewerber aus „sicheren
Herkunftsländern“

EU
Albanien
Bosnien und Herzegowina
Kosovo
Mazedonien
Montenegro
Serbien
Ghana
Senegal

alle anderen
Länder, z.B. Iran,
Irak,
Afghanistan etc.



Der Ankunftsnachweis



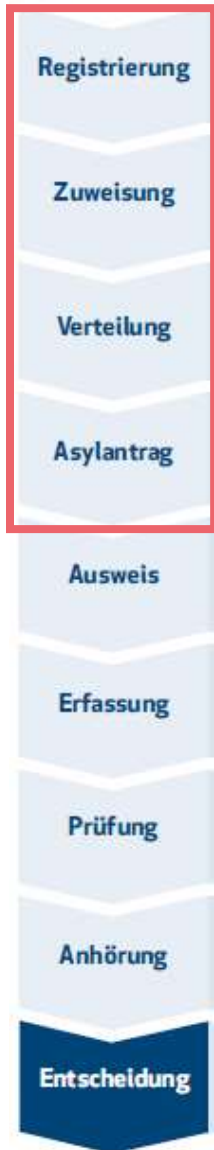
Wie ist der Stand im
Asylverfahren?



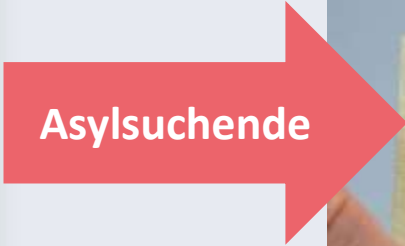
Asylsuchende



Der Ankunftsnachweis



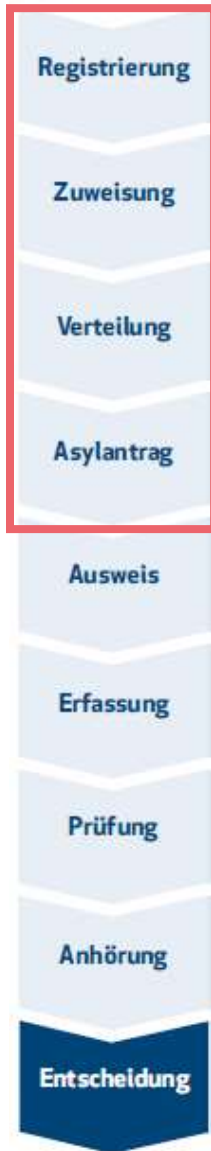
Wie ist der Stand im Asylverfahren?



Welches Aufenthaltspapier wird ausgestellt?



Der Ankunftsnachweis



Wie ist der Stand im Asylverfahren?



Welches Aufenthaltspapier wird ausgestellt?



Asylsuchende



Wo finde ich die Hinweise zum Arbeitsmarktzugang?



Im Ankunftsnachweis sind keine Nebenbestimmungen aufgeführt, obwohl eine Beschäftigung theoretisch nach 3 Monaten möglich ist.



B: Personen mit Aufenthaltstitel, Schutzberechtigte



Die Aufenthaltsgestattung

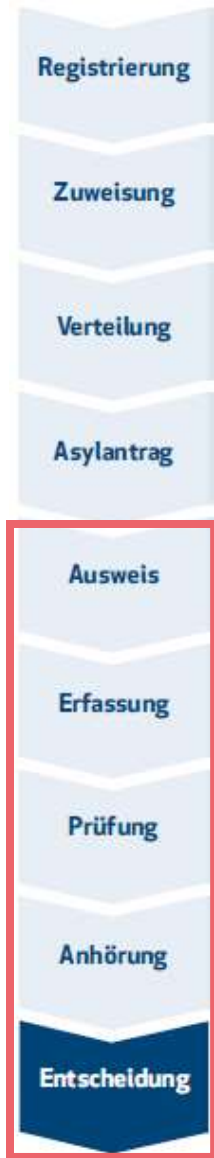


Wie ist der Stand im
Asylverfahren?

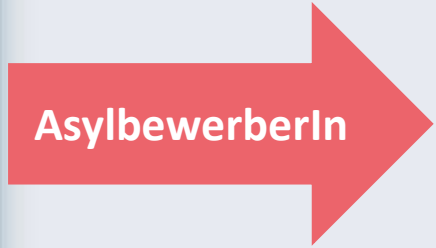


AsylbewerberIn

Die Aufenthaltsgestattung



Wie ist der Stand im Asylverfahren?

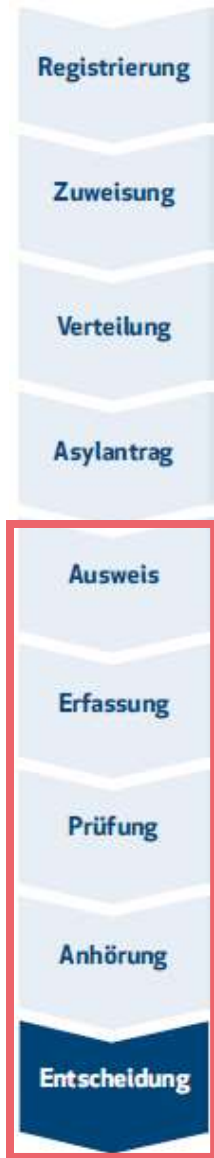


Welches Aufenthaltspapier wird ausgestellt?

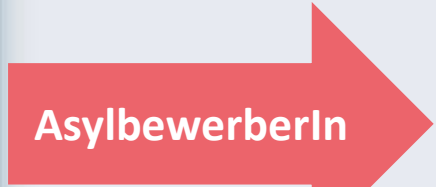


Aufenthaltsgestattung zur Durchführung des Asylverfahrens

Die Aufenthaltsgestattung



Wie ist der Stand im Asylverfahren?



Wo finde ich die Hinweise zum Arbeitsmarktzugang?



Welches Aufenthaltspapier wird ausgestellt?



Aufenthaltsgestattung zur Durchführung des Asylverfahrens

Erwerbstätigkeit nicht gestattet



Fallbeispiel 2

Subsidiärer Schutz



Esma ist 2015 gemeinsam mit ihrem Bruder Hamza aus Syrien nach Deutschland geflüchtet, da er zum Wehrdienst eingezogen werden sollte und sie aufgrund der Kampfhandlungen ihre Universität nicht weiter besuchen konnte. Ihr Antrag auf Asyl wurde 2016 positiv entschieden und subsidiärer Schutz gewährt. Damit haben sie unbeschränkten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und dürfen hier auch studieren, wenn sie die hochschulrechtlichen Voraussetzungen erfüllen.

Subsidiärer Schutz bedeutet, dass im Heimatland eine ernsthafte individuelle Bedrohung des Lebens oder der Unversehrtheit infolge willkürlicher Gewalt z.B. im Rahmen eines internationalen oder innerstaatlichen bewaffneten Konflikts droht.

Esme möchte in Deutschland ihr Ingenieursstudium fortsetzen. Hamza hofft, nach dem Sprachkurs eine Ausbildung als Zahntechniker zu machen.



Fallbeispiel 2

Subsidiärer Schutz



Der Aufenthaltsstatus von Esma und ihrem Bruder wird alle 2 Jahre überprüft. Sie kämpfen darum, ihre Eltern aus Syrien nachzuholen, denn mit subsidiärem Schutz haben sie keinen Anspruch auf privilegierten Familiennachzug. Esma konnte dank eines Stipendiums nach einem Vorbereitungskurs ihr Studium in Deutschland fortsetzen.

Hamza hat keinen Ausbildungsplatz als Zahntechniker gefunden und hat statt dessen seine Ausbildung zum Augenoptiker erfolgreich abgeschlossen. Er hofft, 2022 eine Niederlassungserlaubnis beantragen zu können. Dies ist nach fünf Jahren (die Asylverfahrensdauer wird eingerechnet) möglich, wenn weitere Voraussetzungen erfüllt sind, insb. Altersvorsorge (min. 60 Monate Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung), die Sicherung des Lebensunterhalts & ausreichende Deutschkenntnisse (B1).



Positiver Bescheid: Die Aufenthaltserlaubnis

Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen	Erteilungsgrund	Arbeitsmarktzugang	Familiennachzug
Asylberechtigung	Verfolgung durch den Herkunftsstaat oder staatsähnliche Akteure	Unbeschränkt – Erwerbstätigkeit gestattet	Anspruch auf privilegierten Familien- nachzug
Flüchtlingsschutz	Bedrohung des eigenen Lebens oder Freiheit im Herkunftsland aufgrund von Rasse, Religion, Staatsangehörigkeit, Gruppenzugehörigkeit oder politischer Überzeugung		
Subsidiärer Schutz	„Ernsthafter Schaden“ im Herkunftsland (z.B. Bürgerkrieg)		Beschäftigung möglich – Erlaubnis der Ausländerbehörde erforderlich
Abschiebeverbote	Verbot der Rückführung, wenn Verletzung der Europäischen Konvention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten oder erhebliche Gefahr für Leib, Leben oder Freiheit besteht		

Die Aufenthaltserlaubnis



Wie ist der Stand im Asylverfahren?

- Anerkannte Flüchtlinge
- Asylberechtigte
- Subsidiär Schutzberechtigte
- Personen mit nat. Abschiebeverbot

Die Aufenthaltserlaubnis

Entscheidung



Asylantrag
positiv

Wie ist der Stand im
Asylverfahren?

Anerkannte
Flüchtlinge

Asylberechtigte

Subsidiär
Schutzberechtigte

Personen mit nat.
Abschiebeverbot



Welches
Aufenthaltspapier wird
ausgestellt?

Die Aufenthaltserlaubnis



Wie ist der Stand im Asylverfahren?

Anerkannte Flüchtlinge

Asylberechtigte

Subsidiär Schutzberechtigte

Personen mit nat. Abschiebeverbot



Welches Aufenthaltspapier wird ausgestellt?

Wo finde ich die Hinweise zum Arbeitsmarktzugang?

- Die Nebenbestimmungen zur Beschäftigung werden beim neuen „elektronischen Aufenthaltstitel“ (eAT) im Chip gespeichert. Aus Platzgründen sind nur drei Hinweise möglich:
 - „Beschäftigung gestattet“
 - „Erwerbstätigkeit gestattet“
 - „siehe Zusatzblatt“ (→ hier werden die längeren Nebenbestimmungen ausgeführt)

Die Aufenthaltserlaubnis

Entscheidung



Asylantrag positiv

Wie ist der Stand im Asylverfahren?

Anerkannte Flüchtlinge

Asylberechtigte

Subsidiär Schutzberechtigte

Personen mit nat. Abschiebeverbot



Welches Aufenthaltspapier wird ausgestellt?

Wo finde ich die Hinweise zum Arbeitsmarktzugang?



- Die Nebenbestimmungen zur Beschäftigung werden beim neuen „elektronischen Aufenthaltstitel“ (eAT) im Chip gespeichert. Aus Platzgründen sind nur drei Hinweise möglich:
 - „Beschäftigung gestattet“
 - „Erwerbstätigkeit gestattet“
 - „siehe Zusatzblatt“ (→ hier werden die längeren Nebenbestimmungen ausgeführt)



Exkurs:
Fiktionsbescheinigung





C: Geduldete



Fallbeispiel 3

Ausbildungsduldung

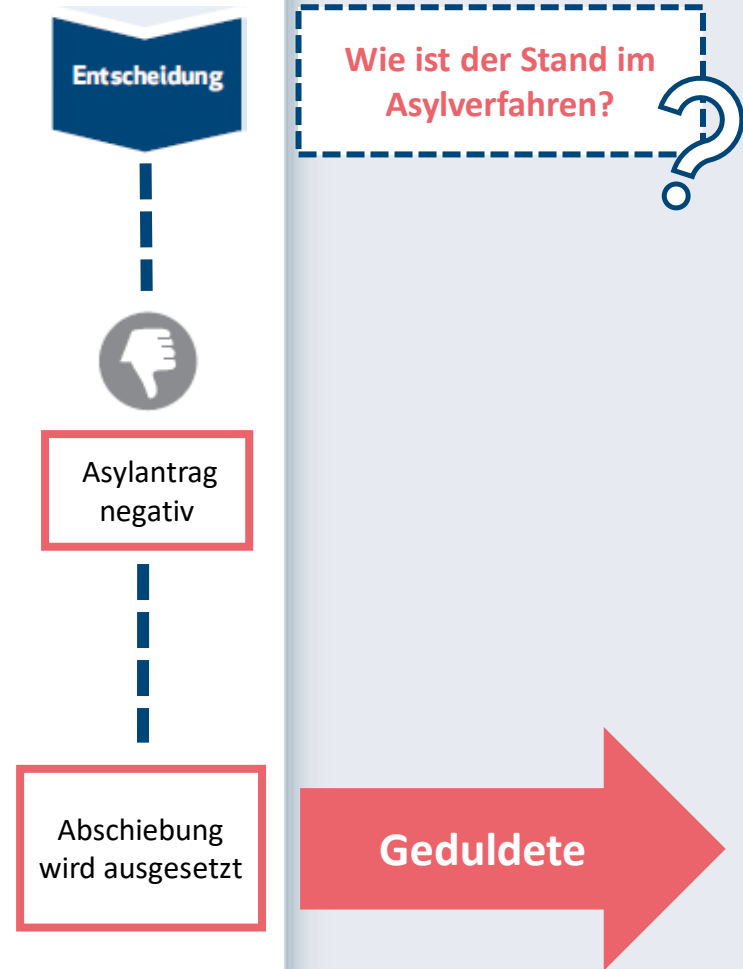


Samir (23 Jahre alt, Herkunftsland Gambia) ist im April 2018 nach Deutschland eingereist und hat am 5. Mai seinen Asylantrag gestellt. Seitdem lebt er in der Erstaufnahmeeinrichtung in Osnabrück. Nach dem erfolgreichen Absolvieren eines Sprachkurses mit Level B2 2020 hat er sich mit Hilfe seiner Sprachlehrerin erfolgreich um einen Ausbildungsplatz als Lagerlogistiker beworben. Die Ausländerbehörde hat dem zugestimmt, da er über seine Geburtsurkunde seine Identität klären konnte.

Anfang 2021 wurde sein Asylantrag abgelehnt. Daraufhin hat Samir eine Ausbildungsduldung beantragt. Diese schützt ihn nun bis zum Ende der Ausbildung. Danach kann er eine Aufenthaltserlaubnis nach 19d AufenthG beantragen. Hierfür muss er sich über einen Proxy in Gambia einen Pass beschaffen.



Die Duldung



Die Duldung

Entscheidung



Asylantrag negativ

Abschiebung wird ausgesetzt

Wie ist der Stand im Asylverfahren?



Welches Aufenthaltspapier wird ausgestellt?



Geduldet



Die Duldung

Entscheidung



Asylantrag negativ

Abschiebung wird ausgesetzt

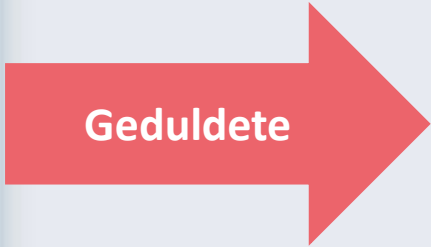
Wie ist der Stand im Asylverfahren?



Welches Aufenthaltspapier wird ausgestellt?



Wo finde ich die Hinweise zum Arbeitsmarktzugang?





Keine Aufenthaltsdokumente



Wie ist der Stand im Asylverfahren?

Geduldete mit ungeklärter Identität

vollziehbar Ausreisepflichtige

Ablehnung des Asylantrags als „offensichtlich unbegründet“

Keine Aufenthaltsdokumente



Wie ist der Stand im
Asylverfahren?



Geduldete mit ungeklärter
Identität

vollziehbar
Ausreisepflichtige

Ablehnung des Asylantrags
als „offensichtlich
unbegründet“



Welches
Aufenthaltspapier wird
ausgestellt?



Es werden keine
Aufenthaltspapiere
ausgestellt

Wo finde ich die
Hinweise zum
Arbeitsmarktzugang?



Keine
Beschäftigung
möglich