

Das Ankommen im Betrieb gestalten

Ida Mayer – NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Gefördert durch:

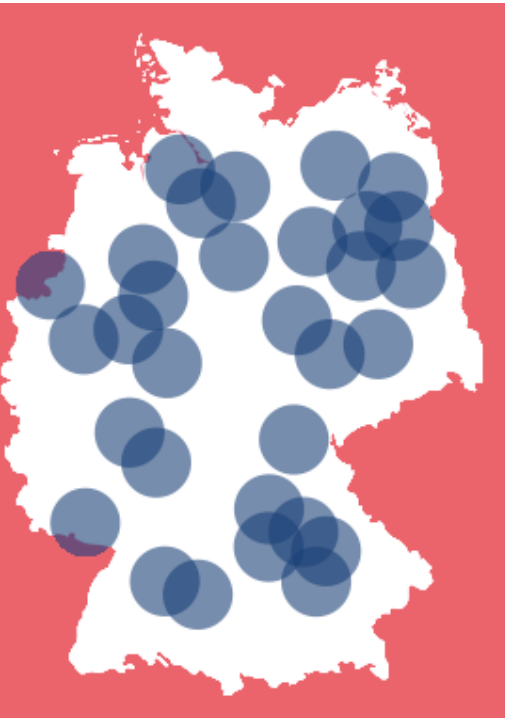


Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

DIHK

Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH



Das größte Unternehmens- netzwerk zur Beschäftigung Geflüchteter in Deutschland

3 9 5 4

Betriebe sind aktuell
im NETZWERK



Erfahrungsaustausch



Sichtbarkeit ihres
Engagements



Kostenlos
Mitglied werden

[www.nuif.de/mitglied-
werden/registrieren](http://www.nuif.de/mitglied-werden/registrieren)

Drei Phasen des Onboarding

**Bewerbungs-
prozess**

Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Bewerbungs- prozess:

Sprachliche Hürden
abbauen und
niederschwellige
Kontaktaufnahme
bieten.



Bewerbungsbogen



Name	Vorname
Straße, Hausnummer	PLZ, Ort
Telefon	Geschlecht: <input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Divers
E-Mail:	
Staatsangehörigkeit:	Sprachkenntnisse: Deutsch ☆☆☆☆☆ Englisch ☆☆☆☆☆ (mehr angekreuzte Sterne = bessere Kenntnisse)
Arbeitsgenehmigung:	
Gewünschte Tätigkeit	
Position: <input type="checkbox"/> Zimmerreinigung <input type="checkbox"/> Frühstücksservice <input type="checkbox"/> Rezeption <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____	Arbeitszeit: <input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit, ca. _____ Stunden/Woche <input type="checkbox"/> Aushilfe (450,00 €)
Verfügbarkeit: <input type="checkbox"/> Sofort <input type="checkbox"/> Datum _____	Erfahrung: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
<input type="checkbox"/> Standort: _____	Newsletter: <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein
<input type="checkbox"/> Flexibel	

Ort, Datum

Unterschrift

Datenschutzrichtlinien:

Bewerbungen enthalten grundsätzlich sehr viele personenbezogene Daten (Name, Anschrift, Zeugnisse usw.) Der Schutz dieser Daten ist uns ein wichtiges Anliegen. Deshalb betreiben wir dieses Bewerberverfahren in Übereinstimmung mit den anwendbaren europäischen und deutschen Rechtsvorschriften. Unsere Datenschutzerklärung finden Sie im Internet unter dem Link www.novum-hospitality.com/datenschutz



Bewerbungs- prozess:

Sprachliche Hürden
abbauen und
niederschwellige
Kontaktaufnahme
bieten.





Bewerbungsprozess:

Sprachliche Hürden abbauen und niederschwellige Kontaktaufnahme bieten.



Arbeiten in der Service GmbH Schwarzwald

Unsere Anforderungen

A2 Sprachniveau A2 ist wünschenswert	Frauen als Vorgesetzte, Kollegen und Kunden
Bereitschaft zur Reinigung von Toiletten, Operationsräumen, Böden	Mögliche Arbeitszeiten sind Montag bis Sonntag
Gute persönliche Hygiene	Arbeitszeiten zwischen 3 - 6 Stunden
Regelmäßige Händedesinfektion	Verständnis für hygienische Sauberkeit
Pünktlichkeit	Kurze Fingernägel, kein Schmuck!

Unser Angebot

Faire Bezahlung ab 11 Euro pro Stunde	Auf Wunsch: Möglichkeit der geringfügigen Beschäftigung an Wochenenden
Vergünstigte Speisen und Getränke	Einstieg in den KVSW - in die Reinigung oder Großküche
Vergünstigte und kostenlose Sportangebote	Einstieg ins Arbeitsleben - Einstieg in die Gesellschaft
Teil eines großen multikulturellen Teams	Arbeitsplatz in Böblingen, Calw, Herrenberg, Leonberg, Nagold, Sindelfingen
Deutsch lernen mit Sprachapp	

Kurzbewerbung für die Service GmbH Schwarzwald

Bitte senden an:

Service GmbH Schwarzwald
z. Hd. Herrn Klotz
Personalmanagement
Arthur-Gruber-Straße 70
71065 Sindelfingen

Bitte ankreuzen

<input type="checkbox"/> Ich bewerbe mich	Gewünschter Einsatzort:
<input type="checkbox"/> für die Gastronomie	<input type="checkbox"/> Böblingen
<input type="checkbox"/> für die Großküche (nur in Calw)	<input type="checkbox"/> Calw
<input type="checkbox"/> als Reinigungskraft	<input type="checkbox"/> Herrenberg
<input type="checkbox"/> Ich interessiere mich für	<input type="checkbox"/> Leonberg
<input type="checkbox"/> Vollzeit	<input type="checkbox"/> Nagold
<input type="checkbox"/> Teilzeit	<input type="checkbox"/> Sindelfingen
<input type="checkbox"/> 450 Euro-Basis	

Bitte ausfüllen

Name, Vorname _____

Straße _____

PLZ-Ort _____

Telefon/Mobil _____

E-Mail-Adresse _____

Bitte mitbringen bzw. mitschicken:
Lebenslauf, Zeugnisse (soweit vorhanden), Anschreiben

Bewerbung gerne auch online unter:

Kontakt: www.klinikverbund-suedwest.de
Telefon: 07031 98-18021



Drei Phasen des Onboarding

1

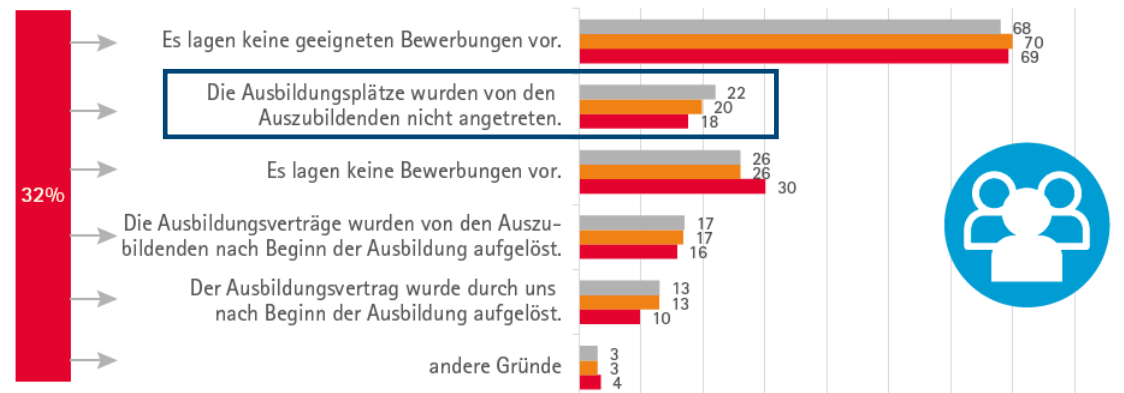
**Vor dem ersten
Arbeitstag:**

Information und
Anbindung ans
Unternehmen

Quelle: DIHK

Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen bei Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten

(Angaben der 32%, die nicht alle Plätze besetzen konnten, in %; Mehrfachantworten möglich)





1

**Vor dem ersten
Arbeitstag:**
Information und
Anbindung ans
Unternehmen

Für (Ausbildungs-)
beruf und Betrieb
begeistern

Bereits eine
Willkommenskultur
etablieren

Kontakt halten und
ansprechbar sein

Tipp:
lange Zeit bis
zum Ausbildungs-
start mit *EQ* oder
Praktikum über-
brücken



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

1

**Vor dem ersten
Arbeitstag:**
Information und
Anbindung ans
Unternehmen



activmarine



© Activ Marine



»Wir möchten, dass sich neue Teammitglieder bei uns willkommen fühlen. In einigen Fällen liegen zwischen der Vertragsunterschrift und dem ersten Arbeitstag einige Monate – damit wir in dieser Zeit trotzdem präsent sind, händigen wir an unsere neuen Auszubildenden ein Willkommenspaket aus, bestehend aus Mütze, Zollstock, Thermoskanne und Stift. Eine Kleinigkeit, über die sich viele Azubis freuen und die die Bindung an das Unternehmen bereits vor Arbeitsantritt stärkt. Eine Woche vor Ausbildungsstart senden wir zusätzlich einen Brief mit relevanten Informationen an alle Azubis und bestärken darin nochmals, wie sehr wir uns auf sie freuen.«

MARTIN ENKELMANN

Geschäftsführer, Activ Marine GmbH



1

**Vor dem ersten
Arbeitstag:**
Information und
Anbindung ans
Unternehmen



Bei Vertragsunterzeichnung direkt einen Mitarbeiterbogen mit allen Infos und vor allem **Handynummer** ausfüllen lassen.



Über Handynummer in Kontakt bleiben:

- Nur noch zwei Monate/Wochen bis zu Ihrem/Deinem Ausbildungsbeginn. Wir freuen uns auf Dich.
 - Grüße ausrichten zum Zuckerfest, Geburtstag, andere Feiertage
- die Willkommenskultur schon vorab pflegen



1

**Vor dem ersten
Arbeitstag:**
Information und
Anbindung ans
Unternehmen



Feedback zum Recruiting-Prozess:

- Die Erinnerung an den Prozess ist frisch und der Input umso wertvoller.
- Neuling fühlt sich wertgeschätzt: Es ist vielleicht das erste Mal, dass er/sie um die eigene Meinung gebeten wird.

Wichtige Infos für ersten Arbeitstag:

- Dresscode/Arbeitskleidung
- Arbeitszeiten, Anfahrt, Azubiticket
- Berufsschule
- Ggf. Krankenkasse, Sozialversicherung
- Bei Geflüchteten:
Erwerbstätigkeitserlaubnis



Person nicht überfrachten mit zu vielen Infos vorab. Zu viel Input kann abschrecken.



1

**Vor dem ersten
Arbeitstag:**
Information und
Anbindung ans
Unternehmen



Für den Ausbildungsbetrieb begeistern

Informelles Format überlegen, das alle neuen MitarbeiterInnen /Azubis kurz vor Vertragsstart zusammenbringt oder die neue Person bereits mit der Belegschaft in Kontakt tritt.

- Tipp für Coronazeiten:
Videorundgang durch den Betrieb

Vorsicht:

Einladung zum Betriebsommerfest:

- kann als verpflichtend verstanden werden und dass der Ausbildungsplatz davon abhängt.
- Neulinge fühlen sich unwohl unter vielen neuen Menschen, die sich untereinander bereits kennen.



1

**Vor dem ersten
Arbeitstag:**
Information und
Anbindung ans
Unternehmen

Belegschaft vorbereiten:

Ausgangssituation, die
neue Mitarbeitende mitbringen.
(v.a. Sprache, Religion, etc.)

Die Personalentscheidung erläutern:

Kandidat*in war sehr gut, Teil des
Unternehmensengagements
Geflüchtete zu unterstützen, etc.

**Angst nehmen vor
zusätzlichen Aufgaben:**

Betreuung von Neuzugängen fair
verteilen, klare Rollenverteilung
festlegen, Vorbild sein

**Animositäten & Ressentiments
offen begegnen:**

Offenheit zeigen bei Befürchtungen und
mit der Belegschaft ins Gespräch gehen.



2

**Die erste
Arbeitswoche**
Orientierung
geben und lernen

Fahrplan für den
(Ausbildungs-)
beruf erklären

Zuständigkeiten
und Rollen im
Betrieb klären

Verhalten und
Kommunikation im
Betrieb (Regeln)



Kennenlernwoche zum Start in die Ausbildung

temps[®]
Die Malereibetriebe



»Meine Ausbildung hat mit den sogenannten Kick-off-Tagen im Unternehmen begonnen. Zwei Wochen, in denen wir Zeit hatten, die neuen Azubis und Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen. Neben allgemeinen Informationen zur Ausbildung konnten wir auch erste handwerkliche Techniken ausprobieren. Darüber hinaus haben wir Informationen zu den Themen Krankenversicherung, Führerschein und interne Angebote zur Ausbildung+ erhalten. Und bei einem gemeinsamen Grillfest haben wir unsere Patengesellen kennengelernt, die uns in der kommenden Zeit bei allen Fragen zur Seite stehen würden. Das hat den Einstieg ins Unternehmen und in die Ausbildung wirklich erleichtert!«

SHAVAN MOHAMMAD

1. Lehrjahr Maler und Lackierer,
temps GmbH Malereibetriebe

- Fahrplan
- Regeln
- Zuständigkeiten





2

Die erste Arbeitswoche

Orientierung
geben und lernen



Willkommensmappe

- Eine gute Willkommensmappe erleichtert das Zurechtfinden in den ersten Tagen und Wochen im neuen Unternehmen vor allem für Nichtmuttersprachler*innen

Inhalte & Checkliste für die Mappe

- <https://www.nuif-integrationskompass.de/konzept-willkommensmappe.html>
- https://handwerk2025.de/wp-content/uploads/h2025_Willkommensmappe.pdf



Vokabelflyer – erleichtert den Start in den Beruf

2

**Die erste
Arbeitswoche**
Orientierung
geben und lernen

↓ **Vokabelflyer für
unterschiedliche
Ausbildungsberufe**

[www.nuif.de/medien/
sprachflyer/](http://www.nuif.de/medien/sprachflyer/)

z.B. für Pflege, Büro,
Elektrobranche,
Bäckereihandwerk,
Handel (regelmäßig
erscheinen neue
Vokabelflyer)




**KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN
IN GASTRONOMIE, HOTELLERIE UND TOURISTIK**







DEUTSCH WILLKOMMEN	ENGLISCH WELCOME	ARABISCH اهلاً و سهلاً	FARSI خوش آمدید	TIGRINYA ከንቋዕ ብደሓን መጸኢኩም
Bringen Sie mir ... Wo ist die Toilette? Die Rechnung, bitte?	Please bring me ... Where are the toilets? The bill, please?	من فضلك احضر لي ... أين هي المراحيض؟ الفاتورة من فضلك؟	لطفاً برای منبیاورید توالت کجاست؟ لطفاً صورتحساب من را بیاورید؟	ብሽብረት/ቢ...ኣምጽኡ(ኣ)ለዎ ዓይኑ-ምድረ ኣሰይ ኮይ ዝርከብ? ወረቆት ናይ ሕባብ ግደ ኣምጽኡ (ኣ)ለዎ?
Danke – Bitte Auf Wiedersehen	Thank you – You are welcome Good-bye	شكرا لك - عفوا إلى اللقاء	متشکرم - خواهش می‌کنم خدانگهدار	የቅንሃለይ - ገንዘብ/ቢ ብሰላም የራሽበና
KALTE GETRÄNKE	COLD DRINKS	المشروبات الباردة	نوشیدنی‌های سرد	ገሰታል መስተ
Mineralwasser – Mit Kohlensäure – Ohne Kohlensäure Saft Eistee Apfelschorle Sprozi	Mineral water – Sparkling – Natural Fruit juice Iced tea Juice mixed with water Spritz/Cola with lemonade	مياه معدنية – فوارة – طبيعية عصير فواكه شاي مثلج عصير تقاح مخلوط مع الماء (سبروزي/كولا مع ليموناد)	آب معدنی – گازدار – طبیعی آب میوه آیس تی (چای سرد) آب سیب مخلوط با آب (سپروز/کولا با لیموناد)	ግዕድ-ናዊ ግዔ ኃዘ ዘለዎ – ባህርያዊ – ጽማቕቶ ፍሩታ ሻሂ በረድ ግን ግዔ ዝተሓወሰ ጽማቕቶ ትኩሕ ጸጉሪ (ኣ) ሰመራ ለመራ



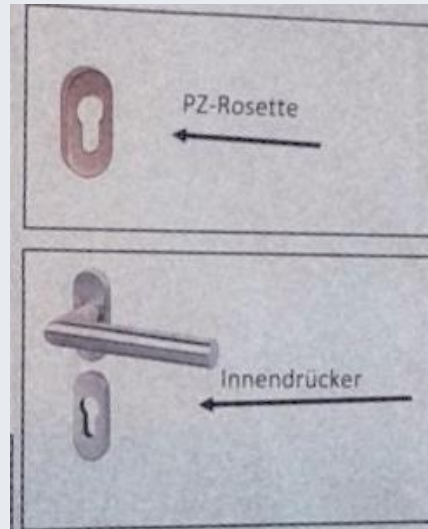
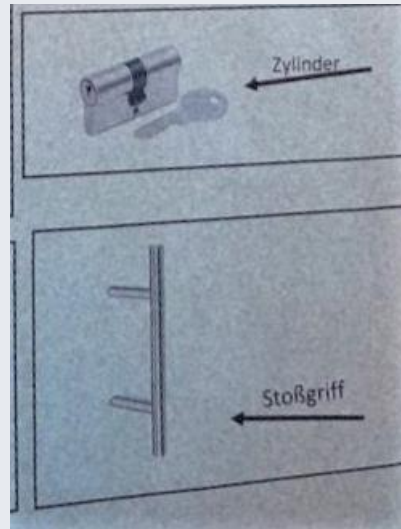
NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Ausbildungs- leitfaden

PROFESSIONELLES
HANDWERK SEIT 1878



profenster
WEICHEL GMBH





3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration

Feedback –
Austausch über
Ergehen im Beruf

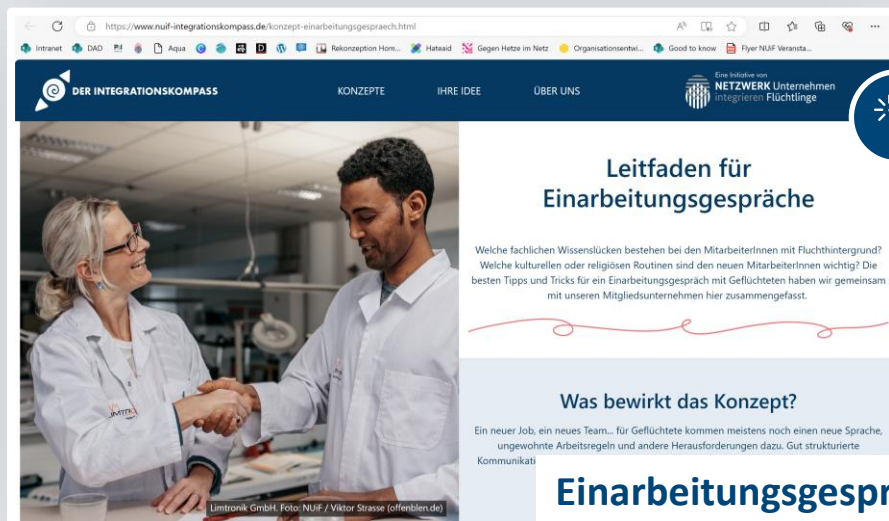
Teambuilding –
MitarbeiterIn wird
Teil der Belegschaft

Ankommen in der
Berufsschule



2

Die erste Arbeitswoche Orientierung geben und lernen



Tipps für die Umsetzung:

<https://www.nuif-integrationskompass.de/konzept-einarbeitungsgespraech.html>

Einarbeitungsgespräch:

Ziele / Haltung / Erwartung kommunizieren und definieren

- Wo soll es hingehen: welche Kenntnisse/ Fähigkeiten *entwickeln* und *bis wann*?
- Klar Erwartungen kommunizieren (z.B.: im Kundentelefonat muss man nicht alles wissen – wichtigste ist Freundlichkeit)
- Fachwissen zum Bestehen der Prüfung
- Haltung (Beispiel): Probleme im Arbeitskontext erkennen & sich Unterstützung suchen oder gerne eigene Ideen zum lösen der*dem Vorgesetzten kommunizieren



3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



Feedback

regelmäßige Termine einhalten, um über die Entwicklung zu sprechen, Motivation zu stärken und ggf. Ziele anzupassen

- Befinden der Person erfragen und zuhören
- Verhaltensregeln im Betrieb und ihre Gründe besprechen
- Konsequenzen aufzeigen bei Verstößen
- Erwartungen an die Probezeit klar kommunizieren
- Regelmäßiges Feedback schriftlich festhalten, um z.B. besprochene Ziele festzuhalten und in der Zukunft Entwicklungsschritte nachvollziehen zu können.



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

**Probleme
frühzeitig
erkennen
&
Förderangebote
wahrnehmen**



Peter Frenz, ehrenamtlicher Prüfer

“Vielen Azubis mit Fluchthintergrund fällt es schwer, sich einzugestehen, dass sie etwas nicht verstanden haben und dann um Hilfe zu bitten. Hier versuchen wir von Anfang an klarzustellen, dass Fehler zum Lernen dazugehören.“

Sein Tipp:

- Frühzeitig auf Abschlussprüfung vorbereiten
- zusätzliche Angebote wahrnehmen
- Sorgen ernst nehmen

Überblick über die
Förderlandschaft:

[Für Angestellte](#)

[Für Azubis](#)



Click & Check

Zu welchen staatlichen Fördermöglichkeiten haben
Auszubildende mit Fluchthintergrund Zugang?

Ein Klickpfad führt Sie mit einfachen Fragen durch die Förderregularien.





3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



- Befinden der Person erfragen und zuhören
- **Verhaltensregeln im Betrieb und ihre Gründe besprechen – Ursache der Regelbrüche offen besprechen**
- Konsequenzen aufzeigen bei Verstößen
- Erwartungen an die Probezeit klar kommunizieren
- Regelmäßiges Feedback schriftlich festhalten, um z.B. besprochene Ziele festzuhalten und in der Zukunft Entwicklungsschritte nachvollziehen zu können.

Feedback

regelmäßige Termine einhalten, um über die Entwicklung zu sprechen, Motivation zu stärken ggf. Ziele anzupassen und Probleme frühzeitig zu erkennen

Beispiel: Pünktlichkeit

„Wenn Du nicht rechtzeitig da bist, wartet jeder auf Dich und wir kommen nicht rechtzeitig zur Baustelle. Dadurch verzögert sich das Projekt. Eine verlorene Stunde kostet den Betrieb XXX€.“

„Lag es an etwas bestimmtem, warum Du zu spät dran warst?“



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

7 Goldene Regeln für effektives und kultursensibles Feedback in der Ausbildung



Nuifinar-Aufzeichnung vom 15.06.2021

Anschauen unter

www.nuif.de/nuifinare/



Pate/Patin – Mentoring im Betrieb

Ansprechperson
festlegen



Ein/e erfahrene Mitarbeiter*in ist eine feste Ansprechperson für neue Auszubildende.

- Pate/Patin hat ein offenes Ohr für Fragen
- begleitet der/die neue Mitarbeiter*in beim Zurechtfinden in den neuen Beruf
- bringt Geduld mit und baut sprachliche Hürden ab

! Nicht jede Kollegin oder jeder Kollege kann oder möchte das.

→ Nach einer gewissen Zeit entscheidet das Tandem, ob das Mentoring weiter bestehen soll, oder ein Wechsel zu einem/einer anderen Pate/Patin besser wäre.



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge



Hotel Steigenberger Frankfurter Hof

Deutsch lernende
Azubis tragen
unverständliche
Fachbegriffe ein.
Sprachlich fittere
Azubis schreiben
Übersetzung oder
Erläuterung dazu.

Quelle – Icon oben rechts:
von Minh Do von the Noun
Project



Lebendes
Wörterbuch für
Fachbegriffe



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Broschüre
[downloaden](#)
oder [bestellen](#)

ONBOARDING VON MITARBEITENDEN MIT ZUWANDERUNGS- GESCHICHTE

TIPPS UND IDEEN FÜR BETRIEBE,
DIE IHR ONBOARDING VIELFALTS-
BEWUSSTER GESTALTEN MÖCHTEN



 **NETZWERK** Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

BPM
BUNDESVERBAND
DER
PERSONALMANAGER*INNEN



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Fragen?



030/20308-6550



info@unternehmen-
integrieren-
fluechtlinge.de

