



# Arbeitskräfte aus dem Ausland erfolgreich beschäftigen

---

IHK Hochrhein-Bodensee  
20. Oktober 2023

## Heute mit ...



**Nicolas Bartels**, Projektreferent  
NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

E-Mail: [bartels.nicolas@dihk.de](mailto:bartels.nicolas@dihk.de)

Tel.: +49 30 20308 6555

Mobil +49 (0) 151 15 94 61 71

# Das größte Unternehmensnetzwerk zur Beschäftigung Geflüchteter in Deutschland

Das NETZWERK

---

3 7 8 8

UNTERNEHMEN IM NETZWERK



Auch  
Mitglied  
werden!



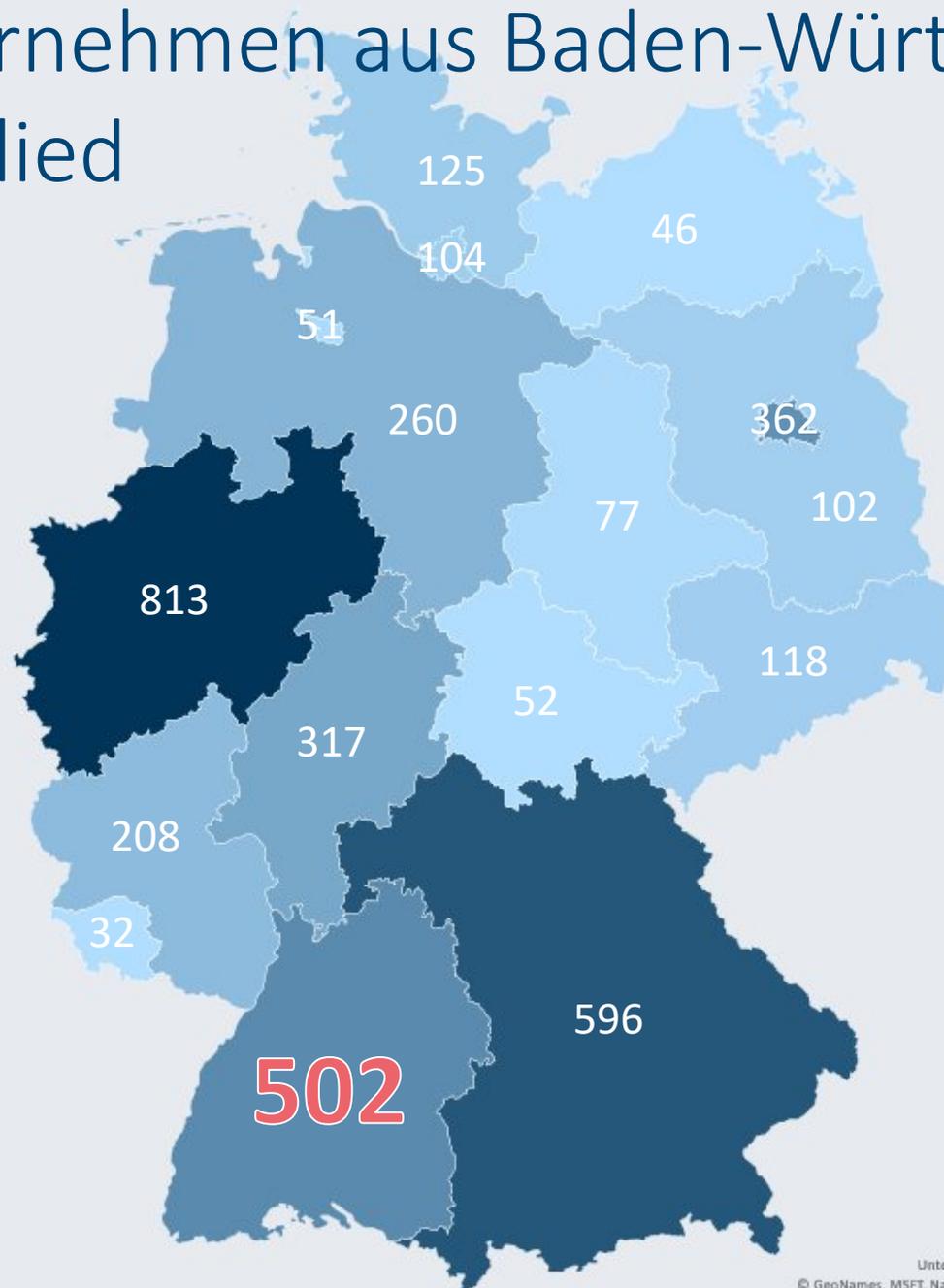
[www.unternehmen-integrieren-  
fluechtlinge.de/registrieren](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/registrieren)

**TEIL 1**

---

Das NETZWERK in  
Zahlen.

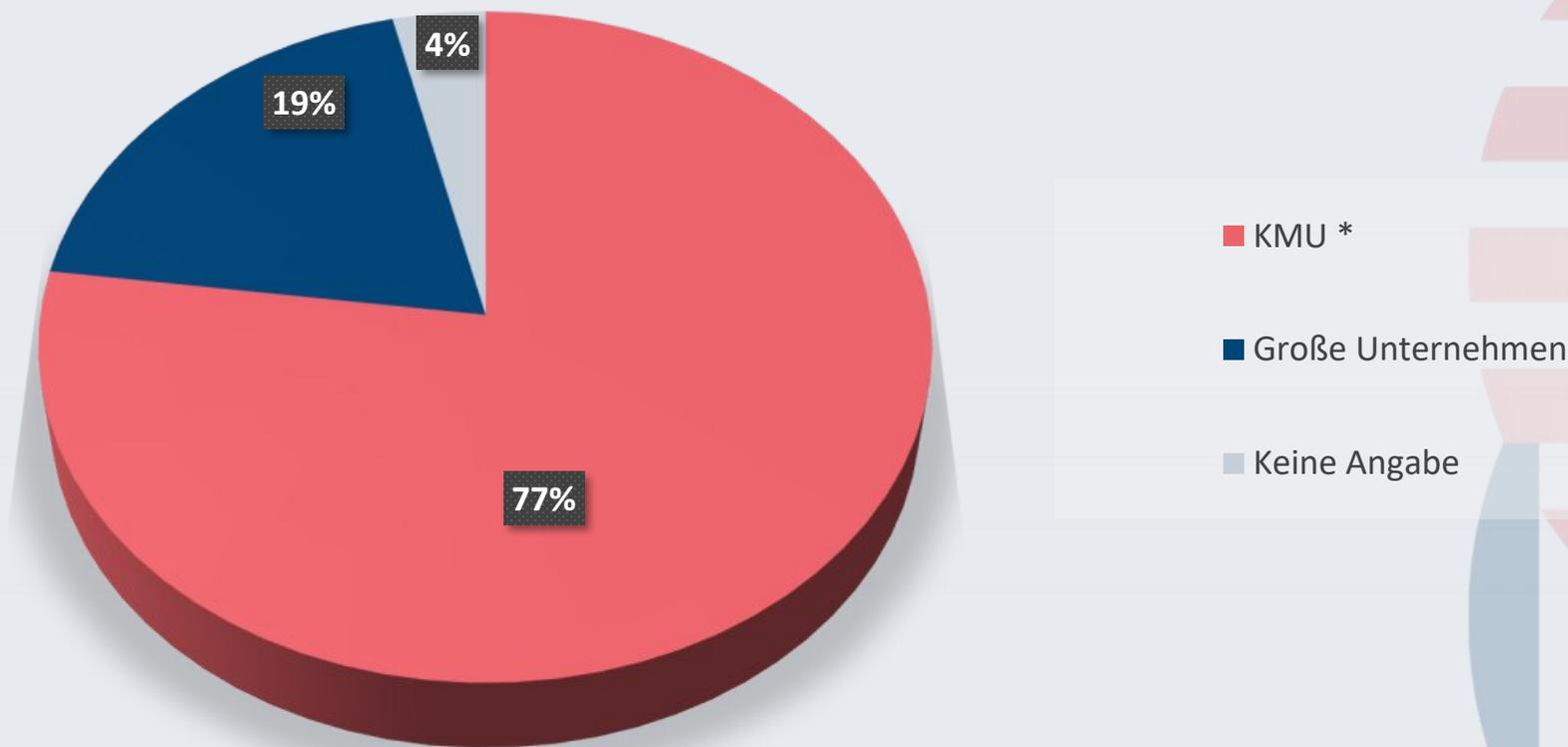
# 502 Unternehmen aus Baden-Württemberg sind Mitglied





# Kleine und mittlere Unternehmen machen fast 80 Prozent der Mitglieder aus.

Das NETZWERK in  
Zahlen.



\* KMU nach Definition des Bonner Instituts für Mittelstand:  
weniger als 500 Mitarbeitende





Informationen  
& Überblick  
verschaffen



Erfahrungsaustausch &  
Kooperationen



Sichtbarkeit des  
Engagements



Kostenlose Mitgliedschaft:  
[www.nuif.de/registrieren](http://www.nuif.de/registrieren)

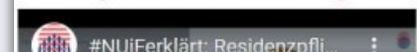


# Infomaterial rund um die Beschäftigung von Geflüchteten

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



Residenzpflicht und Wohnsitzauflage:



Langfristige Bleibeperspektive:



Erklärvideos



Infopapiere & Broschüren



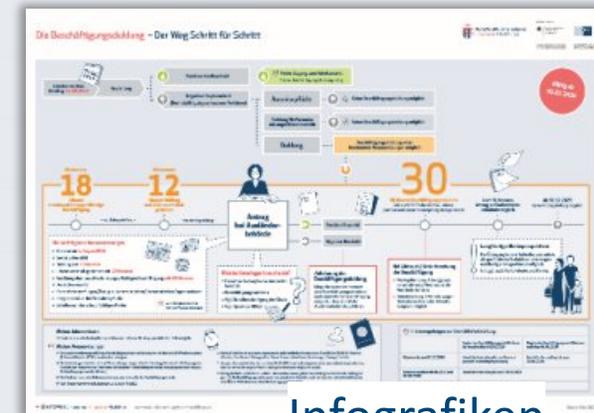
Wegweiser

	07.12.2021: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Wie kann der Arbeitgeber unterstützen?
	10.11.2021: Folgeantrag im Asylverfahren
	27.10.2021: Letzte Chance Härtefallantrag?

Monatliche Webinare



Sprachflyer + -poster



Infografiken



# Was haben wir heute vor?

## Programm

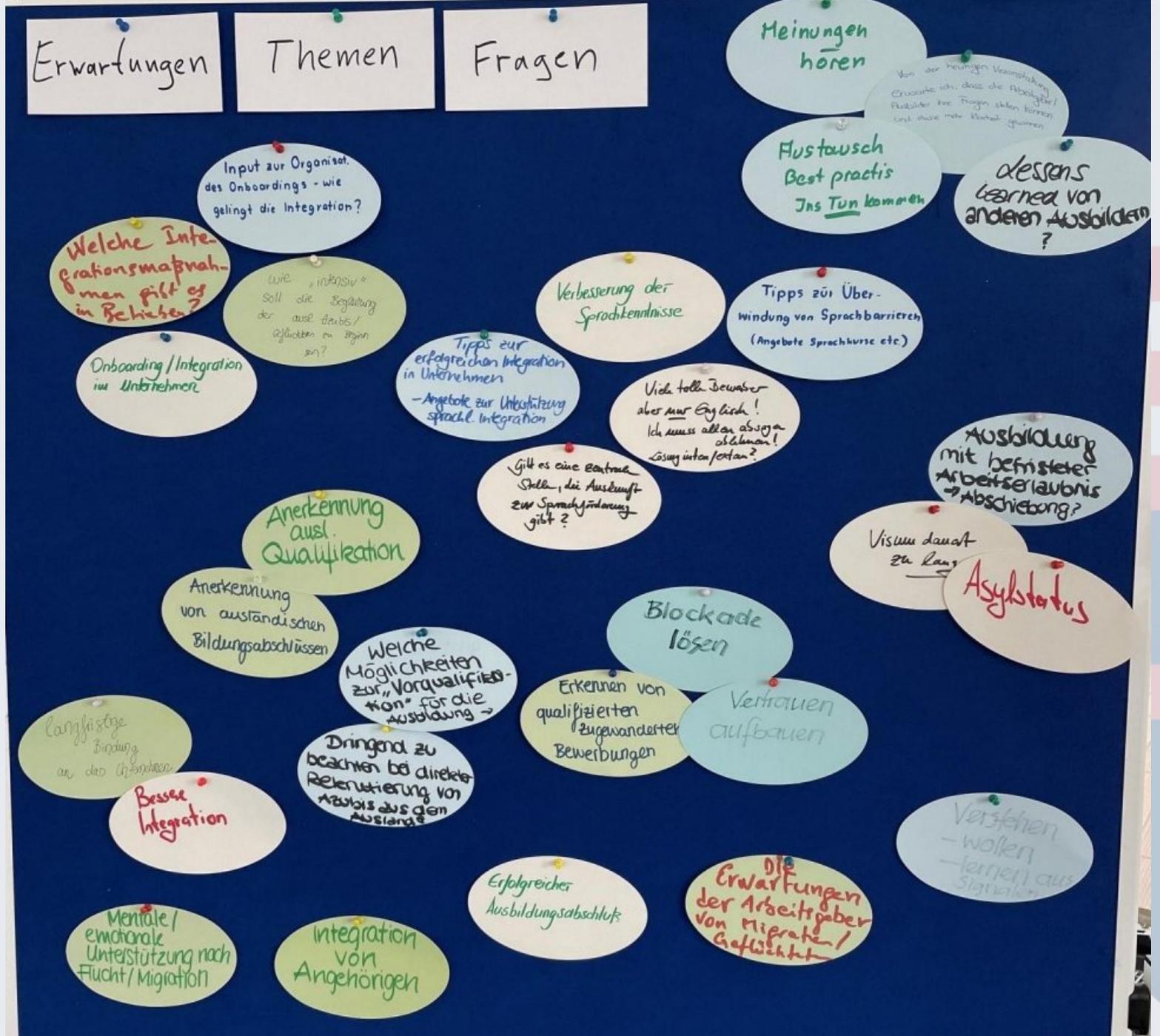
---

08:00 – 08:30	<b>Ankommen &amp; Begrüßung</b>
08:30 - 10:15	<b>Potenziale von Geflüchteten erkennen. Tipps für eine erfolgreiche Personalauswahl</b>
10:30 - 12:00	<b>Onboarding von neuen Kollegen und Azubis mit Zuwanderungs- und Fluchthintergrund</b>
12:00 - 13:00	<b>Mittagessen</b>
13:00 - 14:30	<b>Normalität Vielfalt?! – Interkulturalität im Betrieb erfolgreich gestalten</b>
14:30 - 16:00	<b>Austauschmöglichkeit / Fragerunde</b>



Programm

# Themen/ Erwartungen/ Fragen





# Potentiale bei Geflüchteten erkennen: Tipps für eine erfolgreiche Personalauswahl

---

IHK Hochrhein-Bodensee  
20. Oktober 2023





- 1 **Informieren:** die Ausgangslage verstehen
- 2 **Finden:** zielgerechte Rekrutierung
- 3 **Vorstellen:** erfolgreiche Bewerbungsgespräche
- 4 **Einschätzen:** Kenntnisse und Fähigkeiten erkennen



- 1 **Informieren:** die Ausgangslage verstehen
- 2 **Finden:** zielgerechte Rekrutierung
- 3 **Vorstellen:** erfolgreiche Bewerbungsgespräche
- 4 **Einschätzen:** Kenntnisse und Fähigkeiten erkennen



# Geflüchtete leisten besonders in **Engpassberufen** einen wichtigen Beitrag

**+75%**

Beschäftigung von  
Migrant\*innen und  
Geflüchteten seit 2013



Anzahl der Geflüchteten in  
Erwerbstätigkeit hat sich

**Verfünffacht**

## **Verdoppelung**

Der geschlossenen Ausbildungs-  
verträge zwischen 2009 und 2019



# Unternehmen machen überwiegend **positive Erfahrungen** bei der Einstellung von Geflüchteten

**80%** Berichten von verbesserter **Positionierung** als attraktiver Arbeitgeber

**57%** Stellten eine gesteigerte **Produktivität** fest

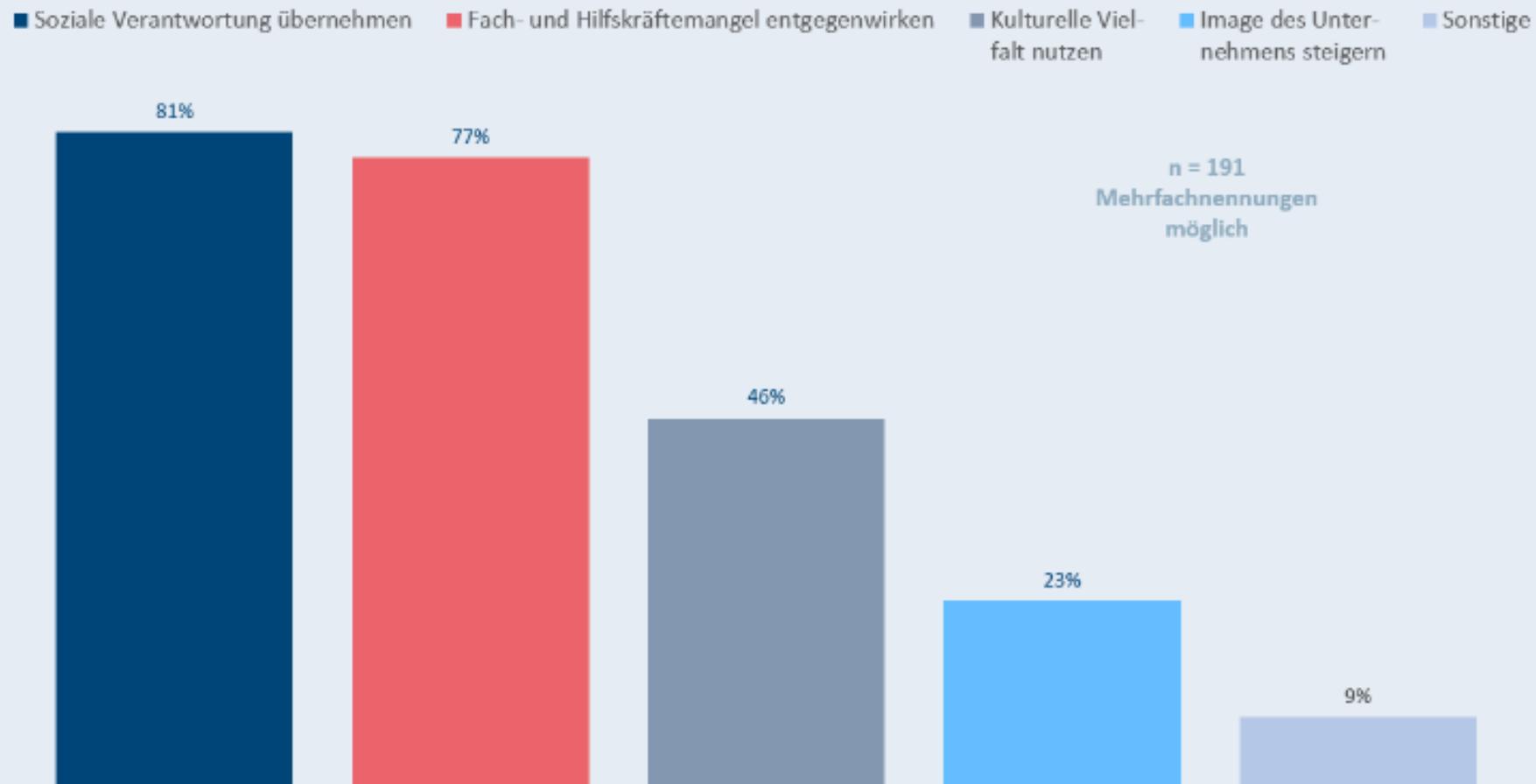
**61%** Bestätigten höhere **Kreativität** bei Problemlösungsprozessen

**78%** Stellten höhere **Zufriedenheit** bei ihren Mitarbeitenden fest

**56%** Berichteten von einer besseren **Bindung** der Mitarbeitenden ans Unternehmen

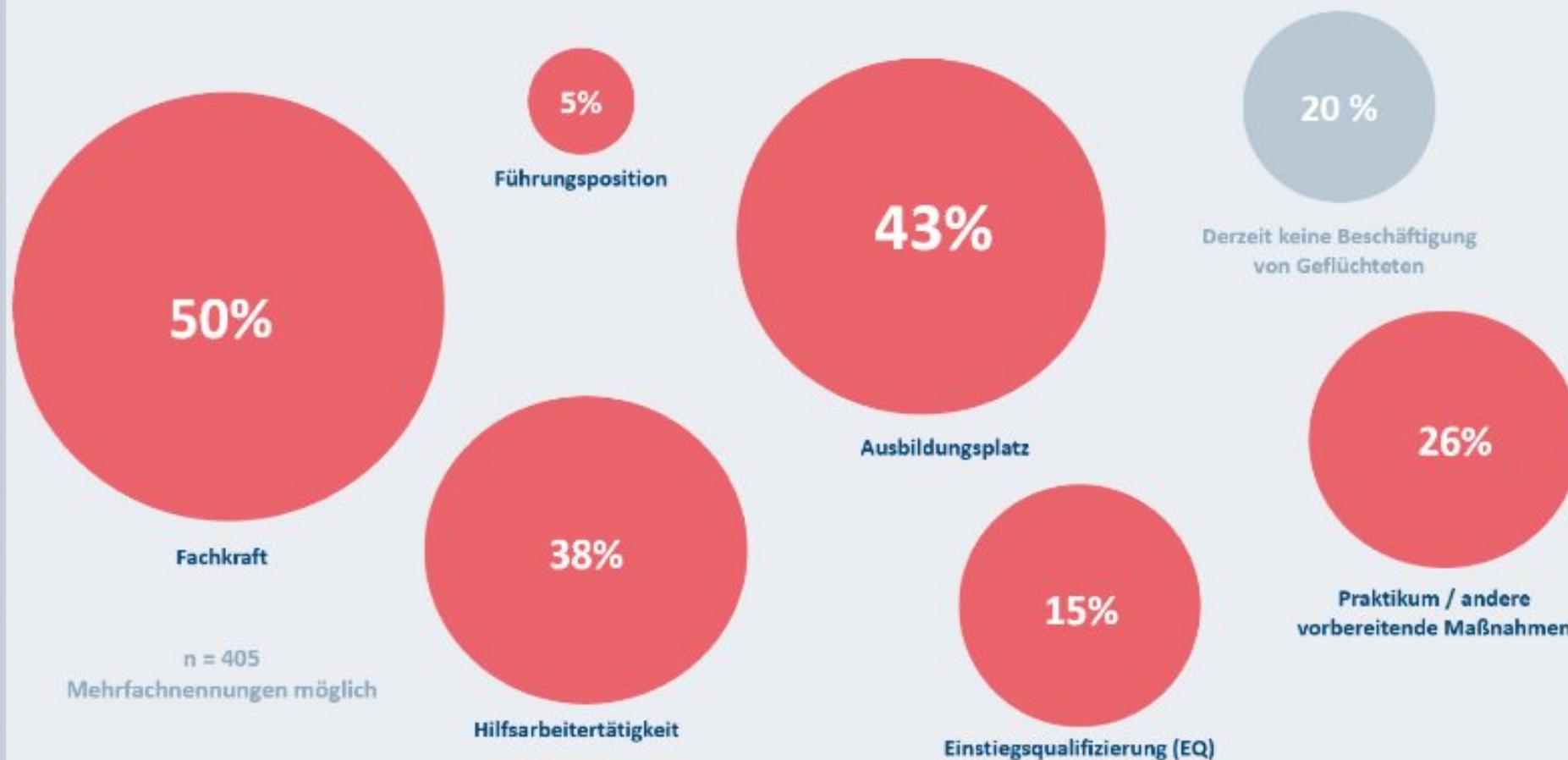


## Welche Beweggründe hatten bzw. haben Sie, Geflüchtete in Ihrem Betrieb aufzunehmen?



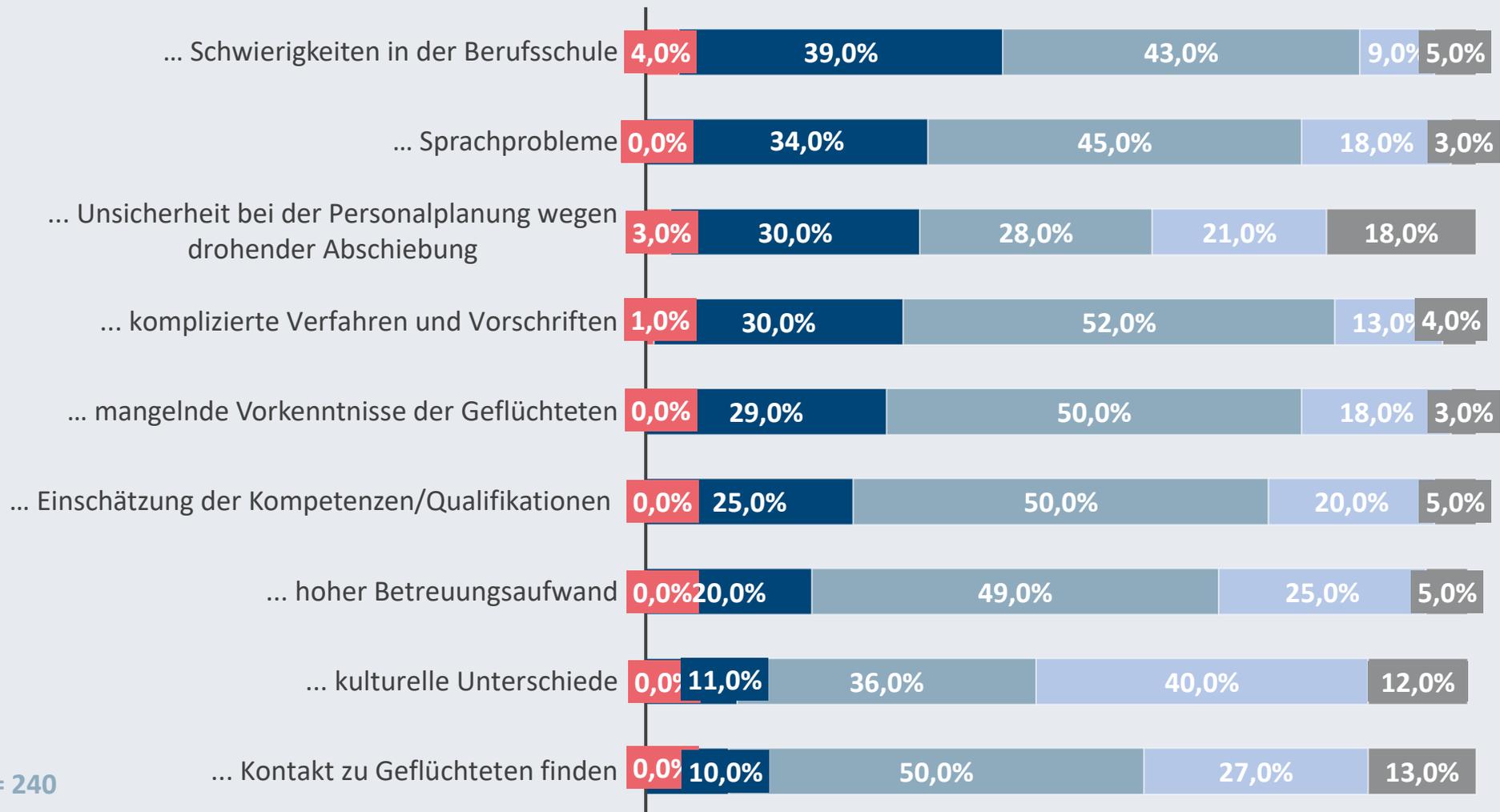


## Welche Positionen haben Sie in Ihrem Unternehmen mit Geflüchteten besetzt?



## Wie bewerten Sie folgende Herausforderungen für Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten?

■ Nicht zu überwinden ■ Sehr schwierig ■ Schwierig, aber machbar ■ Kleine Herausforderung ■ Kein Problem

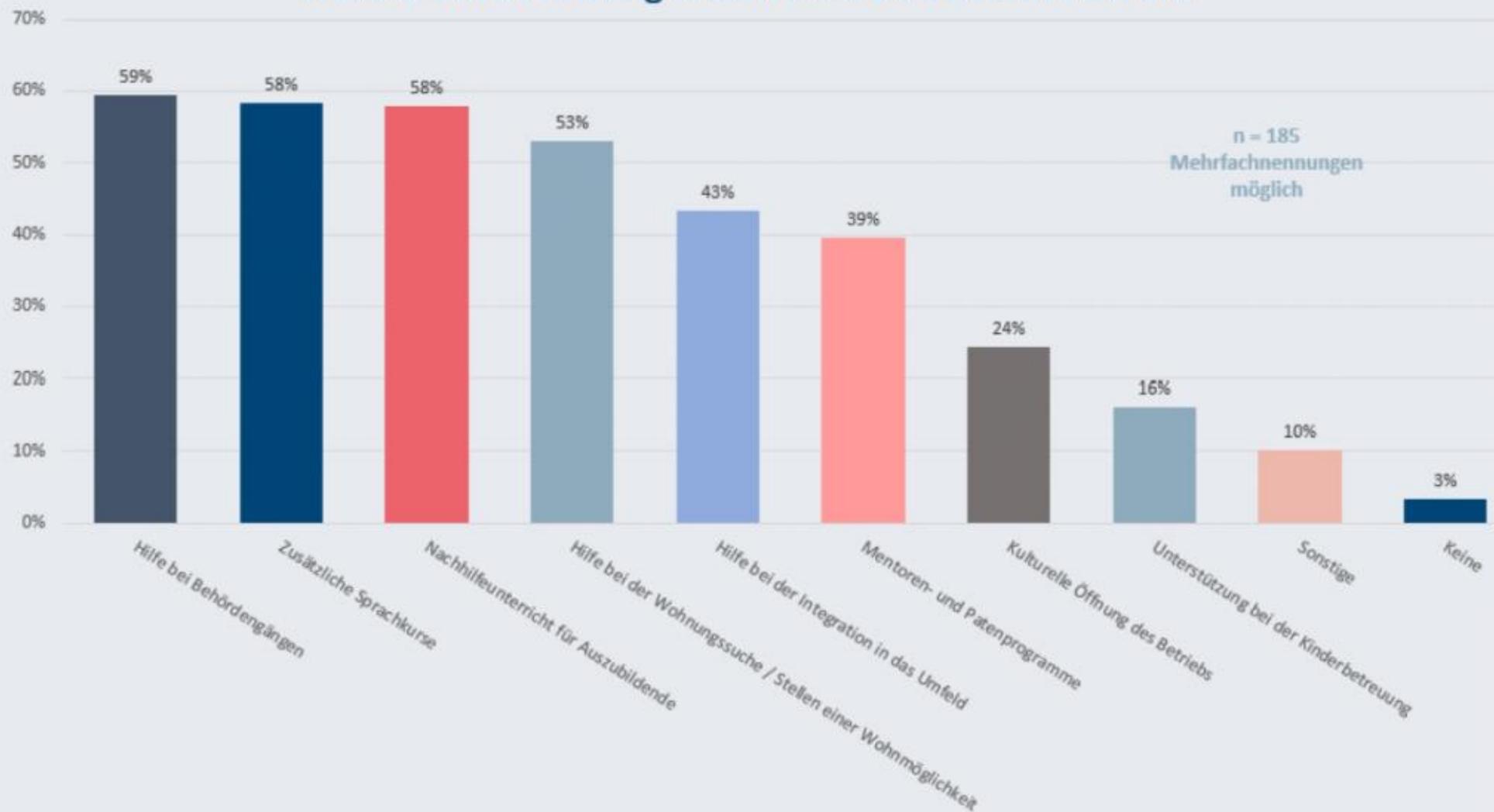


n = 240

Mitgliederbefragung 2021



## Welche Unterstützung bieten Sie den Geflüchteten an?





## Herausforderungen





- 1 **Einschätzen:** die Ausgangslage verstehen
- 2 **Finden:** zielgerechte Rekrutierung
- 3 **Einstellen:** mit gutem Onboarding punkten
- 4 **Unterstützen:** Fördermöglichkeiten nutzen

# Wie finde ich Zugang zur Zielgruppe der Geflüchteten/ Personen die bereits in Deutschland sind?



- Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur
- Kammern, z. B. [Flüchtlingskoordinator\\*innen](#)
- [Kümmerer](#)
- Jobcenter



- IvAF: Bundesweites Netzwerk von Projekten
- Ehrenamtliche & karitative Organisationen, Flüchtlingsinitiativen, Facebook-Gruppen
- Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF) / Integration durch Qualifizierung (IQ)
- Deutsch- und Integrationskurse (bei Trägern anrufen)



- [LinkedIn](#), [Xing](#)
- [Jobs4refugees](#), [Workeer](#), [jobufo](#)
- [Jobs4ukraine](#), [uatalents.com](#)
- Diaspora-Gruppen, z. B. auf Facebook



- Familie, Freunde, Mentor\*innen
- Freiwilligenorganisationen
- Willkommensinitiativen



**NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge**

**Bewerbungs-  
hindernisse abbauen:  
Arbeit mit Piktogrammen**

**Deutsche Post DHL Group**



# DEUTSCH.

## DEIN SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

Gute Deutschkenntnisse sind sehr wichtig, um einen Job in Deutschland zu finden. Deshalb bieten wir dir mit diesem Programm einen berufsbezogenen Deutschkurs mit anschließendem Beschäftigungsangebot an.



**Hast du noch Fragen?  
Willst du uns noch etwas mitteilen?**

Hinterlasse deine Bemerkungen hier:

**KOMM AN – MIT UNS.**  
SPRACHKURS. PRAKTIKUM. JOB.



**BASHAR AUS MÜNSTER, ANGEKOMMEN.**  
SPRACHKENNTNISSE WAREN DER SCHLÜSSEL.

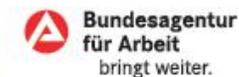
Deutsche Post DHL Group

# KOMM AN – MIT UNS.

SPRACHKURS. PRAKTIKUM. JOB.

**Berufsbezogener Sprachkurs für den Einstieg als Brief- oder Paketbote/-botin.**

Eine gemeinsame Initiative von der Deutschen Post DHL Group, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, der Bundesagentur für Arbeit und der Volkshochschule.



Bewerbungs-  
hindernisse abbauen:  
Arbeit mit Piktogrammen

**Deutsche Post DHL  
Group**



## KOMM AN – MIT UNS.

### DAS ERWARTET DICH:

Im Deutschkurs lernst du die richtige Kommunikation und wichtige Fachbegriffe für deinen Einstieg in den Arbeitsalltag. Anschließend hast du die Möglichkeit, Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln und deine neuen Sprachkenntnisse anzuwenden. Du bist dabei nicht alleine – wir stehen dir zur Seite. Am Ende hast du die Chance, Teil unseres Teams zu werden.

### Voraussetzungen:

Um am Programm teilnehmen zu können, musst du die folgenden **Voraussetzungen** mitbringen:



**Körperliche Fitness**



**Ein in Deutschland  
gültiger PKW-Führer-  
schein\***



**Integrationskurs**

\*In Einzelfällen ist eine Förderung der Mobilität möglich

## BEWERBUNG.

### KOMM IN UNSER TEAM!

Um am Sprachkurs teilnehmen zu können, musst du dich zuerst bei uns bewerben.

So kannst du Teil unseres Teams werden:



### Bewirb dich jetzt gleich!

Vor- und Nachname:

E-Mail- Adresse:

Telefonnummer:

Hast du bereits einen deutschen Führerschein?\*

Ja  Nein  Mache ich gerade

Hast du bereits eine Arbeitserlaubnis?

Ja  Nein  Beantragt

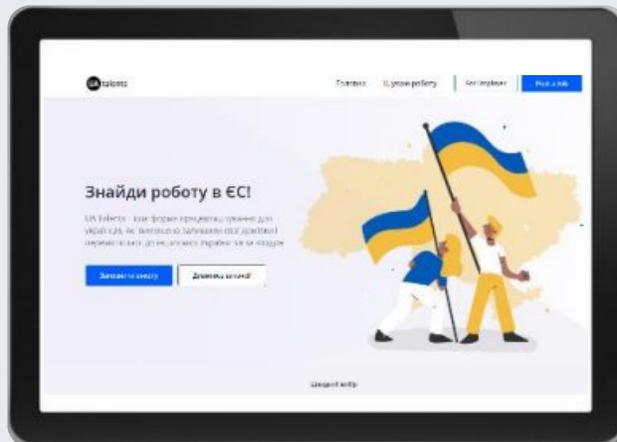
**Diesen Abschnitt direkt beim Kursleiter an der VHS  
oder deinem Arbeitsvermittler abgeben.**

\*In Einzelfällen ist eine Förderung der Mobilität möglich

# Zielgruppe Geflüchtete aus der Ukraine



[www.jobaidukraine.com](http://www.jobaidukraine.com)



[www.ualent.com](http://www.ualent.com)



<https://www.work.ua/> (ukrainisch, russisch, englisch)  
<https://jobs4ukr.com/> (ukrainisch, russisch, englisch)  
<https://www.jobs4refugees.org/> (englisch, deutsch)  
<https://t.me/waajobs> Telegram-Gruppe WAA-Jobs (englisch)  
<https://www.jobmine.app/ukraine-aktion> (ukrainisch, deutsch)  
<https://ukraine.sprungbrett-intowork.de/> (für Bayern, deutsch, ukrainisch)  
[EU Talent Pool Pilot \(europa.eu\)](https://europa.eu/eu_talent/pool/pilot)





# Großer Erfolg auf dem *Markt der Begegnungen für Geflüchtete* der HK Hamburg

## NOVUM Hospitality

- Haben einen Stand mit 2 Kolleginnen besetzt, die fließend Ukrainisch sprechen
- 100 Kurzprofile mitgenommen
- Im Nachgang alle abtelefoniert und mit 20 Personen „Speedrecruiting“ und Probearbeiten vereinbart
- 10 Verträge sind schon gezeichnet, 5 weiteren soll noch ein Angebot gemacht werden



David Etmenan



**NETZWERK** Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge



Redaktionsbüro Wipperfürth GmbH



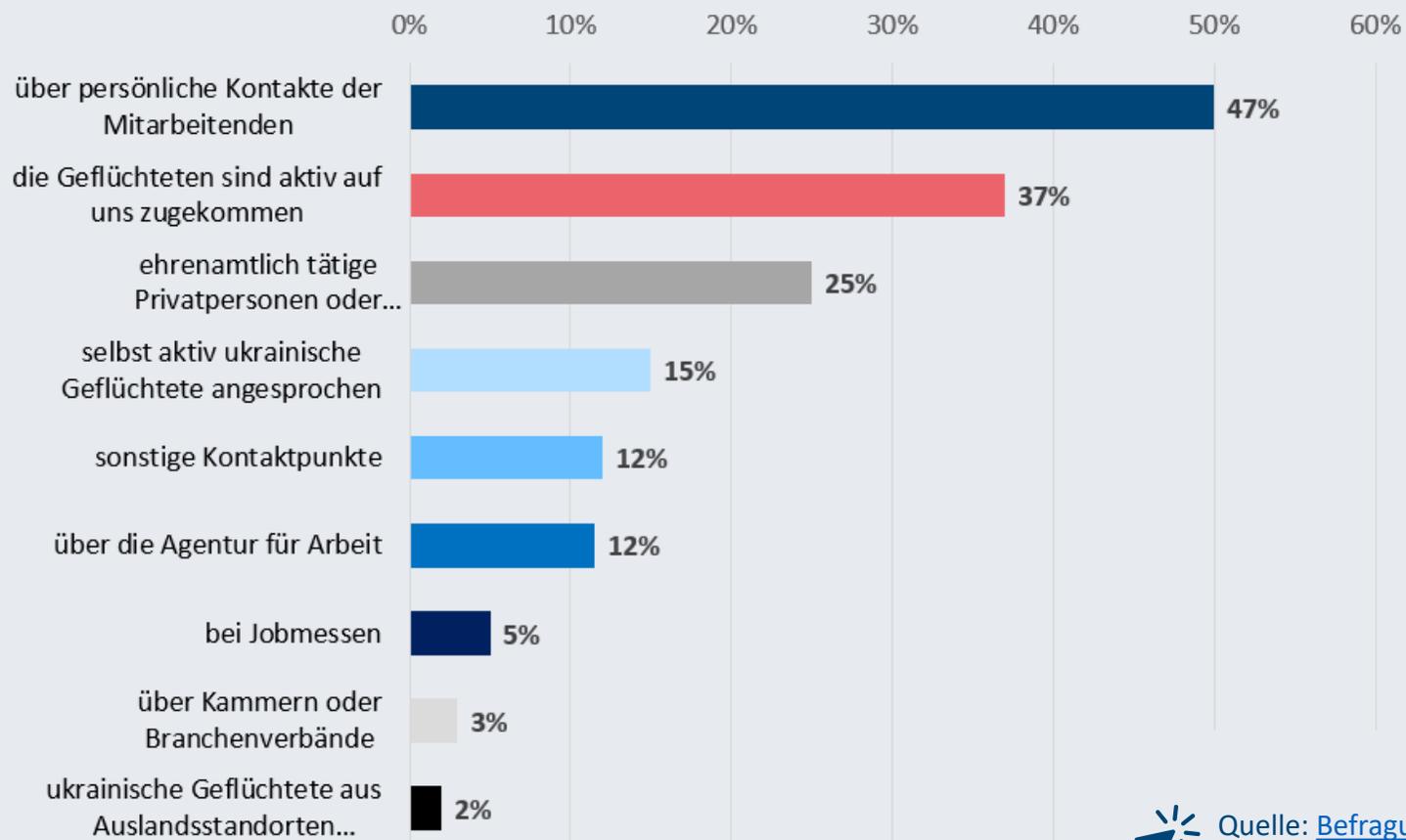
### Quelle:

<https://www.ihk-position.de/eine-perspektive-und-ein-stueck-normalitaet-bieten/>

# In Kontakt kommen: Welche Wege funktionieren?

## Wie ist der Kontakt zu ukrainischen Geflüchteten zustande gekommen?

Mehrfachantworten möglich





**Die Stellen-  
ausschreibung:**  
Kultursensibel fürs  
Unternehmen  
begeistern

**Ausschreibungs-  
sprache beachten**

**Benötigte  
Nachweise klar  
aufführen**

**Landestypische  
Bewerbungs-  
verfahren im Blick  
haben**

**Deutsche  
Besonderheiten  
berücksichtigen**

**Engagement des  
Betriebs und  
Zusatzinfos**

**Tipp:  
Anforderungen  
des AGG kennen  
und beachten!**



# Ein Blick ins AGG

## → Die Stellenausschreibungen planen



### Gleichbehandlung jeglicher ethnischer Herkunft

- Suche nach „deutschstämmigen“ oder „türkischen“ Arbeitnehmer\*innen unzulässig
- Anforderung „Deutsch als Muttersprache“ problematisch, da allein nach Herkunft differenziert wird (nicht-deutschstämmige Bewerber\*innen sprechen u.U. besser Deutsch als einige Muttersprachler\*innen)
- Möglich ist, allgemein auf Sprachkenntnisse oder Kenntnisse des Landes/einer Region abzustellen, da diese Kriterien grundsätzlich jeder Beschäftigte erfüllen kann, z.B. „ausgezeichnete Kenntnis der deutschen Sprache“ oder „Erfahrung im Vertrieb im Nahen Osten“ etc. (wenn für die Stelle tatsächlich erforderlich)
- Auf ausdrückliche Anforderung eines Fotos verzichten



# Kultursensibel Stellen ausschreiben: Tipps aus der Praxis

Klappt nicht:

- „Migrationshintergrund“ im Ausschreibungstext
- Vorsicht bei der Auswahl der Sprache!

Klappt gut:

„Deutsch Voraussetzung, andere Sprachen von Vorteil“

Marketing an Orten, die für die Zielgruppe relevant sind

**Offensiv positives herausstellen:**

Welche Sprachen werden im Unternehmen genutzt?

Wie viele Nationen gibt es im Unternehmen?

Niedrigschwelligen Kontakt anbieten: WhatsApp



# Einfache Sprache – auch im Recruiting



Direkte Ansprache

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

Präzise Angaben: Was  
suchen Sie? Was bieten  
Sie an?



Kurze Sätze



Vorwiegend bekannte  
Wörter aus dem  
Grundwortschatz



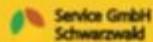
Fachbegriffe nutzen



Visuell unterstützen  
(Skizzen, Icons, Fotos)

Bewerbungs-  
hindernisse abbauen:  
Kurzbewerbungsbogen  
und Geschwindigkeit



 Service GmbH Schwarzwald

### Arbeiten in der Service GmbH Schwarzwald

**Unsere Anforderungen**

 <b>A2</b> Sprachniveau A2 ist wünschenswert	 <b>Frauen als Vorgesetzte, Kollegen und Kunden</b>
 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**

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

### 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**

Ich bewirbe mich	<b>Gewünschter Einsatzort:</b>
<input type="checkbox"/> für die Gastronomie	Böblingen <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> für die Großküche (nur in Calw)	Calw <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> als Reinigungskraft	Herrenberg <input type="checkbox"/>
Ich interessiere mich für	Leonberg <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Vollzeit	Nagold <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Teilzeit	Sindelfingen <input type="checkbox"/>
<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](http://www.klinikverbund-suedwest.de)  
Telefon: 07031 98-18021



Bewerbungs-  
hindernisse abbauen:  
Kurzbewerbungsbogen  
und Geschwindigkeit



### Unsere Anforderungen

	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!	

### Bitte ankreuzen

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
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	

**Kurzbewerbungsbogen**  
niedrigschwellige  
Kontaktaufnahme





## 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 ★★★★★ <i>(mehr angekreuzte Sterne = bessere Kenntnisse)</i>
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 Bewerbungsverfahren in Übereinstimmung mit den anwendbaren europäischen und deutschen Rechtsvorschriften. Unsere Datenschutzerklärung finden Sie im Internet unter dem Link [www.novum-hospitality.com/datenschutz](http://www.novum-hospitality.com/datenschutz)

**Bewerbungs-  
hindernisse abbauen:**

niedrigschwellige  
Kontaktaufnahme

**Erste Kontaktaufnahme in Muttersprache / Formular über WhatsApp,  
Telegram, Social Media**



1. Wie heißen Sie?
2. Wo kommen Sie her?
3. Wie alt sind Sie?
4. Haben Sie eine  
Beschäftigungserlaubnis  
für/in Deutschland?
5. In welchen Bereichen  
wollen Sie arbeiten?



# Neue Kolleginnen und Kollegen durch vielfaltsorientierte Personalarbeit gewinnen

**Top Tips** für inklusive Stellenanzeigen und Vorstellungsgespräche



Exklusiv für  
NETZWERK-  
Mitglieder

NUiFinar Juni 2023



- 1 **Informieren:** die Ausgangslage verstehen
- 2 **Finden:** zielgerechte Rekrutierung
- 3 **Vorstellen:** erfolgreiche Bewerbungsgespräche
- 4 **Einschätzen:** Kenntnisse und Fähigkeiten erkennen



**Das Bewerbungsgespräch:**  
Kultursensibel fürs  
Unternehmen  
begeistern

**Bewerber\*innen-  
auswahl**

**Erste  
Kontaktaufnahme  
gestalten**

**Die richtigen  
Fragen kennen**

**Sprachkenntnisse  
nicht  
übergewichten**

**Erfahrung vor  
formeller  
Qualifikation**

**Tipp:**  
Persönliches Vor-  
stellungsgespräch  
im Herkunftsland  
mitdenken



# Die Kandidat\*innen vorbereiten

**Professionelles Auftreten im digitalen Kennenlerngespräch**  
Checkliste

Vorbereitung auf das Gespräch

- Informiere Dich über den Betrieb**
  - Wie groß ist das Unternehmen?
  - Wer ist der/die Geschäftsführer/in?
  - Ist es ein familiengeführter Betrieb?
  - Wie ist das Auftreten des Betriebs im Internet? (Webseite, Social Media)
- Motivationsgründe notieren**
  - Überlege Dir 3-5 Gründe, warum Du den Beruf gewählt hast. Welche Fähigkeiten und Interessen bringst Du dafür mit?
  - Was verbindet Du mit dem Produkt oder der angebotenen Dienstleistung?
  - Warum gefällt Dir das Unternehmen?
- Bewerbungsunterlagen vorbereiten**
  - Erstelle eine PDF-Datei mit Deinem Lebenslauf, Deinen Zeugnissen und Deinen aktuellen und vollständigen Kontaktdaten.
  - Lass Deine Unterlagen kontrollieren von einer anderen Person, Deiner IHK oder Deiner HWK.
  - Erstelle Dir eine seriöse E-Mail-Adresse für das Versenden Deiner Bewerbungsunterlagen (z. B.: frjas\_skeif@gmail.com).

Trage den Termin in Deinen Kalender ein!

Logos: MetLife Bank, PASSGENAUE BESETZUNG, NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, DB Personalgewinnung

[Checkliste für das digitale Kennenlerngespräch](#)



[Mehr Infos zum Vorbereitungsleitfaden der DB Personalgewinnung](#)





↓ Visualisierung

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

Die Visualisierung befindet sich am Ende der Seite, also ganz nach unten scrollen.





# Kulturelle Besonderheiten im Bewerbungsgespräch – gibt es die?



Was ist Ihre  
Erfahrung?

Verhältnis Mann - Frau

Umgang mit  
Hierarchien

Höflichkeitsregeln



# Fragenpool für Sichtbarkeit von informellen Bildungswegen sowie interkulturellen Kompetenzen und Fähigkeiten

Haben Sie schon mit Menschen aus anderen Ländern zusammengearbeitet? Was haben Sie daran geschätzt? Was fanden Sie eher schwierig?

Welche Sprachen sprechen Sie? Wie lange haben Sie diese Sprachen gelernt? Wie würden Sie sich einstufen in Bezug auf Verstehen, Lesen und Schreiben in diesen Sprachen? Was finden Sie leicht und was finden Sie schwer, wenn Sie eine neue Sprache erlernen?

Wo haben Sie gearbeitet, was waren Ihre Aufgaben? Mochten Sie diese? Warum haben Sie damit aufgehört?

Haben Sie jemals Probleme in der interkulturellen Kommunikation erlebt? Mögen Sie den Kontakt mit Menschen aus anderen Kulturen?

Können Sie mir erzählen welche Art von Schulen sie besucht haben? Welche Resultate haben Sie erzielt? (Haben Sie die Schule beendet? Wenn nicht, warum?)

Können Sie mir über ihre Arbeits- oder Schulerfahrungen in ihrem Heimatland oder in anderen Ländern erzählen? Was war von großer Bedeutung für Sie?



## Exkurs:

# Bewerben in Syrien – Einblicke in die Praxis

Vitamin B hat den größten Einfluss

Referenzschreiben und  
Empfehlungsschreiben spielen  
eine große Rolle und sind  
wichtiger als Zeugnisse.

Das Führungszeugnis spielt  
eine größere Rolle als in  
Deutschland und gehört i.d.R.  
zu den Bewerbungsunterlagen.

Stellenausschreibungen  
unterscheiden sich nicht  
wesentlich von denen in  
Deutschland.



Die Anzeigen zu Arbeitsstellen  
bei Regierungsbehörden sind nur  
in den drei offiziellen Zeitungen  
zu finden.

Der Geburtsort spielt  
eine große Rolle (wo  
leben Regierung-  
Anhänger, wo -Gegner).



- 1 **Informieren:** die Ausgangslage verstehen
- 2 **Finden:** zielgerechte Rekrutierung
- 3 **Vorstellen:** erfolgreiche Bewerbungsgespräche
- 4 **Einschätzen:** Kenntnisse und Fähigkeiten erkennen



# Wie können Sie Kenntnisse und Fähigkeiten von Bewerber\*innen einschätzen?

## Arbeitsagenturen & Jobcenter

- Hinterlegte Lebensläufe
- Anspruch auf Arbeitsförderungsmaßnahmen

## Selbstauskünfte

- Veröffentlichung von Arbeitszeugnissen und Nachweisen durch die Geflüchteten

## Qualifikationsanalyse

- Praktischer Nachweis von beruflichen Fähigkeiten
- Keine Prüfung
- Auch für bereits eingestellte Mitarbeiter möglich

## Kompetenztests

- Professionelle Dienstleister wie private Anbieter, IHK Koblenz oder Handwerkskammer Hamburg, BA: Check.work

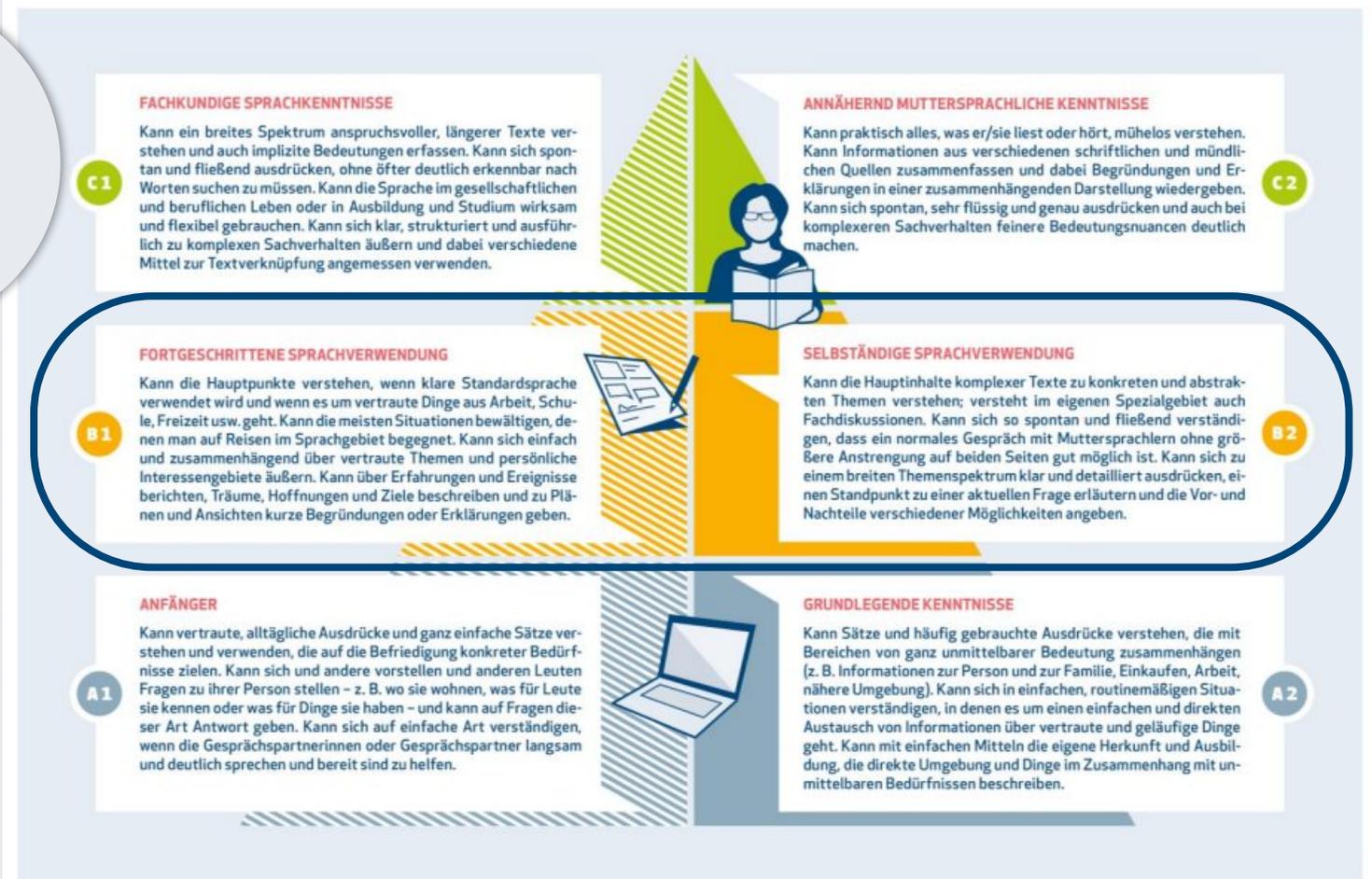
## Abschlüsse einschätzen

- BQ-Portal zur Einschätzung ausländischer Bildungsabschlüsse: [bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile](https://bq-portal.de/db/L%C3%A4nder-und-Berufsprofile)

persönlicher Eindruck > Sprachzertifikate

Sprach-  
niveau

## Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen



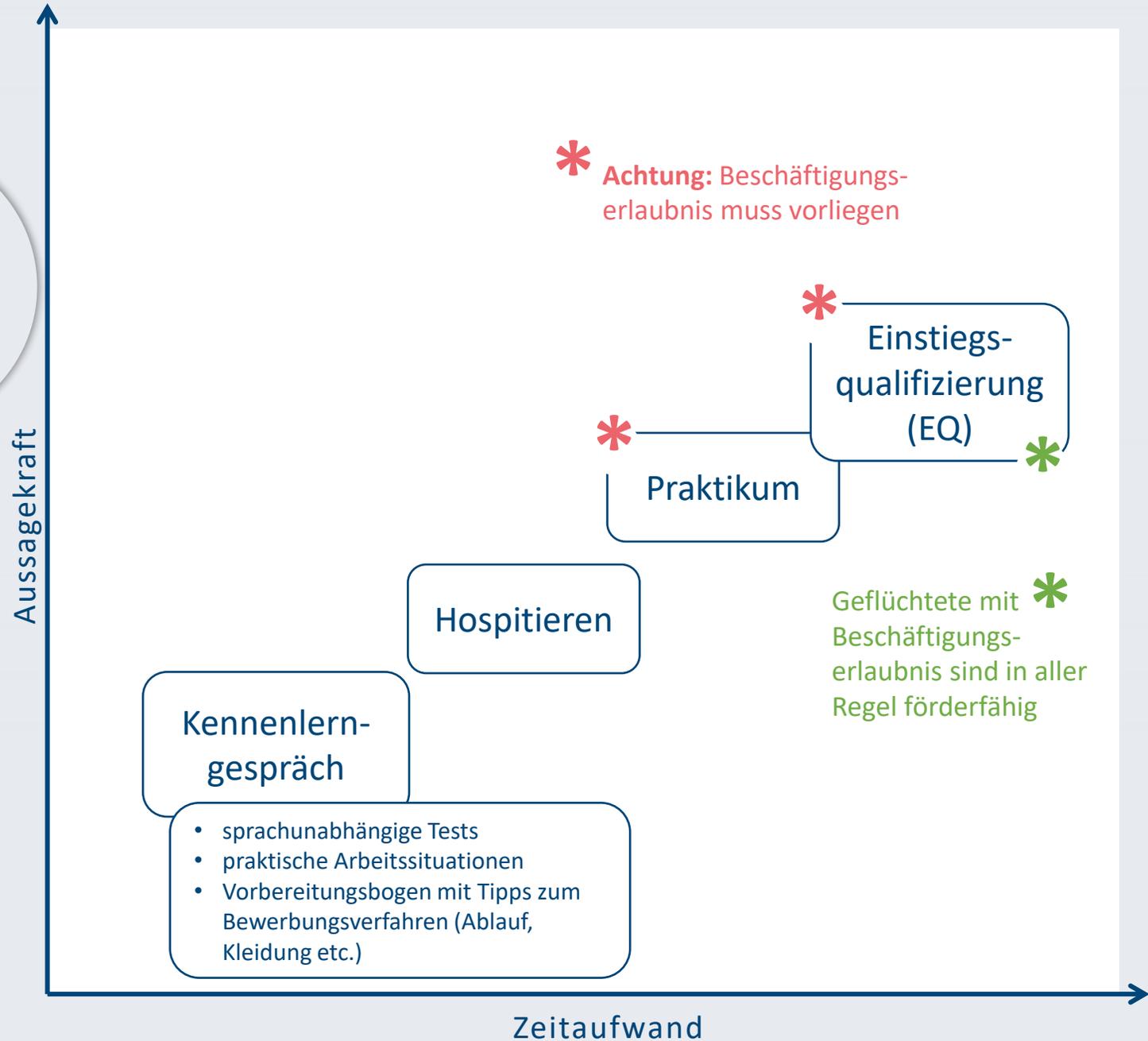


**„Lassen Sie sich nicht von eventuellen Sprachbarrieren abschrecken. Nach drei Jahren Ausbildung und etwas Unterstützung hat sich die „Barriere“ in der Regel egalisiert – der Mehraufwand durch Sprachkurse ist vergleichsweise überschaubar und generiert in der Regel höhere Bindungskräfte der Mitarbeiter mit Ihrem Unternehmen.“**



Martin Enkelmann  
Geschäftsführer der Marine Active GmbH

Kompe-  
tenzen  
testen





**NETZWERK** Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge

## Bewerbungsgespräche führen: Soft Skills im Mittelpunkt



# Erstberatungs-Check der ausländischen Berufsqualifikationen

## Was beinhaltet die neue Serviceleistung?

- Anerkennungsberatende in den IHKs und Handwerkskammer bieten Erstberatung für Geflüchtete (nicht nur aus der Ukraine)
- Gemeinsam mit Ratsuchenden werden erfasst: Informationen zu Berufsabschlüssen, Arbeitserfahrungen und Sprachkompetenzen
- Der Check bietet erste Einschätzung über vergleichbaren deutschen Ausbildungsberuf

## Wozu dient der Erstberatungs-Check?

- Erste Orientierung für Geflüchtete im deutschen Arbeitsmarkt, um sich gezielt bewerben zu können
- Transparenz und Hilfestellung für Arbeitgeber\*innen im Einstellungsprozess
- Unterstützung für Jobcenter bei der Arbeitsvermittlung

**Zuständige Kammer finden und kontaktieren:**

<https://www.ihk.de/>

<https://www.handwerkskammer.de/>



The image shows a digital form titled 'Check der ausländischen Berufsqualifikationen' (Check of foreign professional qualifications). The form is provided by IHK (IHK logo) and WIRTSCHAFT HILFT (Wirtschaft Hilft logo). It includes the following sections:

- Ergebnisse der Erstberatung**: A text block explaining that the document is for job applications in Germany and that the results are based on the applicant's information.
- Persönliche Angaben**: Fields for name, gender, date of birth, and country of birth.
- Aktuelle Kontaktdaten**: Fields for phone number and email address.
- Angaben zur ausländischen Berufsqualifikation (Aus- und Fortbildung)**: Fields for whether a qualification is present, the original and German names of the qualification, the duration of training, and the year of completion.

**Mehr erfahren**

# Rechtliches klären: Die Beschäftigungserlaubnis



Aufenthaltsgestattung



Duldung

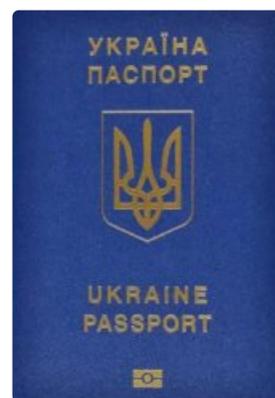


Aufenthaltserlaubnis

Kurzübersicht  
Aufenthaltspapiere:  
Wo steht, ob jemand  
arbeiten darf?



Folie



## Aufenthaltserlaubnis

„vorübergehender Schutz“ für  
Ukrainer\*innen kann als Klebeetikett in  
den Pass aufgenommen werden



# Onboarding von neuen Kolleg\*innen und Azubis mit Zuwanderungs- und Fluchthintergrund

---

IHK Hochrhein-Bodensee

20. Oktober 2023

# Das nächste NUiFinar: Wohnraum für Azubis - Angebote und gute Beispiele von Unternehmen



**Dienstag, 24. Oktober, 10:00 - 11:00 Uhr**

**Wohnraum für Azubis - Angebote und gute Beispiele von Unternehmen**

Der Zugang zu bezahlbarem Wohnraum ist für Auszubildende und deren Betriebe eine zunehmende Herausforderung. Unsere Referierenden geben Einblicke, welche Angebote es gibt und wie Unternehmen praktische Lösungen gefunden haben.

**>> Jetzt kostenfrei anmelden <<**



## Drei Phasen des Onboarding



## Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





## Drei Phasen des Onboarding

# Erfolgreiches Ankommen im Betrieb

**1**

**Vor dem ersten  
Arbeitstag:**

Information und  
Anbindung ans  
Unternehmen



1

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

Für Betrieb  
begeistern

Bereits eine  
Willkommenskultur  
etablieren

Kontakt halten und  
ansprechbar sein

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

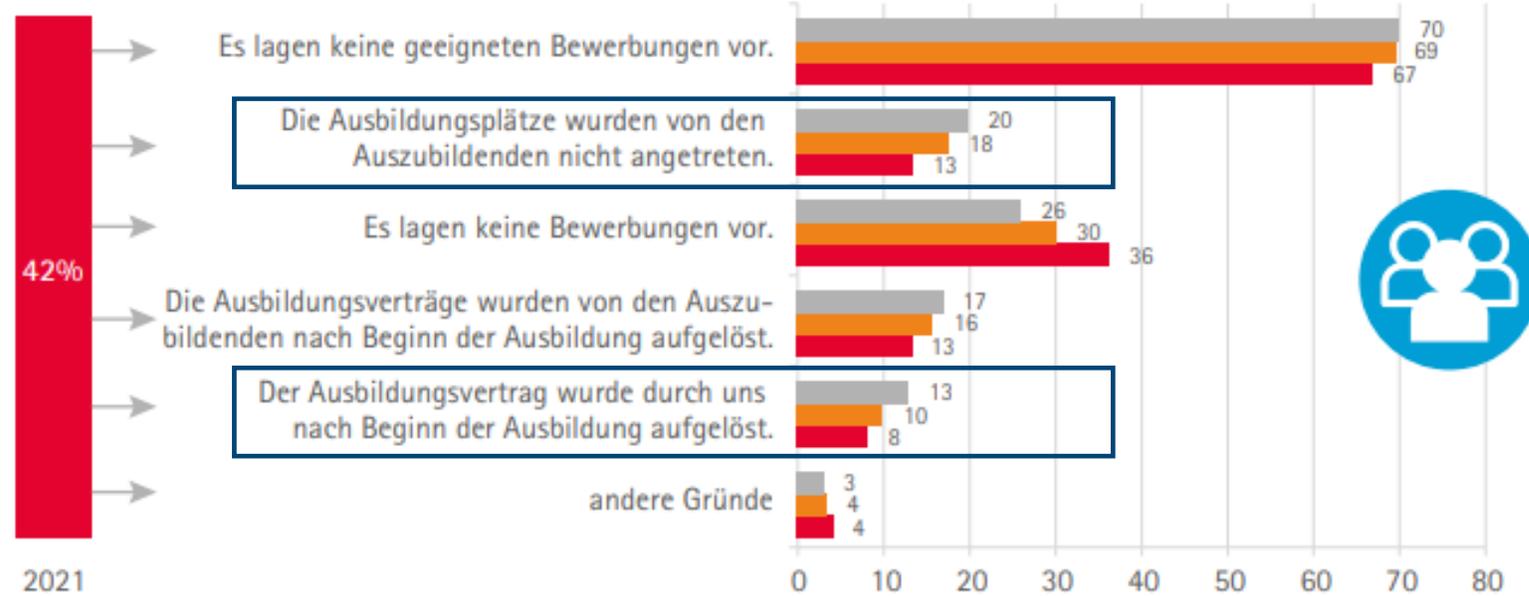


## Warum ist Onboarding wichtig?

Quelle: DIHK

### Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen bei Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten

(Angaben der 42%, die nicht alle Plätze besetzen konnten, in %; Mehrfachantworten möglich)



Lange Wartezeit bei Rekrutierung von Personen aus dem Ausland





1

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

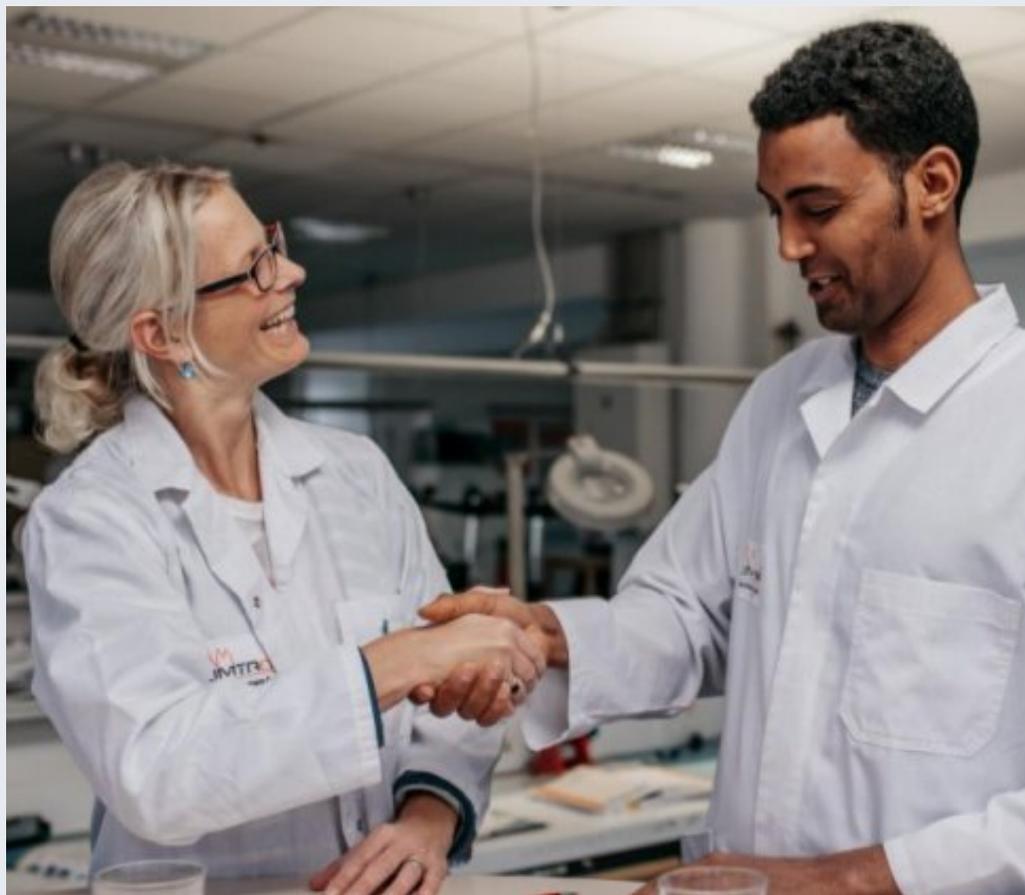


Bild: Limtronik

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 auf einmal!

# Die Arbeitserlaubnis

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“
  - „Erwerbstätigkeit NICHT gestattet“



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.

### **Vorsicht:**

Einladung zum Betriebssommerfest:

- 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

## Vorbereitung der Belegschaft auf die neuen MitarbeiterInnen

### **Auf Azubis/MA vorbereiten:**

Situation, Sprache, Religion,  
Vorbehalte/Stereotypen  
offen ansprechen

### **Die Personalentscheidung erläutern:**

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

### **Angst vor zusätzlichen Aufgaben nehmen:**

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



2

**Vor dem ersten  
Arbeitstag:**  
Ankommen im  
Alltag



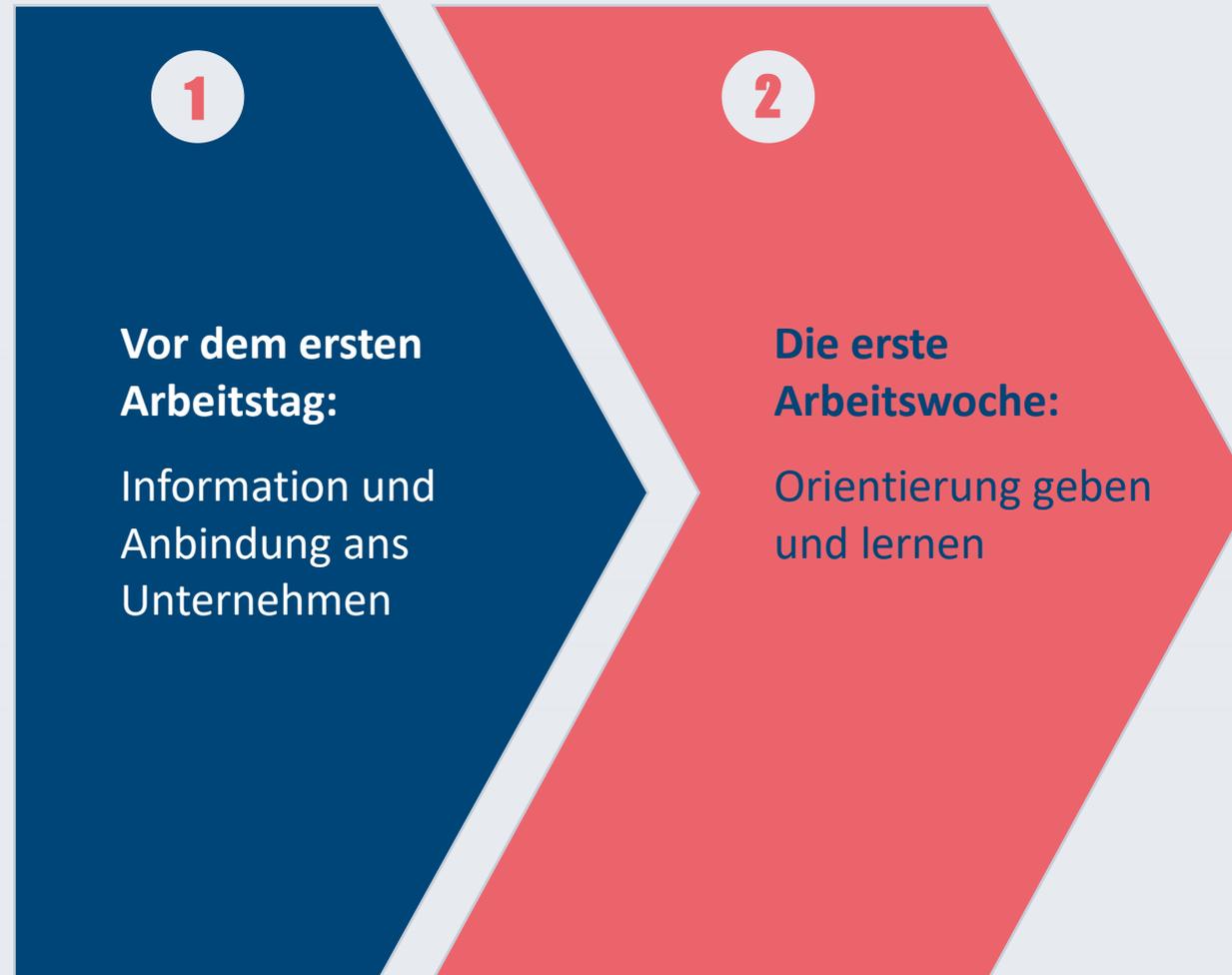
## Ankommen im Alltag





## Drei Phasen des Onboarding

# Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





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)



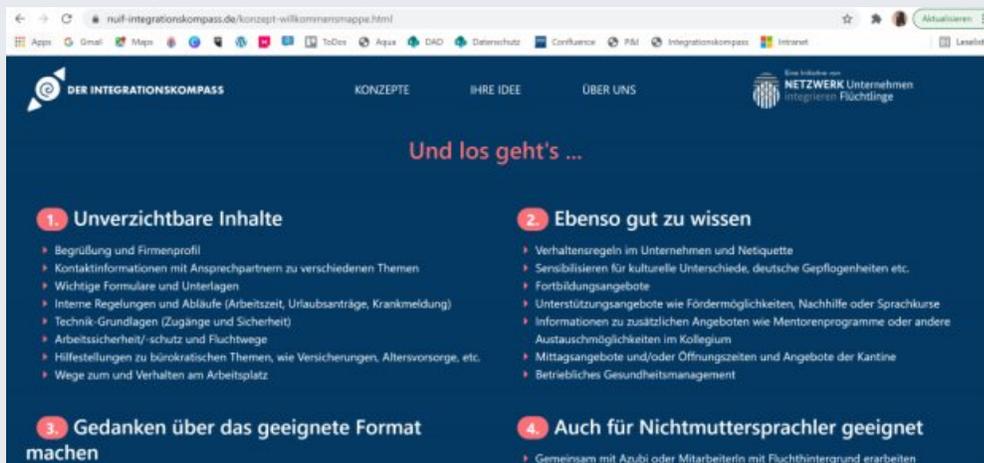
2

**Die erste  
Arbeitswoche**  
Orientierung  
geben und lernen



Ein Konzept aus dem  
Integrationskompass:

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



**Kleines Geschenk überreichen**

- Blumen, Zollstock mit eingraviertem Name, ... werden Sie kreativ ;)
- (in Corona-Zeiten nach Hause senden)

**Willkommensmappe**

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

**Inhalte & Checkliste für die Mappe**

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

[https://handwerk2025.de/wp-content/uploads/h2025\\_Willkommensmappe.pdf](https://handwerk2025.de/wp-content/uploads/h2025_Willkommensmappe.pdf)



2

Die erste Arbeitswoche Orientierung geben und lernen



[Visualisierungen herunterladen](#)



# Zum Einstieg in den Betrieb: Vokabelflyer

Diese Branchen gibt es schon:

- Bus- und Berufskraftfahrt
- Bäckerhandwerk
- Lager und Logistik
- Pflege
- Gastronomie & Hotellerie
- Handel
- Elektrobranche
- Maler & Lackierer
- Friseurhandwerk
- Büro
- Digital & IT
- Gebäudereinigung
- Textilindustrie
- Post und Zustellung
- Arbeitsschutz

**NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge** **BARTELS – LANGNESS** **familia**

**KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN IM HANDEL**



DEUTSCH	ENGLISCH	ARABISCH	FARSI	TIGRINYA
<b>WILLKOMMEN</b>	<b>WELCOME</b>	أهلاً وسهلاً	خوش آمدید	ከንቁዕ ብደኣን መደክኩም
Handel Einzelhandel	retail retail sector	تجارة تجارة التجزئة	بازرگانی خرده فروشی	ጉዳይ ገበያ ጉዳይ
<b>IM LADEN/IM GESCHÄFT</b>	<b>IN THE SHOP/IN THE STORE</b>	في المتجر / المحل	در فروشگاه / در مغازه	ከብተ ድዳን/ከብተ ቤት-መሽግ
Filiale/Zweigstelle	subsidiary/branch	فرع/فرع	شعبه	መንገድ
Ladendiebstahl	shoplifting	سرقة محل	دزدی از فروشگاه	ካብ ድዳን ምዃንታዳ/ምበራዳ
Bäcker/Bäckerei	bakery	خباز	نانوا	በገዳዳይ
Backshop	bakery	مخبز	نانوایی	ኣገደ ባኒ
Backautomat	baking machine	آلة الخبز	دستگاه پخت نان خانگی	
Backwaren	bakery products	مخبوزات	محصولات نانوائی	
Ofen	oven	فرن	فر	
Lebensmitteleinzelhandel (LEH)	food retail trade	بيع المواد الغذائية بالتجزئة (LBB)	خرده فروشی مواد غذایی	
Buchhandlung	bookshop	مكتبة لبيع الكتب	کتاب فروشی	



Englisch, Arabisch, Farsi, Tigrinya, Ukrainisch, Russisch, Türkisch



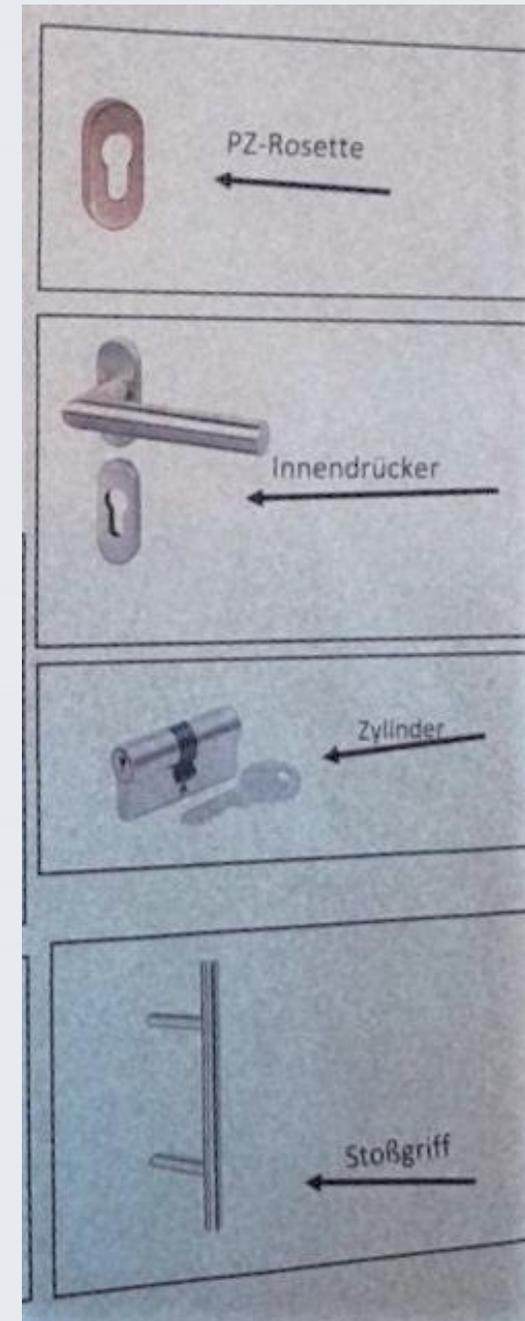
**NETZWERK** Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge

## Blick in den Ausbildungs- leitfaden

PROFESSIONELLES  
HANDWERK SEIT 1878



**profenster**  
WEICHEL GMBH



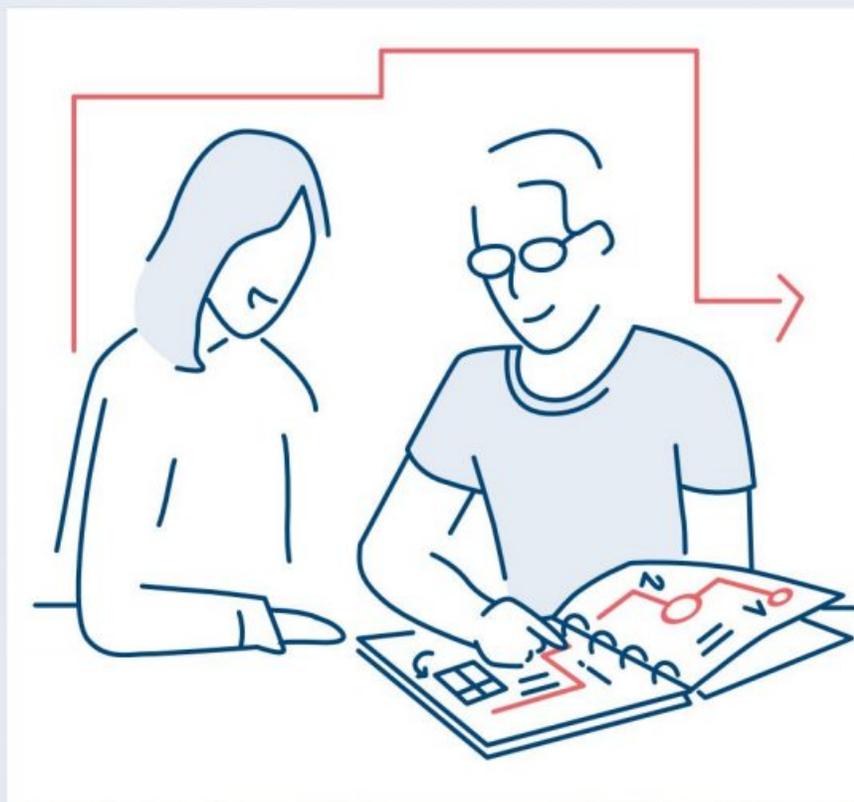


## Ausbildungs- leitfaden

PROFESSIONELLES  
HANDWERK SEIT 1878



profenster  
WEICHSEL GMBH



## 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?

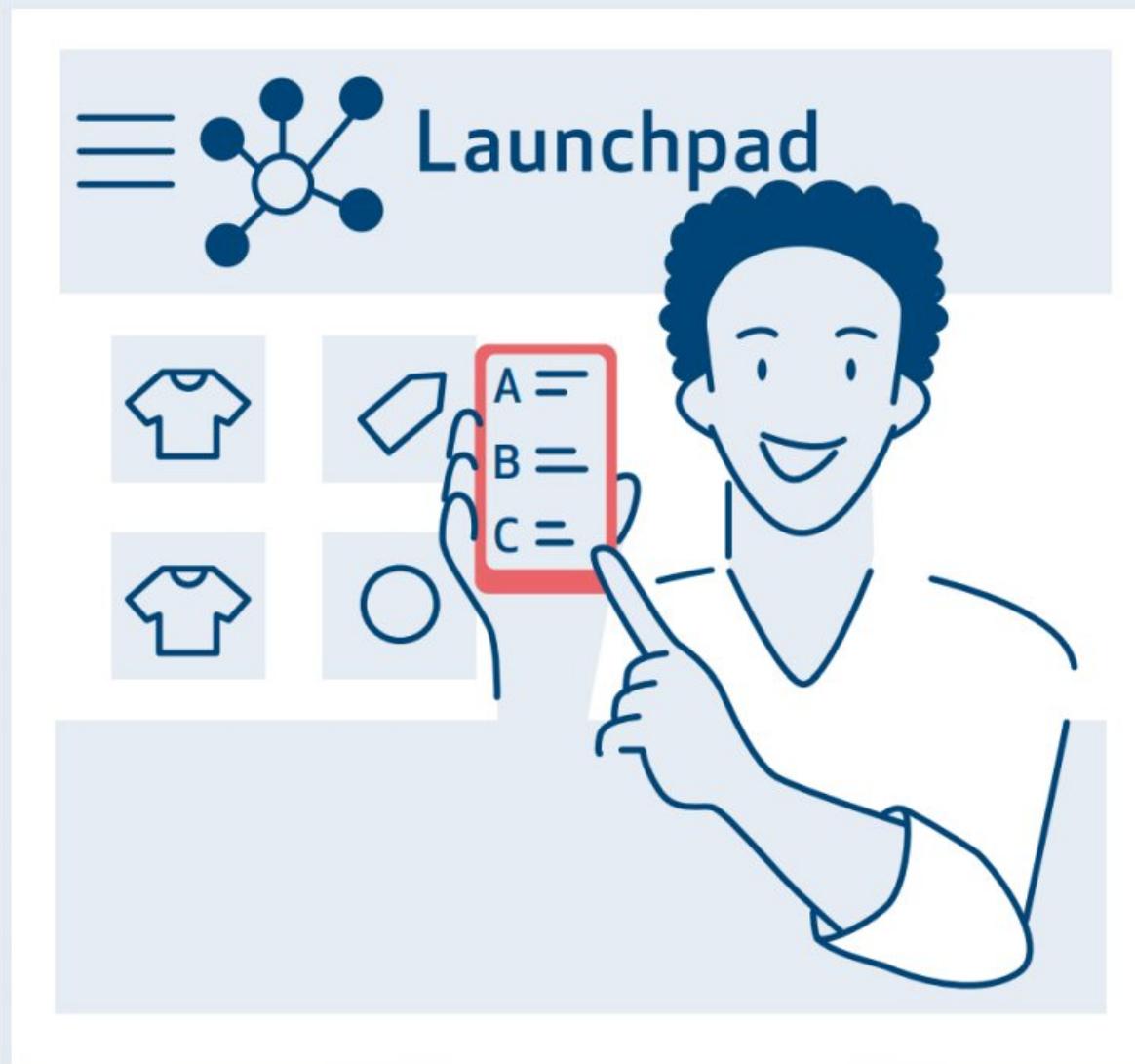
Auszubildende, die neu bei profenster starten, erhalten einen guten Ein- und Überblick in ihren Arbeitsalltag. Das Unternehmen hofft, mit dem Ausbildungsleitfaden sprachliche Barrieren abzubauen und ein gutes Ankommen im Betrieb zu unterstützen.

Kennenlern-  
wochen zum Start  
in die Ausbildung

**temps**<sup>®</sup>  
Die Malereibetriebe



## Abkürzungs- & Fachwortverzeichnis



Betriebsinterne Abkürzungen und Fachwörter nachschlagen in der PostConnect-App, die sowieso für den betrieblichen Alltag genutzt wird.





## Mitarbeiterquiz

PROFESSIONELLES  
HANDWERK SEIT 1878



profenster  
WEICHEL GMBH



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

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

Sie fehlen noch?!

NEUES TEAMMITGLIED

bewerbung@profenster.de

Details



## Onboarding bei NUiF

### NUiF Schnitzeljagd

Lockdown-Hobby 1: Ich habe mir während des ersten Coronalockdowns selber das Jonglieren beigebracht.

Ich bin mal mit einer fremden Person in den Urlaub gefahren.

Ich bin als Kind mit großer Leidenschaft in Musicals wie „Traumzauberbaum“ und „Ritter Rost“ aufgetreten.

Ich habe mal aus Versehen einen Kühlschrank durch ein geschlossenes Küchenfenster geworfen.

Ich hatte im Abi-Buch den Titel „größte\*r Zuspätkommer\*in“.

Ich war mal Cheerleader - aber sehr schlecht.



2

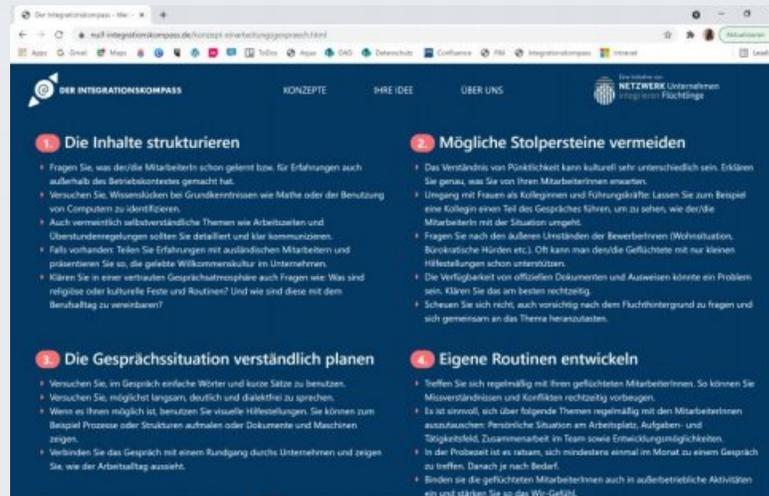
## Die erste Arbeitswoche Orientierung geben und lernen



Bild: Limtronik

Ein Konzept aus dem  
Integrationskompass:

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



## Einarbeitungsgespräch: Status Quo festhalten und Ziele definieren

### Status Quo:

- Was muss der/die neue MitarbeiterIn mitbringen?
- **Freude am Job/Motivation**
- Berufsspezifische Fähigkeiten: z.B. handwerkliches Geschick, solide Mathekenntnisse, Schwindelfreiheit, Offenheit, Freundlichkeit, ...

### Ziele definieren:

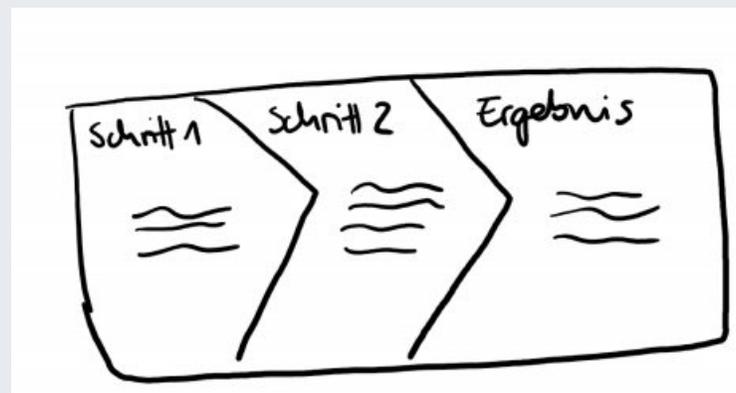
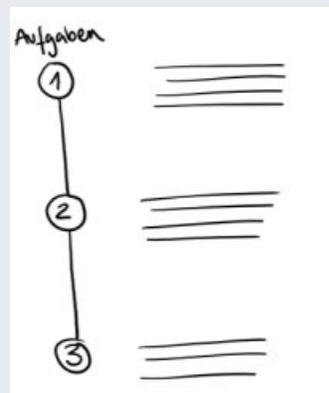
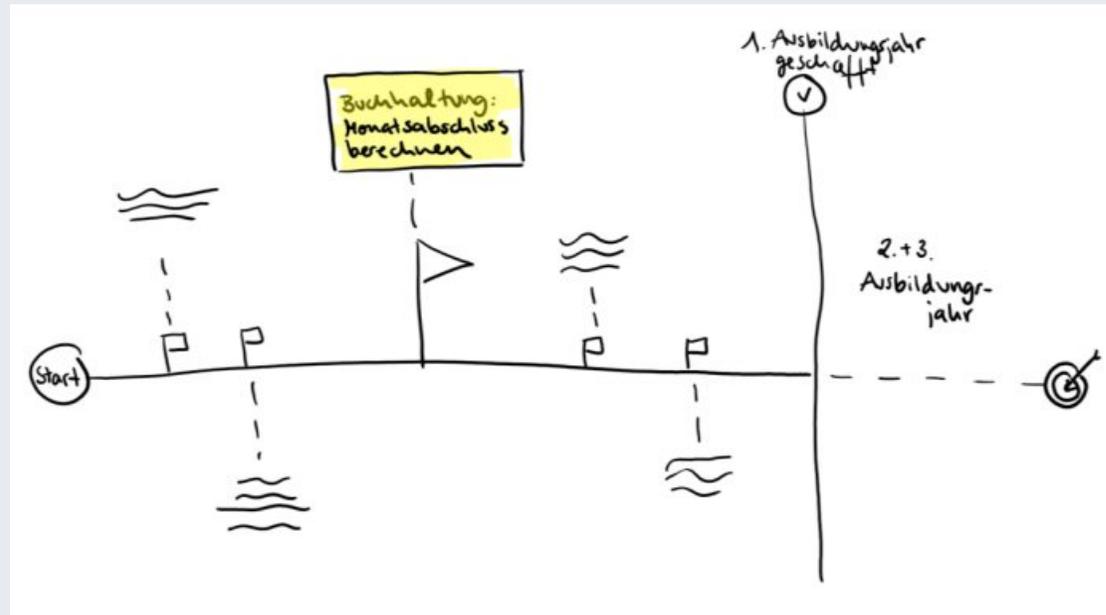
- Welche Kenntnisse/Fähigkeiten *entwickeln* und *bis wann*?
- Aufgaben übernehmen und ausführen
- Kunden betreuen
- Fachwissen zum Bestehen der Prüfung
- Probleme im Arbeitskontext erkennen & sich Unterstützung suchen
- selbstständig Lösungen entwickeln



2

Die erste Arbeitswoche Orientierung geben und lernen

Einarbeitungsgespräch: Entwicklungsschritte visuell verständlich machen



Sprache vereinfachen



2

**Die erste  
Arbeitswoche**  
Orientierung  
geben und lernen

## Tipps für die Gestaltung des Ausbildungsstarts bzw. den ersten Arbeitstag

<https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Checklisten/Ausbildungsstart.pdf>



### **Die erste Arbeitswoche:**

Spaß an der Arbeit muss im  
Vordergrund stehen!

Sehr stressige Situationen  
und sehr viel Arbeitsinput  
kann verschrecken!



## Drei Phasen des Onboarding

# Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





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



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.



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.

Probleme frühzeitig erkennen



## Förderangebote wahrnehmen

z.B.: AsA flex

## Probleme frühzeitig erkennen



### 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





3

## Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,  
Motivation,  
Integration



- 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.

## Feedback

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

## 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€.“)



3

## Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,  
Motivation,  
Integration



- 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.

## Feedback

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

## Behalten oder kündigen?

Notizen helfen beim Treffen der Entscheidung, ob man die Person übernimmt.



## Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,  
Motivation,  
Integration

## EXKURS

### Angst vor der Abschiebung bei Kündigung

Eine Kündigung bedeutet nicht, dass direkt die Abschiebung droht

- Aufenthaltsstatus beachten: Was bedeutet das Ende des Beschäftigungsverhältnisses für den weiteren Aufenthalt in Deutschland?
- bei Ausbildungsduldung: vor Beschäftigungsende einen Plan B besprechen (z.B. Berufswechsel)

Unser Tipp:

- Nicht zwanghaft versuchen eine Person im Betrieb zu halten, wenn Qualität und das Klima im Betrieb darunter leidet
  - Gemeinsam mit der Person über eine alternative Weiterentwicklung nachdenken und sie/ihn dabei unterstützen (z.B. bei Jobsuche & Bewerbungsschreiben)
- Übergangsfristen beachten (6 Monate bei Ausbildungsduldung)
- Mitteilungspflicht: Ausländerbehörde rechtzeitig über Beschäftigungsende informieren



3

### Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,  
Motivation,  
Integration



### Pate/Patin – Mentoring im Betrieb

Ein/e erfahrene Mitarbeiter\*in ist eine feste Ansprechperson für eine/einen neuen Azubi.

- 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 das 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.



3

### **Bis zum Ende der Probezeit**

Kommunikation,  
Motivation,  
Integration



### **Azubi-Pate oder Azubi-Botschafter**

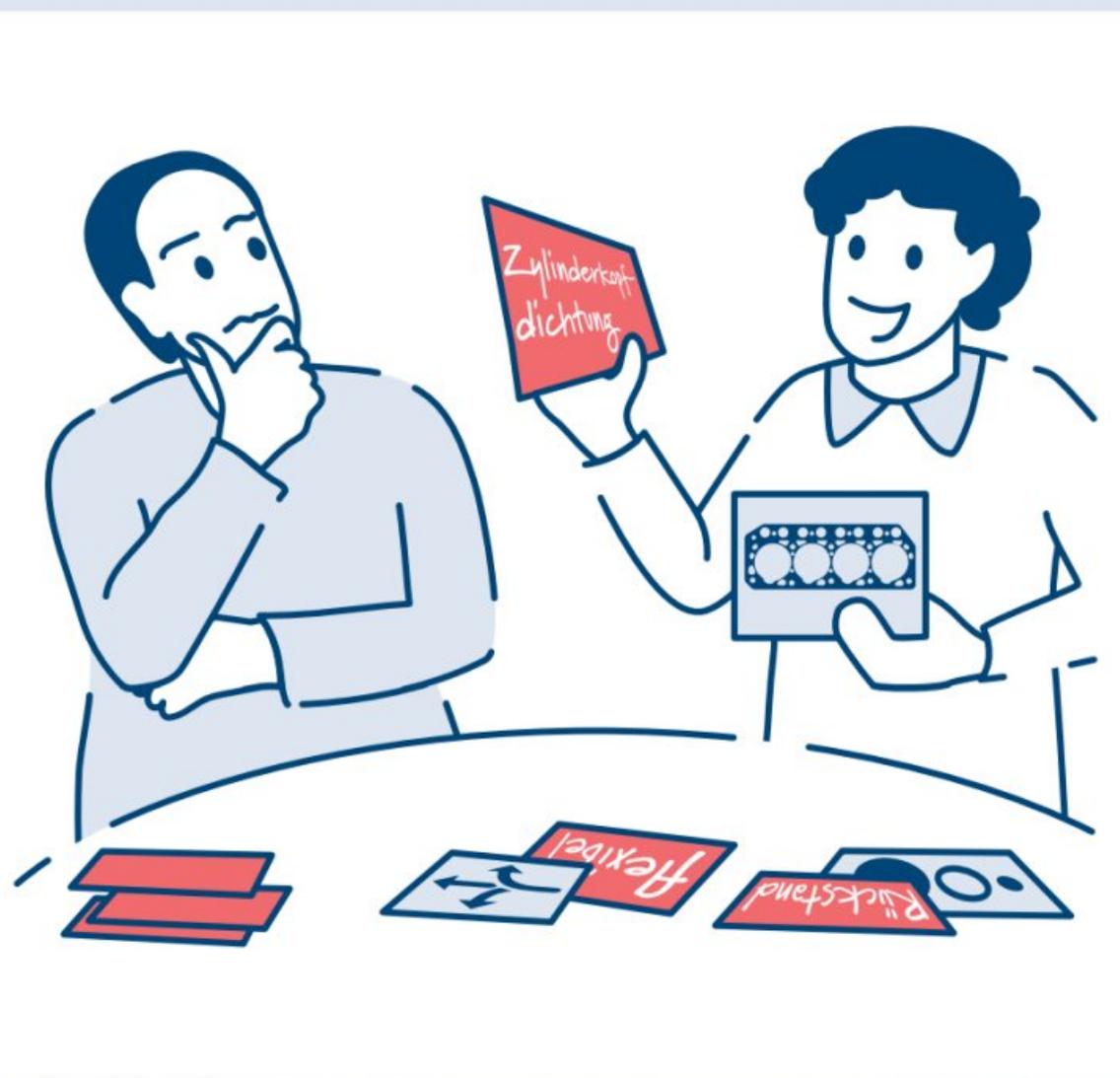
Azubi unterstützt Azubi. Azubi aus dem höheren Lehrjahr oder der/die bereits fertig ist bildet ein Tandem mit einer/m neuen Azubi.

- Bekommen Zeit, damit neue/r Azubi positive und negative Erfahrungen in einem geschützten Rahmen ansprechen kann.
- Der/die erfahrenere Azubi kann auf Bedenken und Fragen rund um das duale Ausbildungssystem und zur Berufsschule eingehen, aus eigener Erfahrung sprechen und motivieren.

→ Azubis begegnen sich auf „Augenhöhe“. Wenn beide Azubis Flucht- oder Zuwanderungserfahrung mitbringen, schafft das noch mehr „Augenhöhe“.



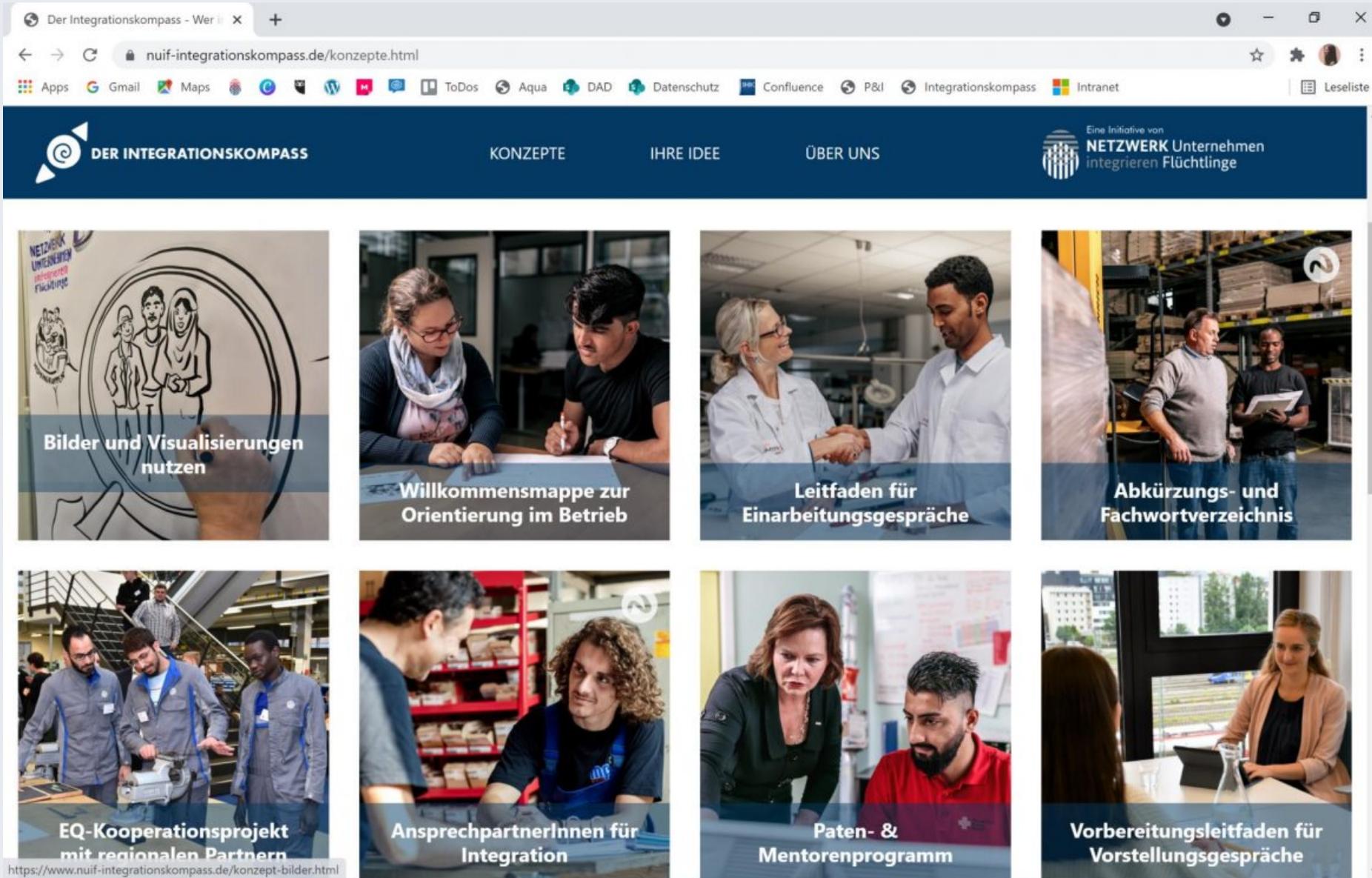
## Deutschbegriffe-Bingo



Kurze Treffen:  
Deutsche KollegInnen helfen  
Deutsch lernenden beim  
Verstehen von schwierigen  
deutschen Begriffe und  
Fachbegriffe.



## Ideen für Vielfalt und Integration im Betrieb



Der Integrationskompass - Wer ... x +

nuif-integrationskompass.de/konzepte.html

Apps Gmail Maps ... ToDos Aqua DAD Datenschutz Confluence P&I Integrationskompass Intranet Leseliste

**DER INTEGRATIONSKOMPASS** KONZEPTE IHRE IDEE ÜBER UNS

Eine Initiative von **NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge**

- Bilder und Visualisierungen nutzen**
- Willkommensmappe zur Orientierung im Betrieb**
- Leitfaden für Einarbeitungsgespräche**
- Abkürzungs- und Fachwortverzeichnis**
- EQ-Kooperationsprojekt mit regionalen Partnern**
- AnsprechpartnerInnen für Integration**
- Patent- & Mentorenprogramm**
- Vorbereitungsleitfaden für Vorstellungsgespräche**

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

# Neues aus dem NETZWERK

NEU

**Broschüre**  
**Onboarding von**  
**Mitarbeitenden mit**  
**Zuwanderungsgeschichte**

Neu!



jetzt herunterladen



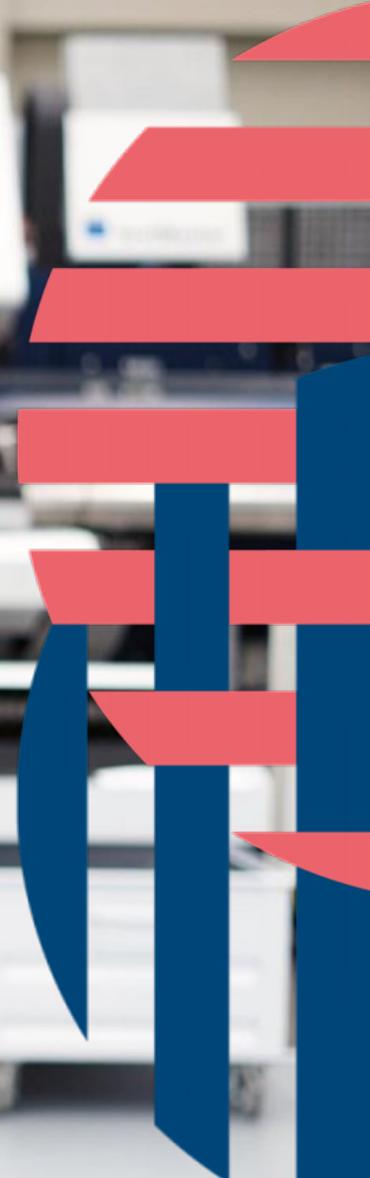


# Normalität Vielfalt?! – Interkulturalität im Betrieb erfolgreich gestalten

---

IHK Hochrhein-Bodensee

20. Oktober 2023

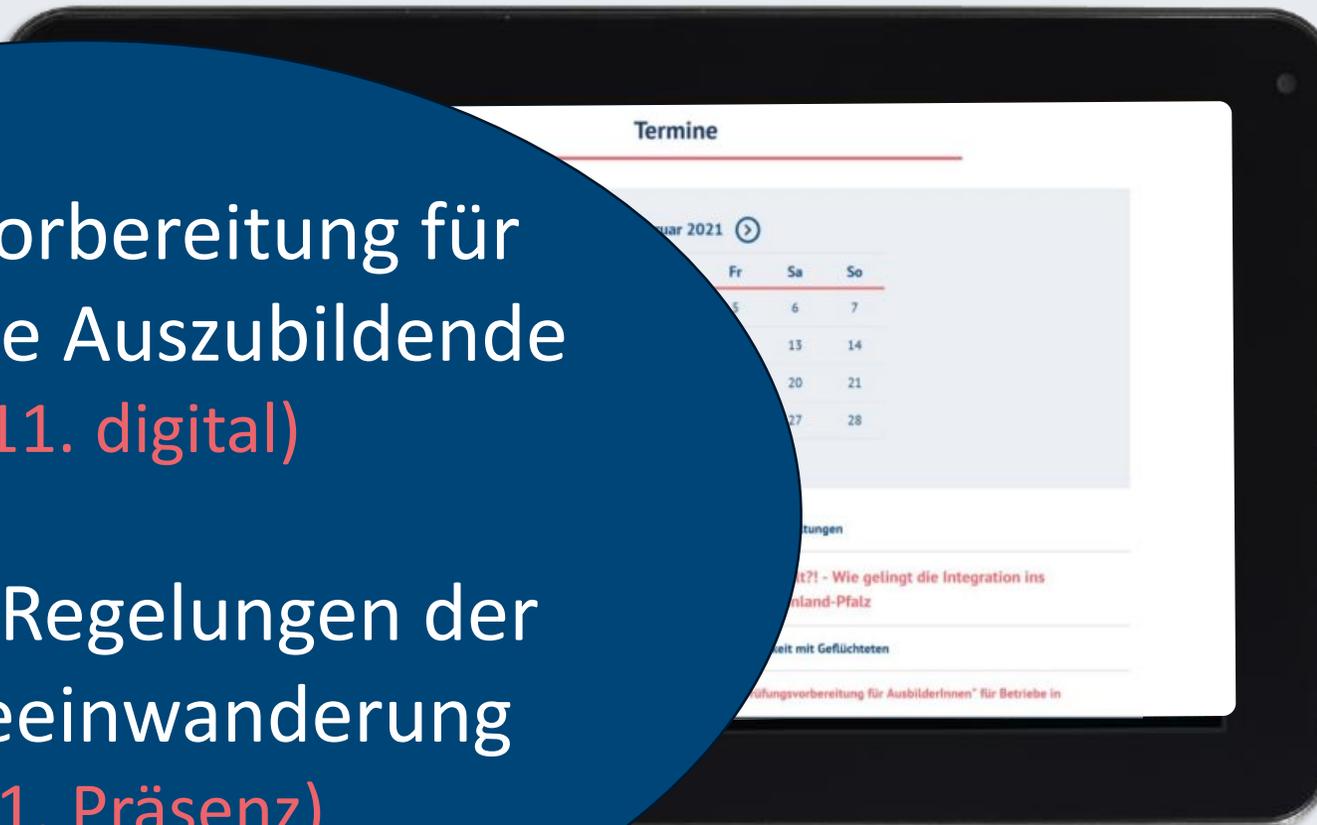




# Weitere Veranstaltungen mit der IHK Hochrhein-Bodensee

Prüfungsvorbereitung für  
ausländische Auszubildende  
(22.11. digital)

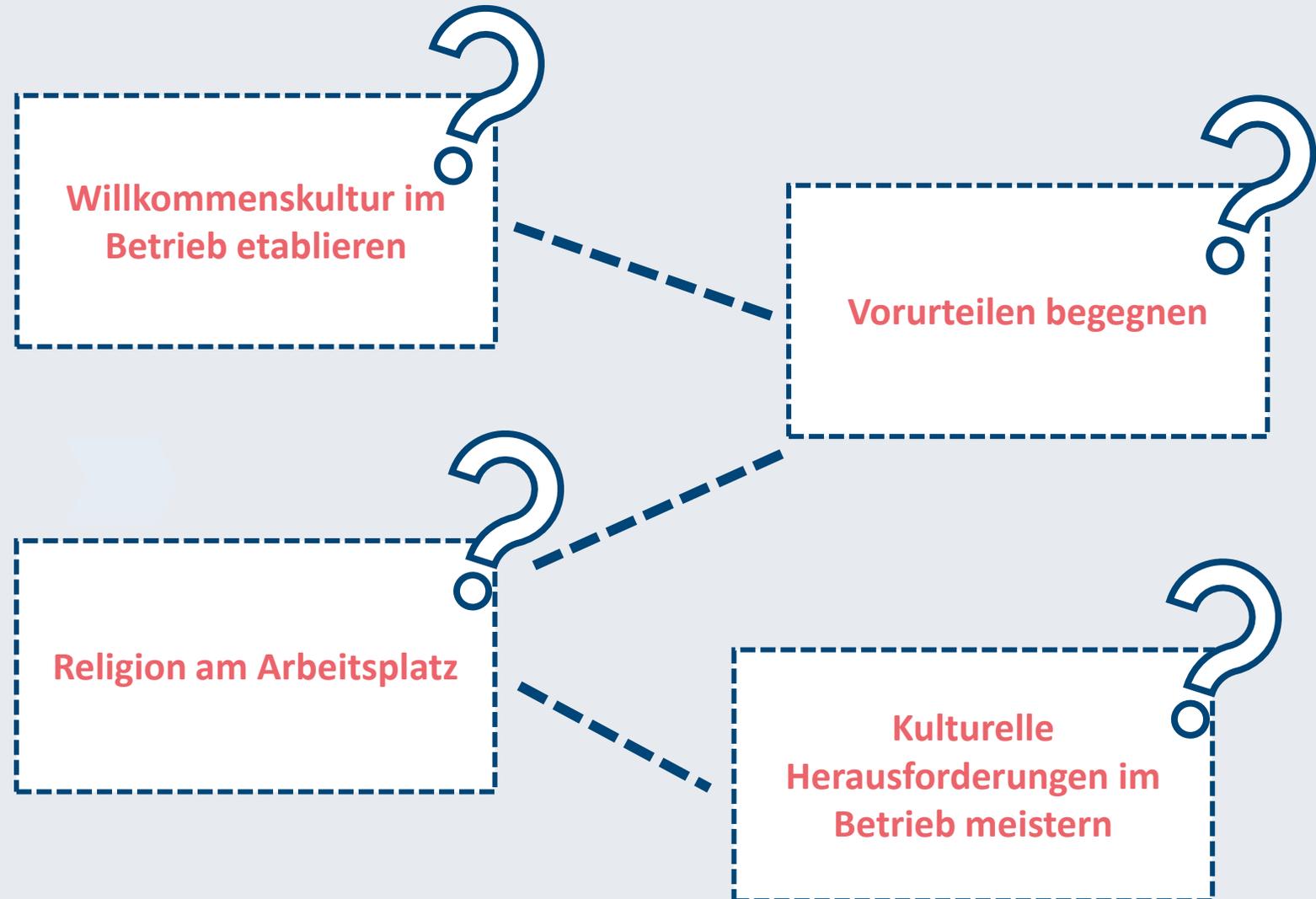
Die neuen Regelungen der  
Fachkräfteeinwanderung  
(16.01. Präsenz)



# Unsere Regionalbotschafter\*innen



## Worum es heute gehen wird:





# Willkommenskultur im Betrieb etablieren

# Wie gelingt der **Einstieg** in das Unternehmen?

Die Belegschaft einbeziehen



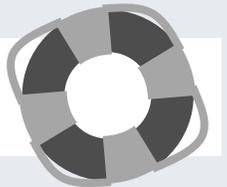
Haltung entwickeln



Informationen zugänglich machen



Externe Unterstützung einholen



# Wie gelingt der **Einstieg** in das Unternehmen?



## Die Belegschaft einbeziehen

- **Frühes Einbeziehen der Belegschaft**
  - z.B. Mitarbeiterversammlung oder Teammeeting noch bevor die neuen Kollegen im Unternehmen starten.
- **Mentor als Ansprechpartner im Kollegenkreis**
  - Rolle immer auf freiwilliger Basis vergeben
  - Aufgaben vorab abstecken
- **Fairness muss gelten**
  - Unterstützungsangebote für alle Mitarbeiter in Notsituationen
  - Grundregeln allen Beschäftigten gegenüber gleichermaßen einfordern
- **Gemeinsame Veranstaltungen und Erlebnisse planen**
  - Willkommenstag
  - Einbeziehen in Sportgruppen, gegenseitige Einladungen zum Essen, Betriebsfeste

# Wie gelingt der **Einstieg** in das Unternehmen?

## Haltung entwickeln



- **klare Haltung der Unternehmensführung**
  - „Wir behandeln alle Menschen gleich und akzeptieren Unterschiede“
  - Bereitschaft, diese Haltung in Konfliktsituationen durchzusetzen
  - ggf. Festhalten in Aushängen oder Leitbildern
- **ggf. Konfliktszenarien durchspielen**
  - Tipp: [Gesprächshilfe vom RKW](#)
- **Rolle des Arbeitgebers und der Führungskräfte definieren**
  - Hilfe und Unterstützung für alle Belange am Arbeitsplatz?
  - Hilfe auch im persönlichen Umfeld?
- **Interkulturelle Trainings**
  - Trainieren von Toleranz und Entgegenkommen in der Zusammenarbeit

# Wie gelingt der **Einstieg** in das Unternehmen?

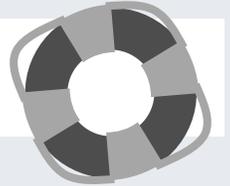
## Informationen zugänglich machen



- **Willkommensmappe**
  - Mögliche Inhalte:
    - Begrüßungsschreiben der Geschäftsführung
    - Infos zum Arbeitsplatz (wichtige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, Informationen zur Arbeitssicherheit etc.)
    - Infos zum Umfeld (Informationen zum öffentlichen Nahverkehr, Anregungen zu Kultur- und Freizeitaktivitäten, Adressen und Öffnungszeiten von Behörden, Kitas und Schulen etc.)
- **Einarbeitungsplan**
  - konkrete Termine vereinbaren
- **„Selbstverständlichkeiten“ hinterfragen**
- **Regelmäßige Gespräche**

# Wie gelingt der **Einstieg** in das Unternehmen?

## Externe Unterstützung einholen



- **Hilfe-Strukturen kennen und nutzen**
- **Förderangebote der Bundesagentur für Arbeit nutzen**
  - Einstiegsqualifizierung (EQ)
  - ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)
  - Assistierte Ausbildung (AsA)
  - Berufsbezogene Sprachförderung mit Förderung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
- **Ehrenamtliche einbeziehen**
  - z.B. Senior Expert Service
- **Extremsituationen müssen Sie nicht selbst begegnen**
  - Traumatisierung (Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer e.V. – BAfF)
  - Radikalisierung (Beratungsstelle Radikalisierung)



# Austausch

„interkulturell“

„Kulturelle Missverständnisse“

„Kultureller Austausch“

„Multi-Kulti“

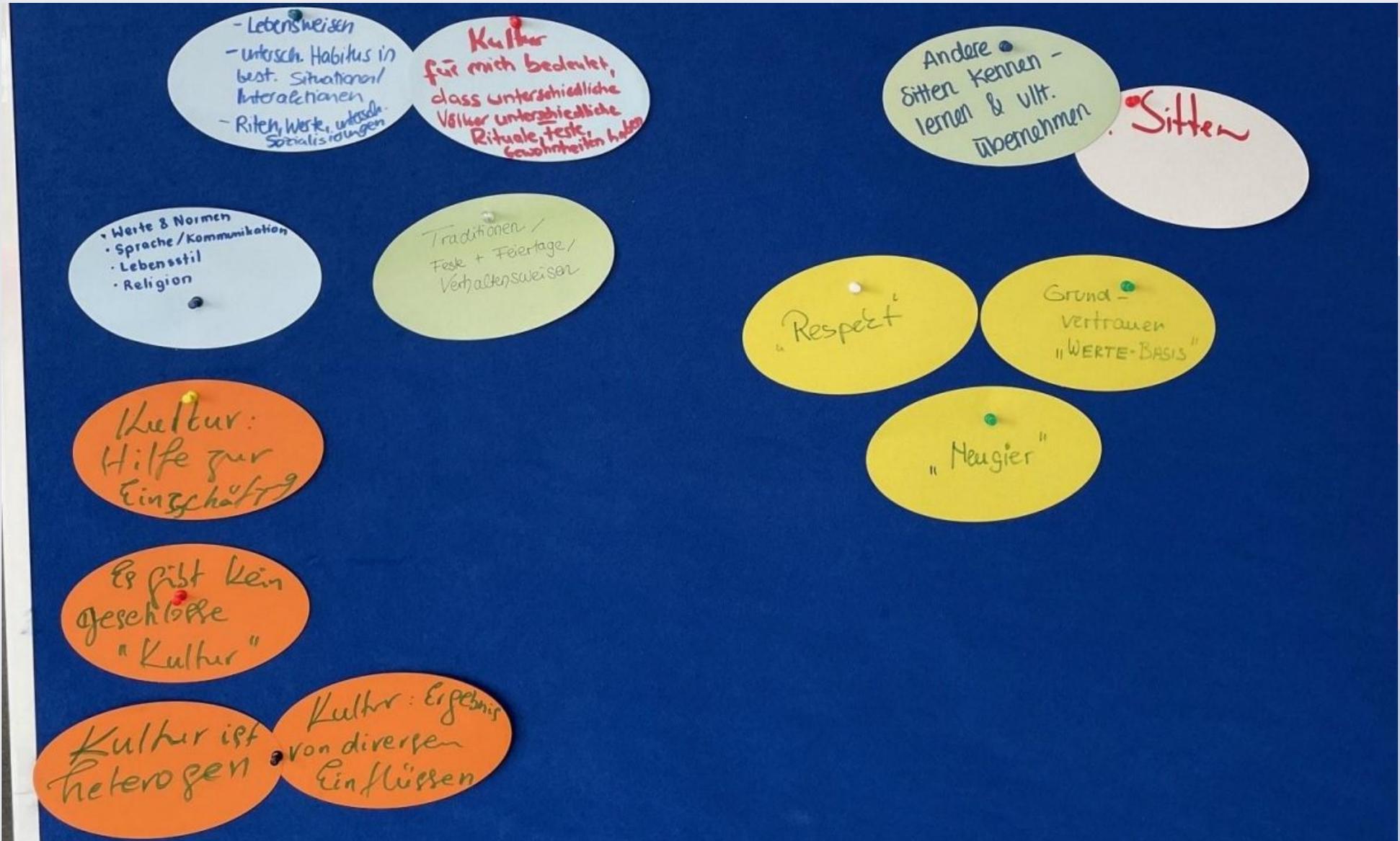
„aus unterschiedlichen Kulturen“



Woran denken Sie  
beim Begriff „Kultur“?



# Woran denken Sie beim Begriff „Kultur“?





# Kulturelle Vielfalt = unterschiedliche Normalitäten

*The McColl School of Business  
Graduate Business Alumni Association  
Presents...*

## Heidi Miller

*Named the second most powerful woman in American business by FORTUNE Magazine in 1999, Ms. Miller has served as Senior Executive Vice President and CFO of priceline.com and Executive Vice President and CFO of Citigroup Inc. Currently, she is serving as Vice Chairman of Marsh, Inc.*

**THURSDAY, APRIL 12, 2001**  
**6:00 P.M.**  
**ACCENTURE AUDITORIUM**  
**JOHN H. SYKES LEARNING CENTER**

*Tickets: \$12 General Public, \$10 Alumni*  
*For more information, contact: Susan Cameron, Director of External Relations*  
*Phone: 704-337-2256 Email: cameron@s@queens.edu*

Quelle:  
<https://wom.uni-jena.de/>

\*\*\* SUNDAY MARCH 18, 2001 78

### NOTICES

**Minnie Mahan, 86**, of Charlotte, died Saturday, March 17, 2001 at Wesley Care Center. Arrangements are incomplete and will be announced by the Wilson Chapel of Hankins & Whittington Funeral Service.

**Virginia Gaines Marks, 81**, of Charlotte, NC died Wednesday, March 14, 2001 at Mercy South Hospital after a long illness. Mrs. Marks was born March 26, 1919 in Newark, NJ, daughter of Marshall Vernette Gaines and Alice Hawkins Gaines. She was a homemaker and a member of Peace Moravian Church. She was preceded in death by her husband Lawrence Doak Marks in 1967, her brother, James Marshall Gaines and her twin sister, Alice Gaines Cyphers. Surviving are her daughter, Barbara Marks Swenson and husband Eric of Charlotte. Two grandsons, Eric Richard, Jr. and wife Tina Swenson of Simpsonville, SC and David Lawrence Swenson of Charlotte. Three great grandchildren, Andrew Pace Swenson, Matthew Doak Swenson, and Caroline Ramsey Swenson of Simpsonville, SC and several nieces and nephews and their families. A private family service will be held at a later date at Tusculum College in Greeneville, TN. Memorial contributions may be made to The American Cancer Society, 500 East Morehead St., Charlotte, NC 28202 or The Peace Moravian Church Building Fund, PO Box 171635, Charlotte, NC 28247. Arrangements are by National Direction Service.

**Mr. Edwin Wolff Pote, Sr., 79**, of Oklahoma City and formerly of Charlotte, met his Lord on January 30, 2001 after a long battle with cancer. He was born August 30, 1921 in Atlantic City, NJ to John Frederick Pote and Helen C. Pote. He served in the Army Air Force Fighter Sq. 508 Group 404 in WWII. His second career began with Eastern Air Lines in 1946 and retired after 39 years in various positions of management. Survivors include his wife of 56 years, June A. Myers; 3 children Leslie Paul of Edmond, OK, Alycia Foster of Divide, Co., and Edwin Jr. of Monroe, WA. He has one sister, Janet Spencer of Cape Coral, FL and 4 grandchildren. A memorial service to celebrate the life of Edwin was held at 1:00 p.m. on Saturday, February 3, 2001 at Our Lords Lutheran Church, OMC. Memorials may be sent to Hospice of OK County, 4334 NW Exp., OMC, OK 73116.

**Mrs. Juanita Featherston Spencer, 86**, died March 15, 2001 at Presbyterian Hospital. Viewing will be at Grier Funeral Home anytime on Monday. The graveside service is 12 noon Tuesday, March 20, 2001 at Calverton Cemetery, Charlotte. Dr. Lincoln C. Lee of Silver Mount Baptist Church will officiate.

**Mary Lillian Johnson Wilson, 77**, of Charlotte died Saturday, March 17, 2001 at Presbyterian Main Hospital. The graveside service will be held at 11 a.m. Monday, March 19, 2001 at the Evergreen City Cemetery. The service will be officiated by the Rev. Dr. Buddy Pegg. Mrs. Wilson's family will receive friends from 10-10:45 a.m. Monday, at McEwen Funeral Service, Charlotte Chapel.

Mary Lillian Wilson was born June 22, 1923 in Rock Hill, SC the daughter of the late Aaron Richard and Elizabeth Clason Johnson. She was preceded in death also by her husband, Charles Newton Wilson. Mary is survived by her sons, Charles Lewis Wilson of Charlotte, Bill Brown and his wife, Debra of Charlotte; granddaughter, Kyle Almond of Charlotte; sister, Esther Maye Miller of Charlotte; brothers, James Johnson of Maryland and Glenn Johnson of Charlotte; and numerous nieces and nephews. In lieu of flowers the family requests memorials be made to American Heart Association, 1229 Greenwood CRT, Ste. 100, Charlotte, NC 28204. Arrangements by McEwen Funeral and Cremation Service, Charlotte Chapel.

Please see DEATHS / next page



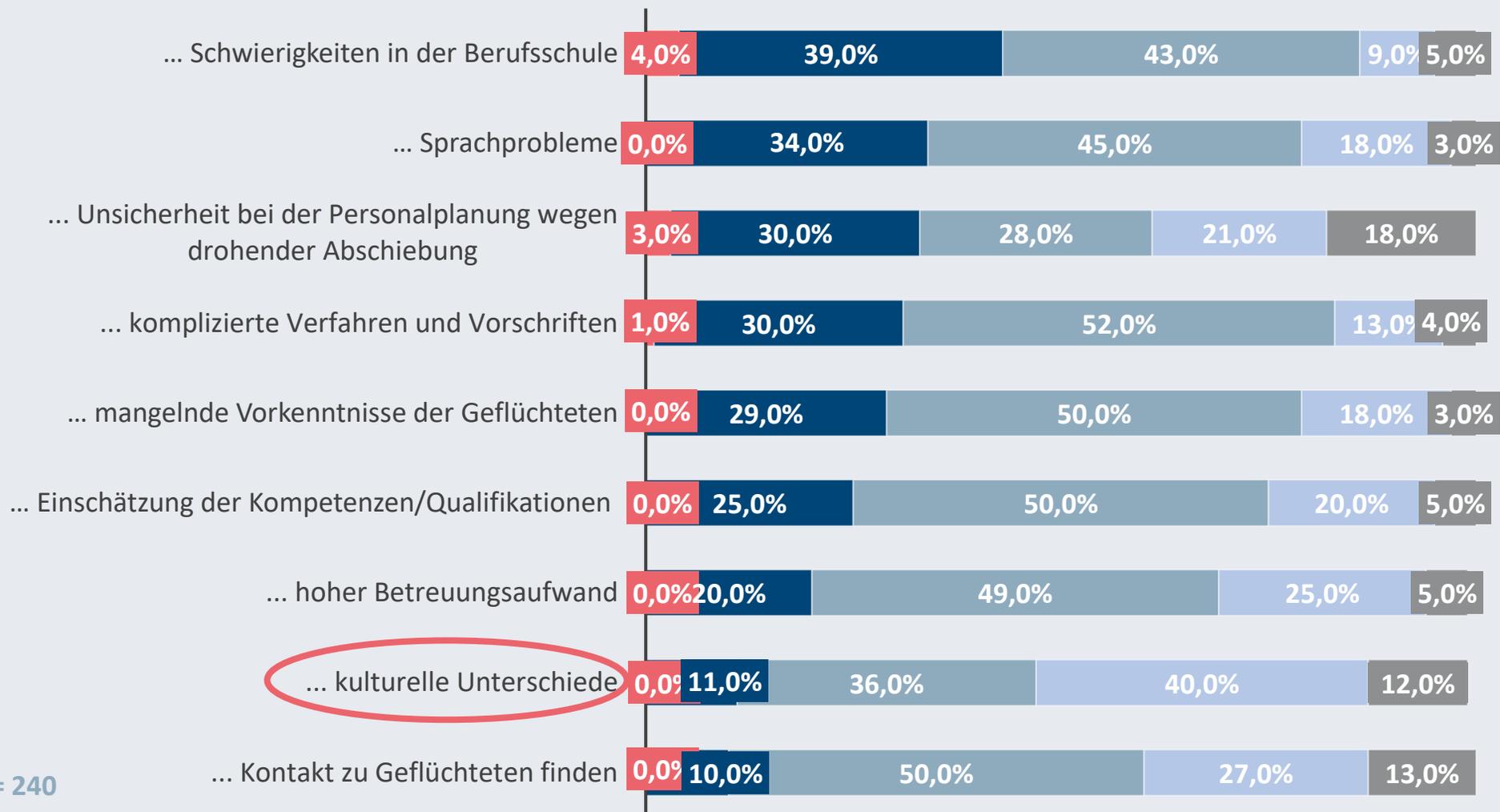






## Wie bewerten Sie folgende Herausforderungen für Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten?

■ Nicht zu überwinden 
 ■ Sehr schwierig 
 ■ Schwierig, aber machbar 
 ■ Kleine Herausforderung 
 ■ Kein Problem



n = 240

Mitgliederbefragung 2021

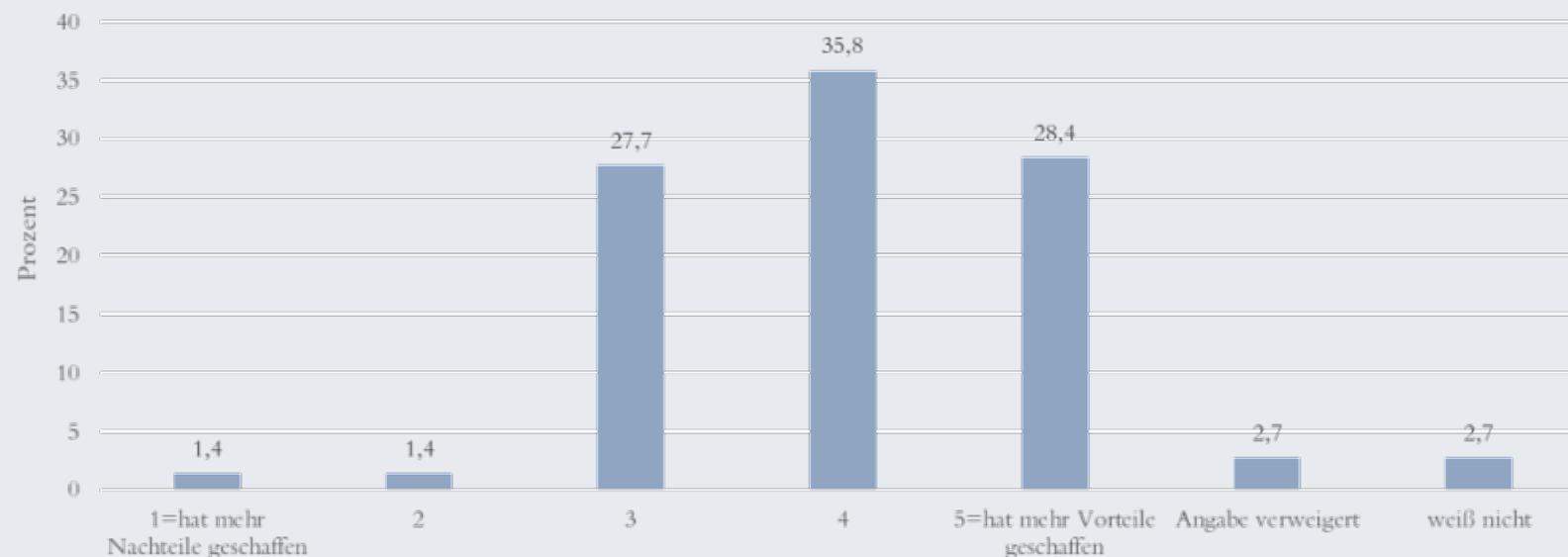


# Vorurteilen begegnen

# Kontakte fördern Integration

Aus der Unternehmensbefragung in Thüringen:

*Hat die Einstellung internationaler Fachkräfte für Ihr Unternehmen insgesamt mehr Vor- oder Nachteile geschaffen?*



N=148

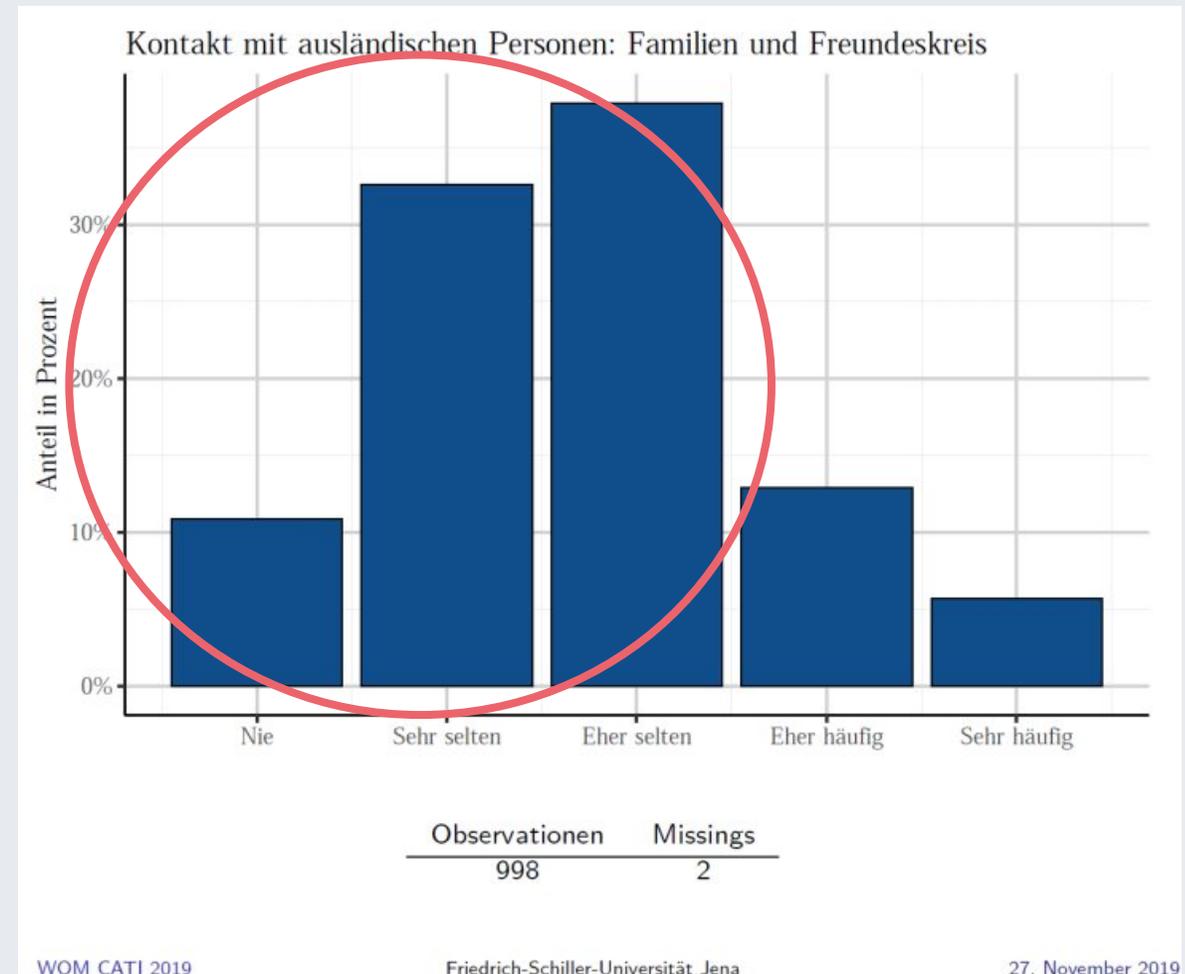
**Wo Kontakte bestehen und Beziehungen im Betrieb gelebt werden, funktioniert Integration und Vorbehalte gegenüber internationalen Mitarbeitenden sind unterdurchschnittlich ausgeprägt.**

Quelle:  
<https://wom.uni-jena.de/>

# Kaum Kontakte zu internationalen Akteuren

Laut Ergebnissen des Thüringen-Monitors (2018, s.o.) **fühlen sich 36% der befragten Thüringer in ihrem Bundesland „überfremdet“;**

Aber: Von den Befragten geben **60% an, keinen Kontakt zu internationalen Akteuren zu haben.**



Quelle:  
<https://wom.uni-jena.de/>

# Klassische rechte Kommunikations-Strategien

**Alle Geflüchteten sind gefährlich**  
**Gleichsetzung**

*Geflüchtete = Terroristen*

*Geflüchtete = Kriminelle*

*Geflüchtete = religiöse Extremisten*



# Klassische Anfeindungen kontern

## Gleichsetzung Geflüchteter mit Terroristen

**„Ich habe Angst vor einem Terror-Anschlag. Und sie verschaffen den ‚Flüchtlingen‘ auch noch Arbeit! Die sind doch gefährlich!“**

### **Super, lenkt die Diskussion ins Konstruktive:**

*Geflüchtete kommen hierher, weil sie Schutz vor Krieg und Verfolgung suchen. Geflüchtete wünschen sich, was alle wünschen: einen friedlichen Alltag. Gute Arbeit. Unsere Firma sucht engagierte Mitarbeiter. Wir stellen auch Geflüchtete ein. Für uns zählt, dass der Mensch zum Unternehmen passt ... Hier arbeiten Menschen aus xyz Nationen gut zusammen ...*

### **Schlecht, der Vorwurf bleibt präsent:**

*Hören Sie auf, Geflüchtete mit Terroristen gleichzusetzen.*

# Vorurteilen im Betrieb begegnen

Workbook

## Vorurteile im Betrieb

Weniger Sprachlosigkeit,  
mehr Argumente für ein gutes  
Betriebsklima

FACHKRÄFTESICHERUNG

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Quelle: [www.rkw-kompetenzzentrum.de/publikationen/leitfaden/vorurteile-im-betrieb/](http://www.rkw-kompetenzzentrum.de/publikationen/leitfaden/vorurteile-im-betrieb/)



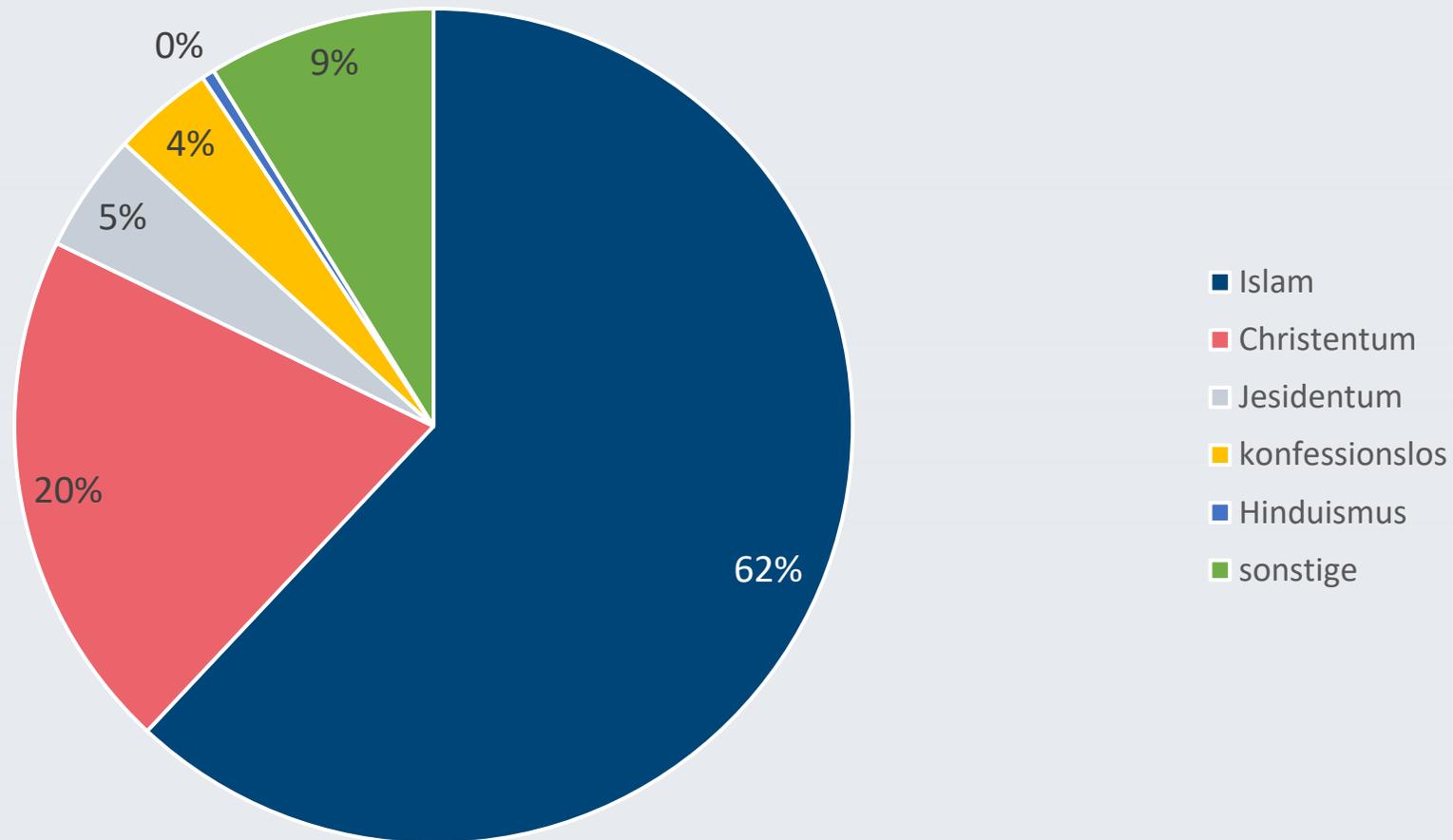
# Religion am Arbeitsplatz

# Welcher Religion gehören Geflüchtete an?

## Hintergrundwissen

Welcher Religion gehören Geflüchtete an?

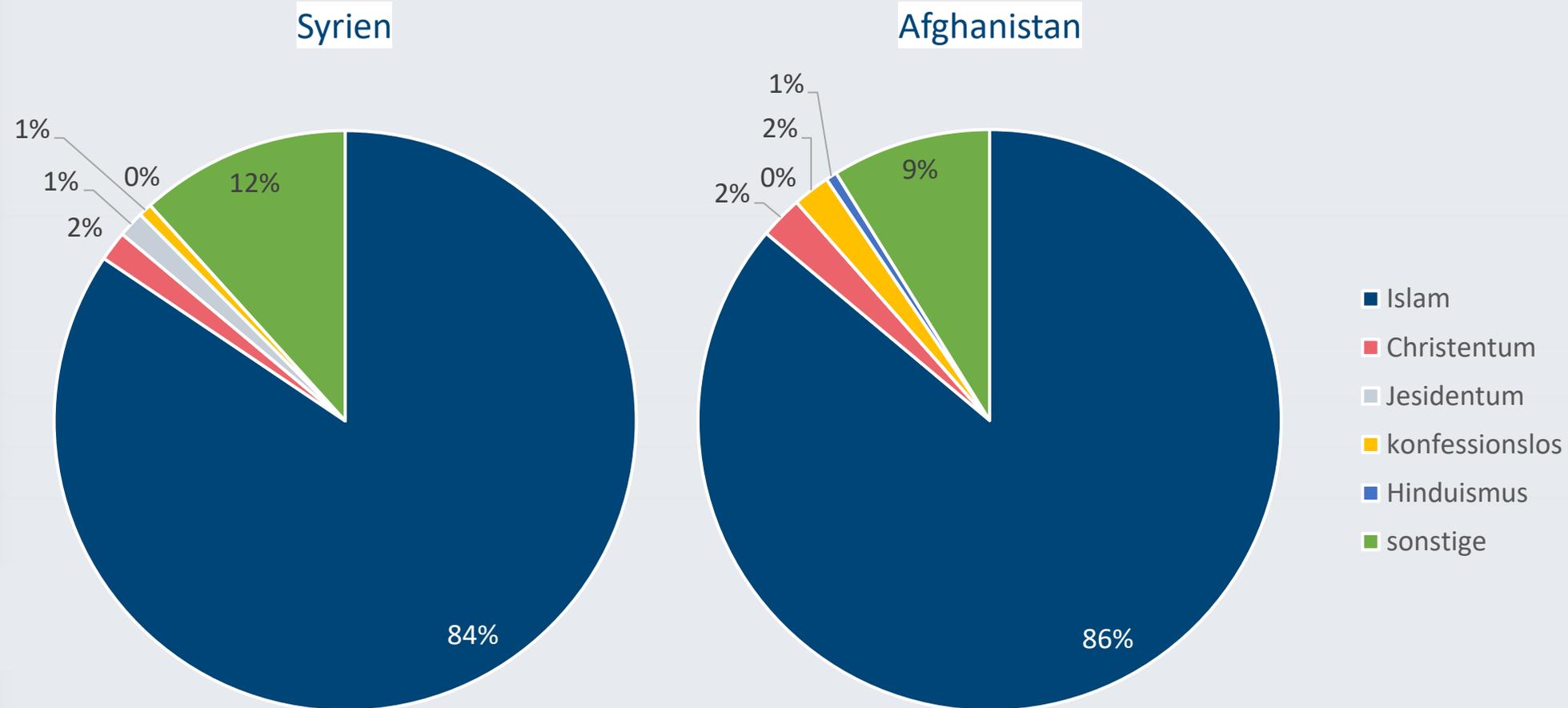
Alle Staatsangehörigkeiten insgesamt



# Welcher Religion gehören Geflüchtete an?

## Hintergrundwissen

Welcher Religion gehören Geflüchtete an?

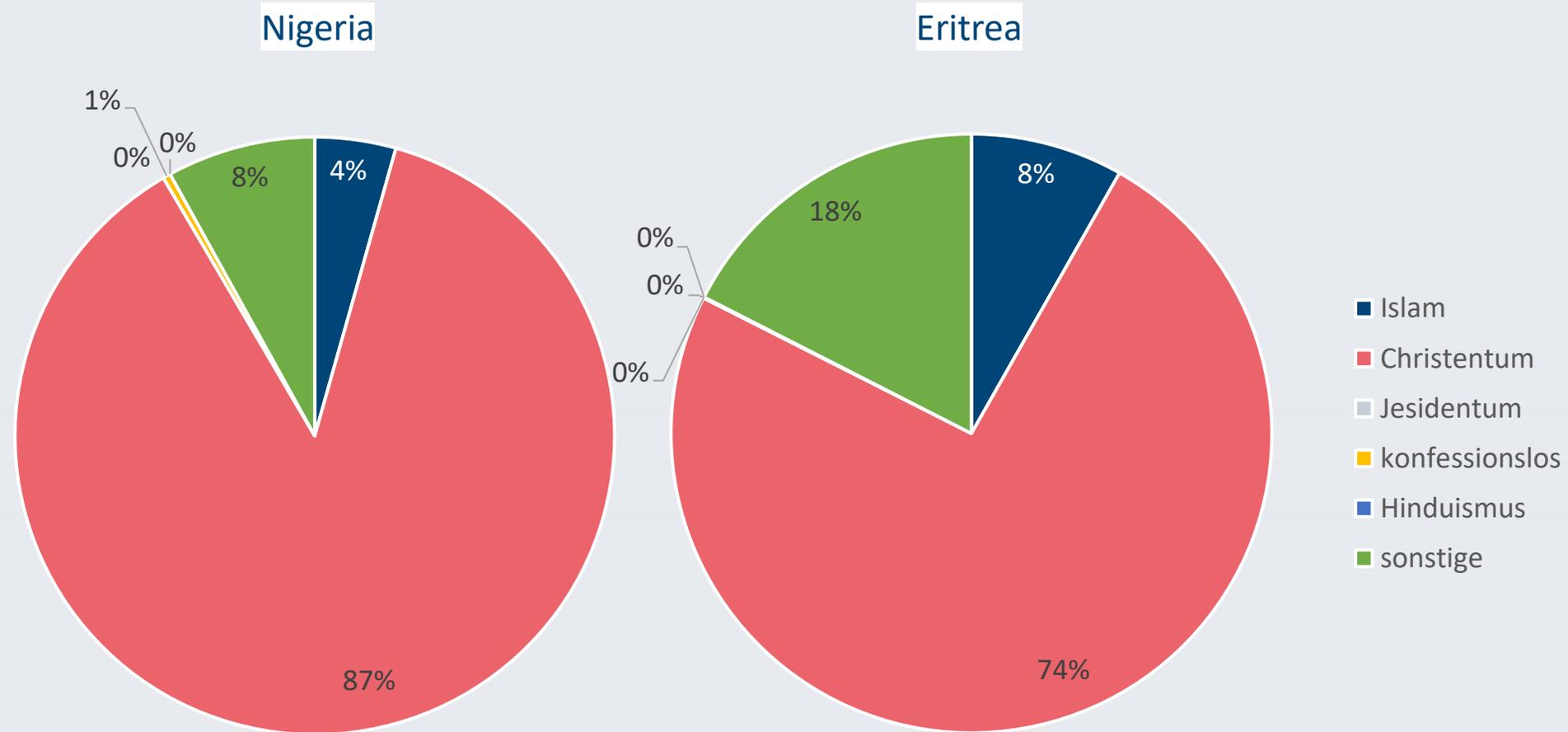




# Welcher Religion gehören Geflüchtete an?

## Hintergrundwissen

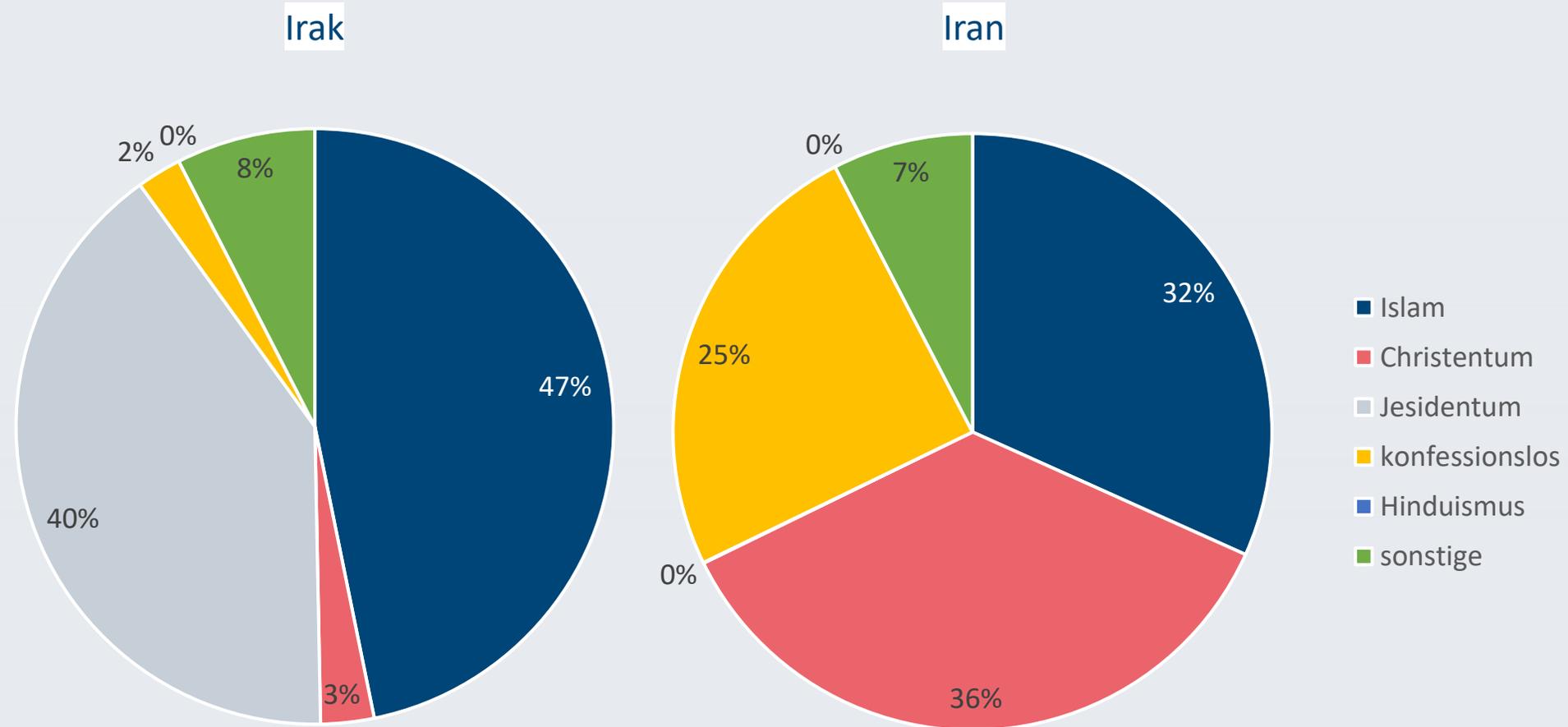
Welcher Religion gehören Geflüchtete an?



# Welcher Religion gehören Geflüchtete an?

## Hintergrundwissen

Welcher Religion gehören Geflüchtete an?





# Die rechtlichen Grundlagen



## Das Grundgesetz – Artikel 4

- (1) Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich.*
- (2) Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.*

## Das Betriebsverfassungsgesetz

- Diskriminierungsverbot
- Verpflichtung für den Betriebsrat, über Diskriminierung wegen der Religion zu wachen

## Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- 2006 in Kraft getreten, setzt vier EU-Richtlinien in deutsches Recht um
- Definiert 6 Diskriminierungsgründe:
  - Rasse oder ethnischen Herkunft
  - Geschlecht
  - Religion oder Weltanschauung
  - Behinderung
  - Alter
  - sexuelle Identität



## Hintergrundwissen

---

### Die rechtliche Grundlagen



## Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- erstreckt sich auf **alle Phasen der Beschäftigung**



- Schutz auch für das **öffentliche Bekenntnis** der religiösen Überzeugung – z.B. durch das Tragen religiöser Symbole oder Kleidungsstücke
- **Verpflichtung für Arbeitgeber**, ihre Beschäftigten vor Diskriminierung durch Vorgesetzte, andere Beschäftigte oder auch Kundinnen und Kunden zu schützen



## Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

### Hintergrundwissen

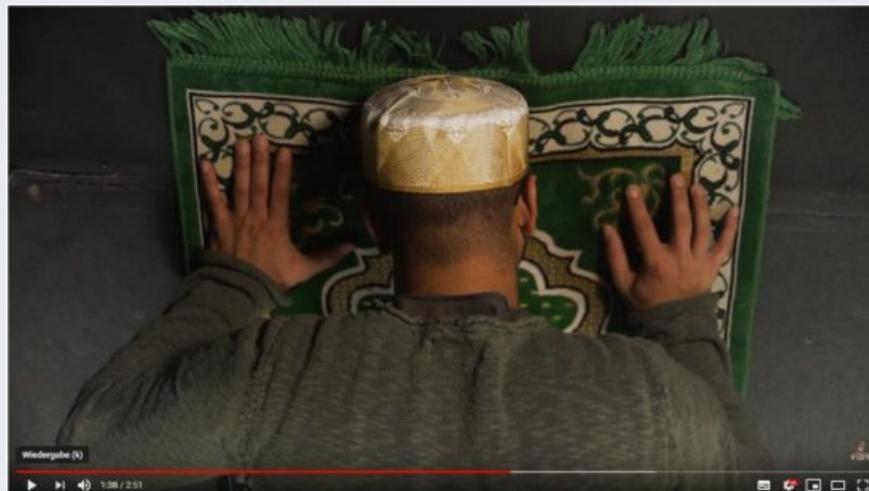
---

#### Die rechtliche Grundlagen

Ungleichbehandlungen sind in engem Maße zulässig.

- ▶ Kirchenklausel
- ▶ Schulen
- ▶ Vereinbarkeit mit betrieblichen Belangen

→ zwei Beispiele:





## Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

### Hintergrundwissen

---

### Die rechtliche Grundlagen

### Das Kopftuch als Teil der Uniform



# Checkliste: religiös diverse Belegschaft

- Fest- und Feiertage**
  - Planung wichtiger Termine
  - Urlaubsregelung
- Essensangebot**
  - Kantinenangebot, Lebensmittelautomaten
  - Aufbewahrung in Gemeinschaftsküchen
  - Öffnungszeiten der Kantine
- Fastenzeiten**
  - sicherheitsrelevante Arbeiten
  - Aufgaben, die viel Kraft und Konzentration verlangen
- Arbeit mit Produkten, die als „haram“ gelten**
  - Verarbeiten von Schweinefleisch, Alkohol; bestimmte Formen der Geldanlage
- Tragen von religiösen Symbolen**
  - Sicherheits- oder Hygienevorschriften
- Gebetspausen**
  - Pausenregelung
  - Räumlichkeiten, die sich für das Gebet eignen





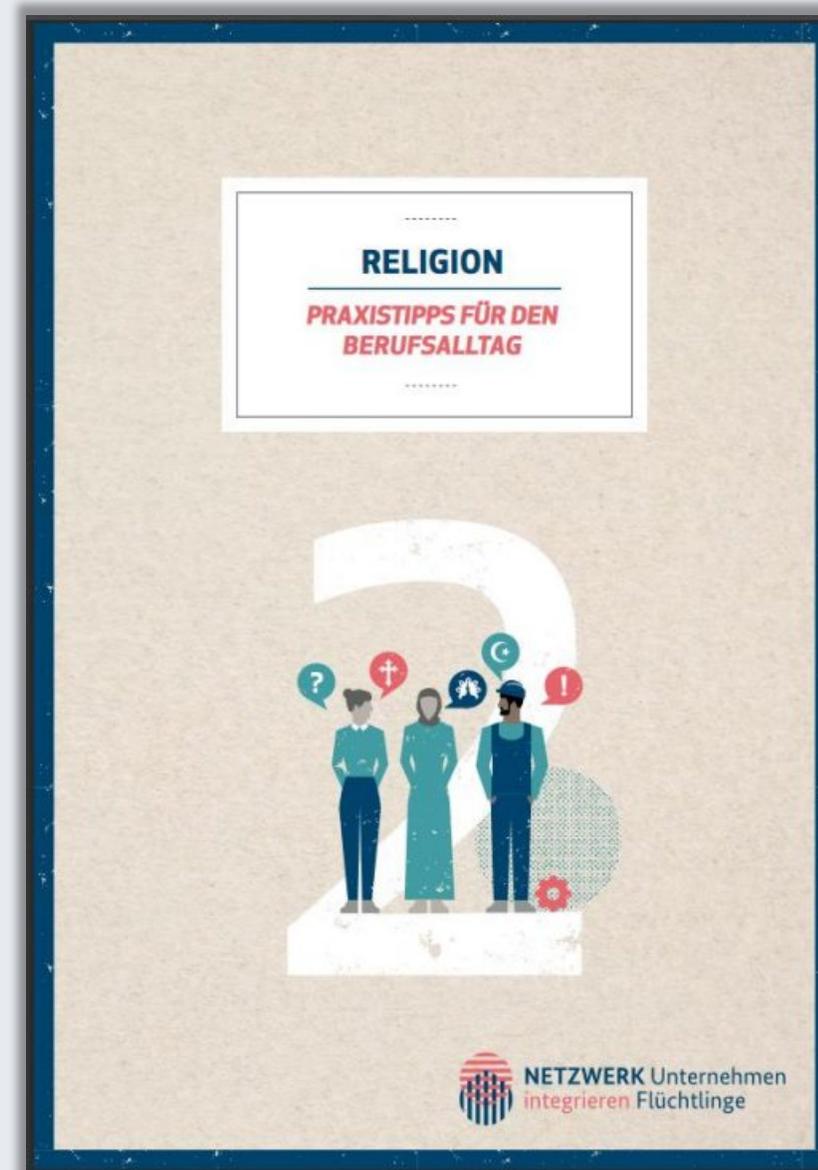
## Tipps für eine respektvolle Kommunikation zum Thema Religion

- **Vermeiden Sie Unterstellungen.**  
Hinterfragen Sie ehrlich Ihre Überzeugungen: Was glaube ich zu wissen – und was davon ist tatsächliches Wissen?
- **Vermeiden Sie das „Stellvertreter-Syndrom“.**  
Stellen Sie sicher, dass Sie Ihr Gegenüber nach dessen individuellen Erfahrungen befragen und nicht als Vertreter einer ganzen Gruppe. Vermeiden Sie es auch, selbst als Stellvertreter Ihrer Gruppe aufzutreten, und sprechen Sie aus der Ich-Perspektive.
- **Decken Sie Stereotype auf.**  
Vorurteile sorgen sehr leicht dafür, dass Missverständnisse oder sogar Konflikte entstehen. Warnsignale sind Worte wie „alle“, „immer“, „nie“, „die“ oder „diese Leute“. Vermeiden Sie diese Formulierungen und hinterfragen Sie sie auch in Gesprächen – zum Beispiel mit Fragen wie „Wer genau?“ oder „An welche konkrete Situation denkst du da?“.
- **Nutzen Sie Ihre Neugier!**  
Drücken Sie Ihr natürliches Interesse aus und lassen Sie sich nicht von der Angst ausbremsen, jemanden versehentlich zu kränken. Stellen Sie Fragen und achten Sie auf die Reaktion Ihres Gegenübers. Ein guter Gesprächseinstieg könnte beispielsweise sein: „Wenn Sie einen Moment Zeit haben, würde ich gern mehr erfahren über ...“
- **Beziehen Sie sich auf Verhalten, nicht auf Glaubenssätze.**  
Vermeiden Sie es, die Glaubenssätze zu diskutieren, die ein Verhalten motivieren. Sprechen Sie stattdessen lieber über das Verhalten selbst in der konkreten Situation.
- **Lassen Sie Fehler zu.**  
Machen Sie sich bewusst, dass Sie es nicht immer vermeiden können, sich zu irren oder jemanden zu irritieren. Nehmen Sie sich nicht vor, von vornherein perfekt zu kommunizieren, sondern mögliche Fehler zu bemerken, anzuerkennen und sich ehrlich zu entschuldigen.

Diese und weitere Tipps zu respektvoller Kommunikation am Arbeitsplatz stellt die Tanenbaum-Gesellschaft unter dem Motto „Combating religious prejudice“ in englischer Sprache zur Verfügung:

➔ [www.nuif.de/tanenbaum](http://www.nuif.de/tanenbaum)

# Informationsmaterialien





# Kulturelle Vielfalt und Herausforderungen im Betrieb



Typische  
Missverständnisse





## Fallbeispiel 1

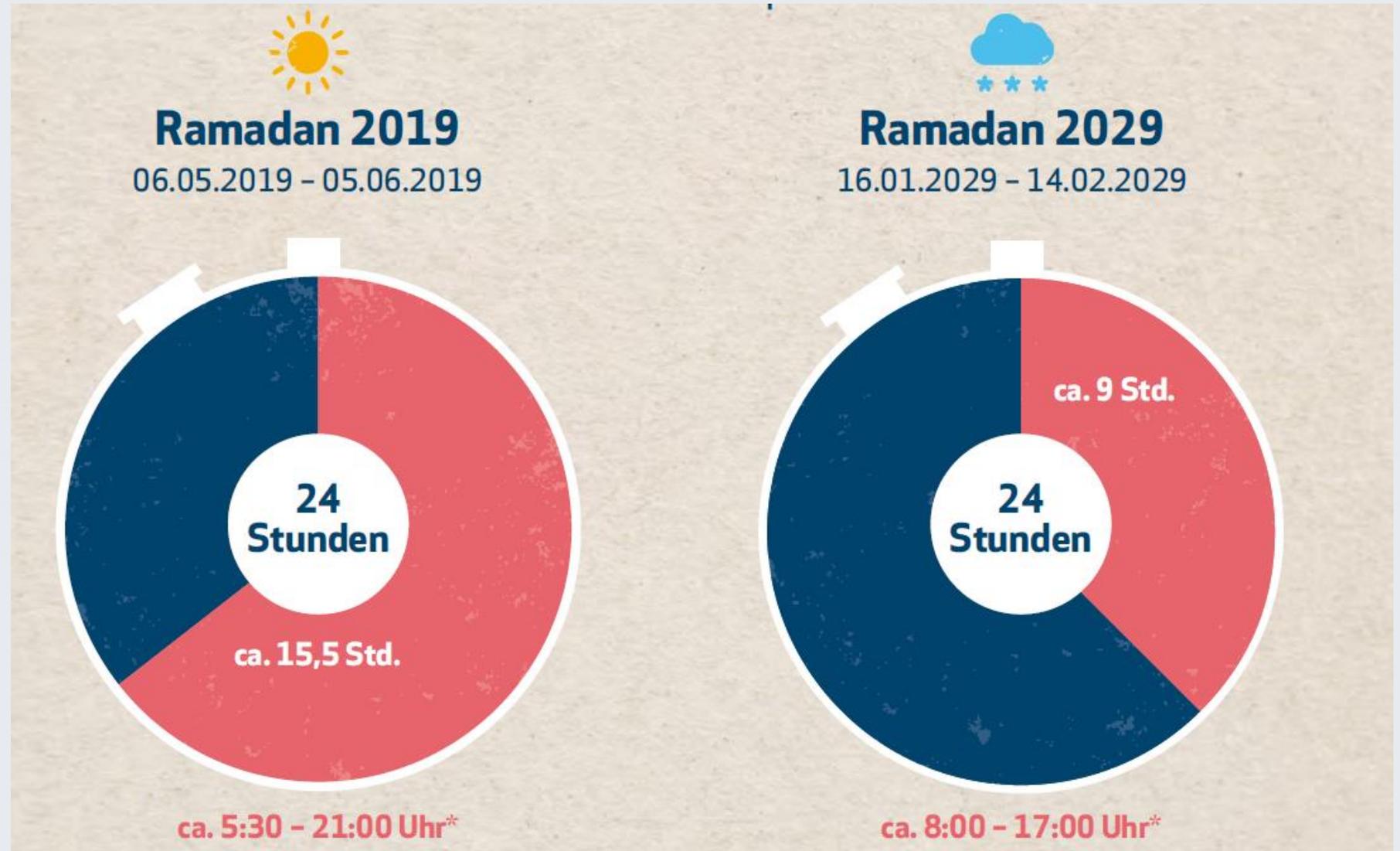
---

Hat der keine Lust?!



Ihr neuer Azubi aus Afghanistan ist seit Tagen schlapp, unkonzentriert und unmotiviert.  
So kennen Sie ihn gar nicht. Normalerweise ist er wissbegierig und sehr interessiert.

# Ramadan – wann wird gefastet?





# Ramadan – Tipps für die Schicht- und Einsatzplanung

- ▶ Versetzung prüfen
- ▶ Urlaub oder Überstundenausgleich möglich?
- ▶ Flexible Arbeitszeiten
- ▶ Schichtplanung mit der gesamten Belegschaft besprechen
- ▶ Über Ausnahmen zur Fastenregelung sprechen



Bei einem Arbeitsunfall gilt der volle Versicherungsschutz



Der Arbeitgeber kann Fastende nicht zum Essen/Trinken verpflichten.



## Praxistipps

---

Ramadan



# Der Ramadan im Arbeitsalltag

## Praxistipps

---

### Ramadan



Beispiel Fraport: gemeinsames Fastenbrechen für Mitarbeitende und Fluggäste am Frankfurter Flughafen



## Praxistipps

---

### Ramadan



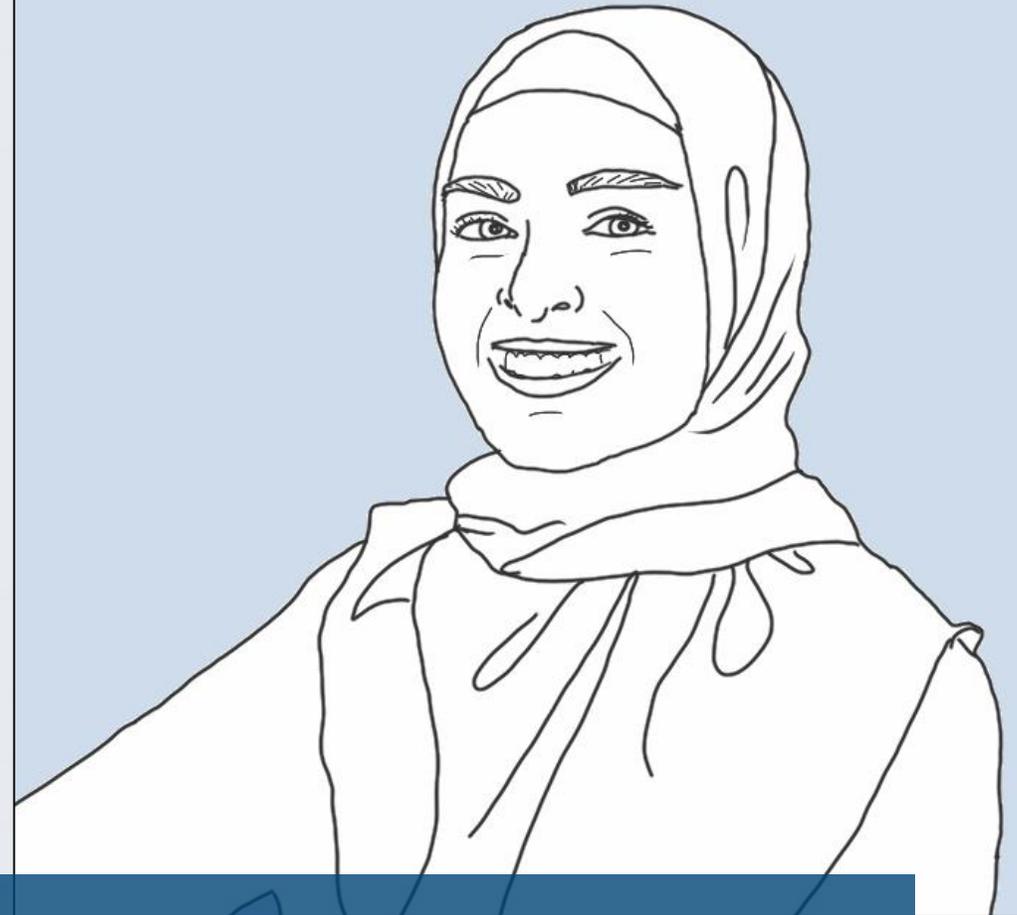




## Fallbeispiel 2

---

Wieso ist die immer  
weg?!



Ihre neue Auszubildende aus Syrien verschwindet jeden Tag, zum Teil mehrmals für längere Zeit von ihrem Arbeitsplatz. Die Kollegen und Kolleginnen fangen bereits an sich zu wundern.

Was ist passiert und was machen Sie jetzt?



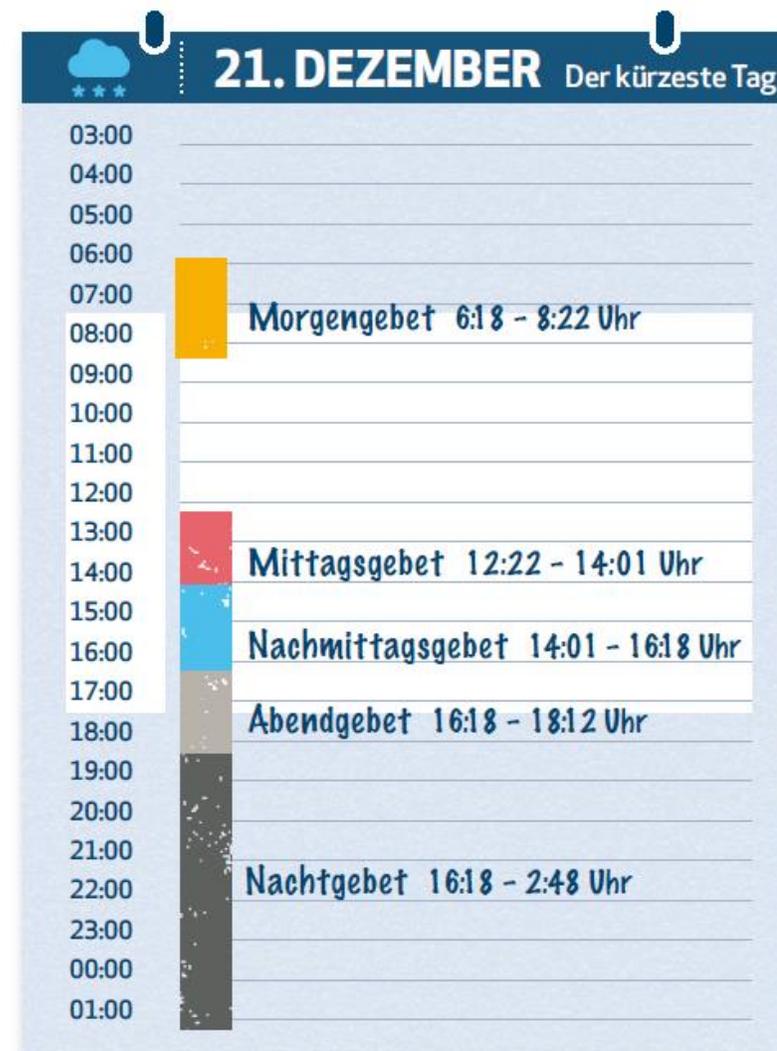
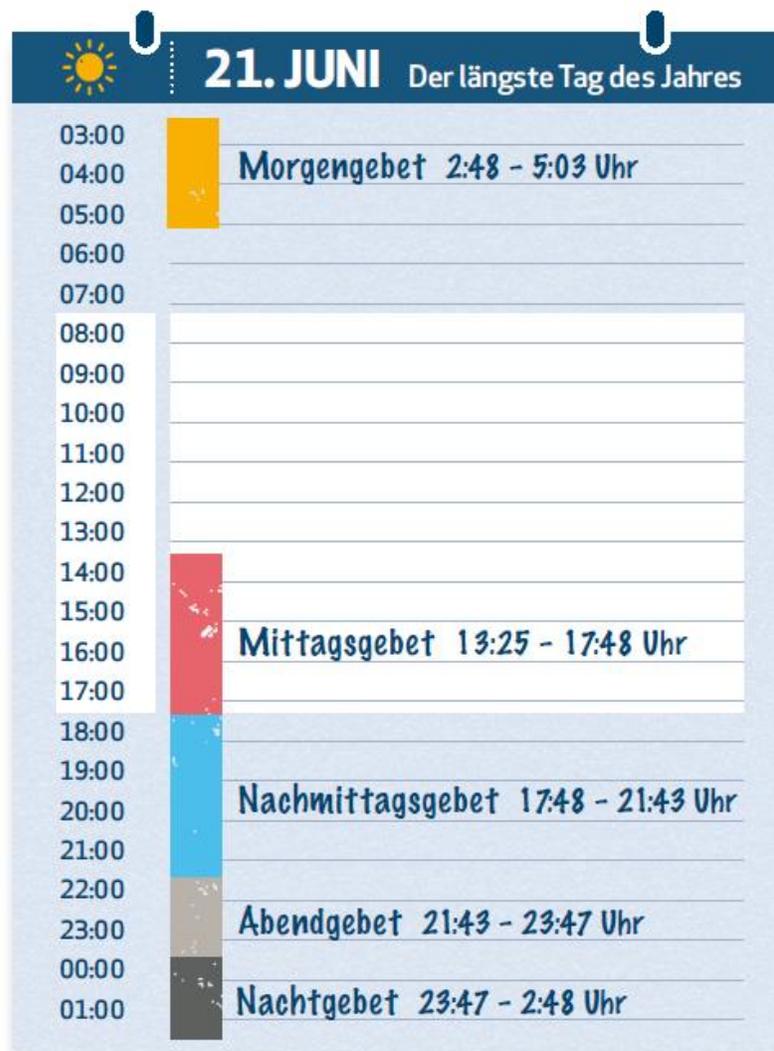
# Gebetszeiten im Islam – wie häufig und wo?

- Das rituelle Gebet (Salāt) ist eine der 5 Säulen des Islam.
- täglich fünfmal → [www.gebetszeiten.de](http://www.gebetszeiten.de)
- mit dem Gesicht Richtung Mekka  
→ <https://qiblafinder.withgoogle.com>  
Anforderungen an die Räumlichkeiten:  
ein sauberer Untergrund (oder Gebetsteppich) und  
idealerweise Zugang zu Waschräumen

# Gebetszeiten im Islam – wann?

Praxistipps

Gebetszeiten





Praxistipps

---

Gebetszeiten





### Fallbeispiel 3

---

Nix kapiert?!



Sie erklären einem jungen Syrer, wie ein Gerät funktioniert.  
Er nickt die ganze Zeit und sagt, er hätte es verstanden.  
Kurz darauf kommt er erneut zu Ihnen, er kann das Gerät nicht bedienen und meint:  
„Es ist sehr kompliziert.“  
Sie: „Ich dachte, du hast meine Erklärung verstanden.“  
Er: „Tut mir leid.“

Was ist passiert und was machen Sie jetzt?



## Praxistipps

---

Vermittlung und  
Aufnahme von Wissen

# Lehr- und Lernauffassung

- ▶ Nachfragen beim Ausbildenden ist in vielen Ländern nicht üblich
- ▶ Ausbilder\*in würde das Gesicht verlieren, da der Azubi unterstellen würde, er/sie hat nicht gut erklärt
- ▶ Rückfragen gestellt werden aber an Gleichaltrige, wenn diese etwas erklären (Tipp: Mentoren/Tandems zw. Azubis)
- ▶ In Herkunftsländern oft Frontalunterricht und reine Wissensvermittlung und Auswendiglernen

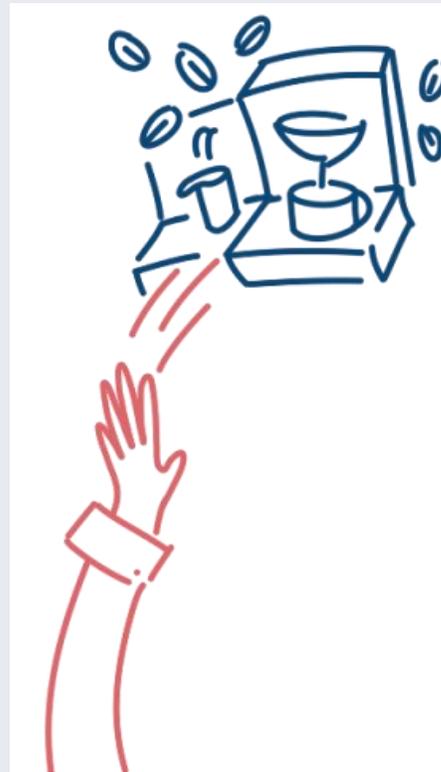


# Missverständnisse entstehen schnell.

Anekdoten aus dem NETZWERK



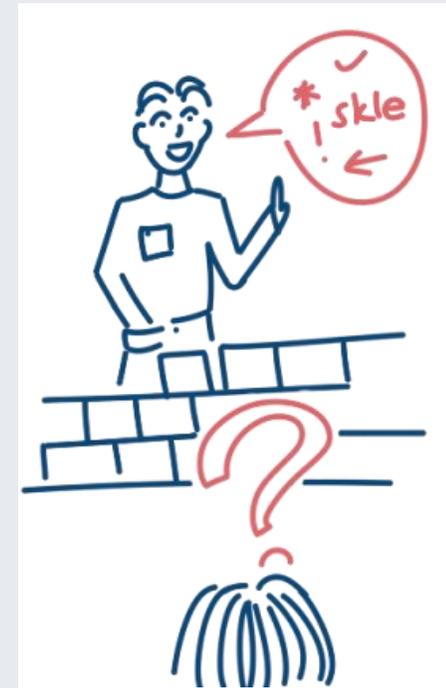
„Kannst du heute bitte das Einlaminiere übernehmen?“



„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.“

# Visualisierungen vereinfachen das Verständnis

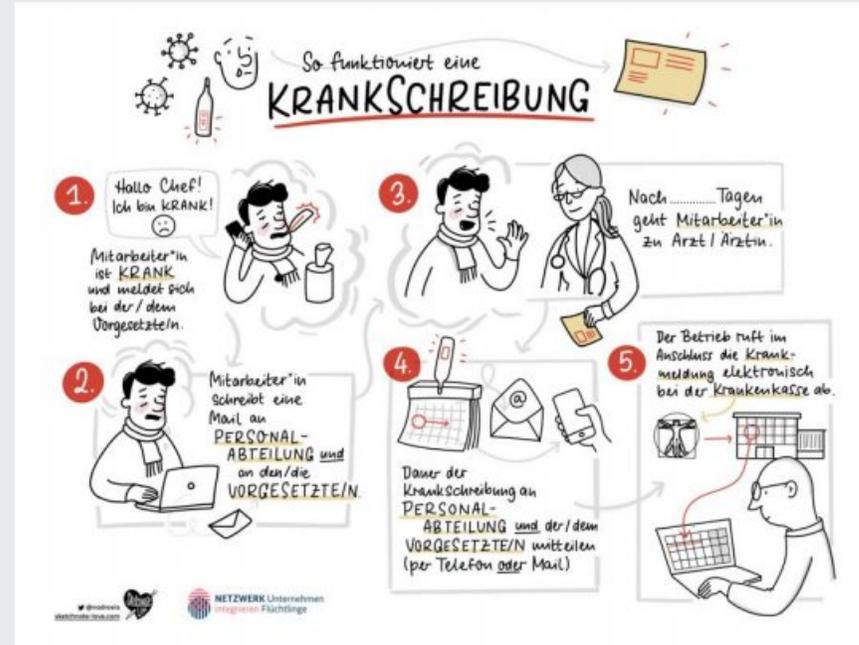
## ↓ Krankschreibung:

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

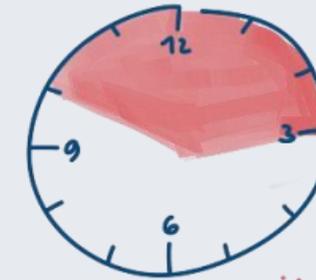
## 👉 Webseiten für Icons

[thenounproject.com](http://thenounproject.com)

[flaticon.com](http://flaticon.com)



## Scribbeln



## Zeit abstempeln

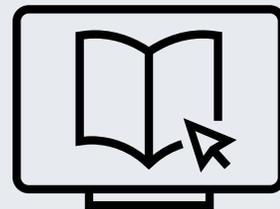
im Büro



im Home office



## Icons



[thenounproject.com](http://thenounproject.com)



[flaticon.com](http://flaticon.com)

## Fotos



# Deutsche Redewendungen verstehen

## Hilfsmittel bei NUiF

**WERDEN SIE  
MITGLIED IM NETZWERK!**  
 Sie wollen mehr erfahren?  
[www.nuif.de/registeren](http://www.nuif.de/registeren)

**NETZWERK** Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge

### DEUTSCHE REDEWENDUNGEN UND FLOSKELN

ZUM LERNEN UND ERWEITERN

In der alltäglichen Kommunikation werden Redewendungen und Floskeln häufig und gerne genutzt. Diese rufen bei Menschen, die Deutsch lernen, meist Fragezeichen hervor. Dieser Flyer soll dabei unterstützen, die Bedeutung von Redewendungen zu verstehen und dazu anregen, die Sammlung weiterzuführen. Gerade im Betriebsalltag kann so die Kommunikation unter KollegInnen vereinfacht werden. Geben Sie die Übersicht gerne an Ihre MitarbeiterInnen weiter.



*Jemandem auf den Schlips treten.\**  
\* Jemanden kränken / beleidigen.

**NETZWERK** Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:  
Bundesministerium für Wirtschaft und Energie  
D/BMK  
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages  
Beauftragte von der D/BK Service GmbH

### REDEWENDUNGEN

Eine Redewendung hat eine Bedeutung, die aus dem eigentlichen Satz der Redewendung nicht sofort verständlich ist und deshalb auswendig gelernt werden muss. Manchmal kann die Bedeutung auch aus dem gesprochenen Zusammenhang erschlossen werden.

**TYPISCH  
IM BERUFLICHEN  
ALLTAG**

Redewendung	Bedeutung
Auf dem Schlauch stehen.	Etwas nach längerem Nachdenken immer noch nicht verstehen.
Auf Zack sein.	Aufgaben schnell verstehen.
Blau machen.	Ohne wichtigen Grund nicht zur Arbeit gehen.
Die Sache ist gegessen.	Die Sache, z.B. eine Aufgabe, ist (schon längst) abgeschlossen.
Die Suppe auslöfeln.	Ein Problem lösen, das man selbst verursacht hat.
Der Groochee ist gefallen.	Etwas endlich verstanden haben.
Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen.	Niemand wird als Meister geboren. Fähigkeiten muss man sich aneignen.
Etwas außen vorlassen.	Etwas nicht berücksichtigen, nicht in Betracht ziehen.
Etwas auf dem Schirm haben.	Etwas im Gedächtnis behalten.
Etwas in der Pipeline haben.	Ein Vorhaben/Projekt in der Vorbereitung haben.
Etwas über den Haufen werfen.	Einen Plan nicht weiterverfolgen.
Etwas verläuft sich im Sand.	Etwas geht ohne Ergebnis zu Ende.
Nicht aus dem Quark kommen.	Nicht vorankommen.
Nur Bahnhof verstehen.	Etwas / Eine Aufgabe gar nicht verstehen.
Über etwas im Bilde sein.	Über etwas Bescheid wissen, informiert sein.
Was Du heute kannst besorgen, das verschiebe nicht auf morgen.	Etwas lieber direkt erledigen, als auf später oder einen anderen Tag aufschieben.
Zwischen Tür und Angel.	Auf die Schwelle oder nur kurz (mit jemandem gesprochen haben / etwas erledigt haben.)



# Anleiten von Auszubildenden

„Das wird nicht gerne gesehen!“

versteckte Verbote

„Das darfst du nicht machen!“

klare Verbote

„Könntest du das 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.“

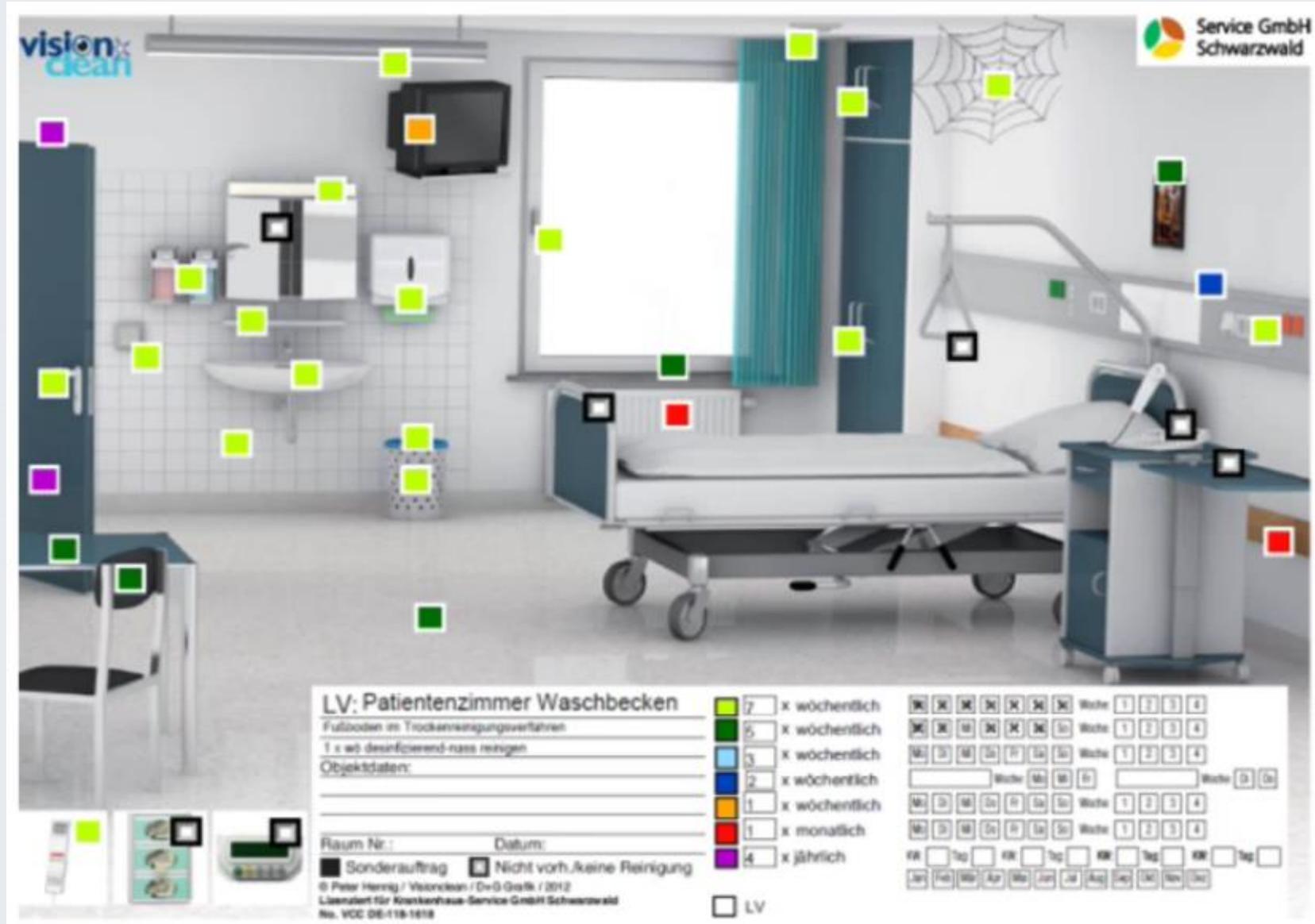
Amts- und Behördendeutsch

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

nachvollziehbare Erklärungen

# Sprache reduzieren – mehr visualisieren

## Gestaltung des Reinigungsplans

**LV: Patientenzimmer Waschbecken**

7 x wöchentlich  
 5 x wöchentlich  
 3 x wöchentlich  
 2 x wöchentlich  
 1 x wöchentlich  
 1 x monatlich  
 4 x jährlich

Sonderauftrag     Nicht vorh./keine Reinigung

Raum Nr.: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_  
© Peter Herrig / Visionclean / D+G Grafik / 2012  
 Lizenziert für Krankenhaus-Service GmbH Schwarzwald  
 No. VCC DE-119-1618

<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	Woche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<						

# Die Einstiegsqualifikation (EQ)

Förderung	Förderer	Angebote Unterstützung	Inhalte	Zeitlicher Umfang	Antragstellung und weitere Informationen
<b>Einstiegsqualifizierung (EQ)</b>	 Agentur für Arbeit oder Jobcenter	Sprachliche und fachliche Vorbereitung auf die Ausbildung	Erstes Kennenlernen der betrieblichen Inhalte, Hinführung zum ersten Lehrjahr und Besuch der Berufsschule in einer Fachklasse (nach Möglichkeit)	6-12 Monate Praktikum in Vollzeit als sozialversicherungspflichtige Anstellung; bis zu 243€ Entlohnung werden erstattet, pauschalierter Gesamtsozialversicherungsbeitrag wird gezahlt	Als Betrieb kontaktieren Sie die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter. Diese geben Ihnen Auskunft über eine Förderzusage.  Weitere Informationen unter  <a href="http://www.arbeitsagentur.de">www.arbeitsagentur.de</a>



# Die Assistierte Ausbildung flexibel: **AsA flex**

**Achtung:  
abH und AsA  
sind jetzt  
AsA flex**

Förderung	Förderer	Angebotene Unterstützung	Inhalte	Zeitlicher Umfang	Antragstellung und weitere Informationen
<b>Assistierte Ausbildung „flex“ (AsA flex)</b>	 Agentur für Arbeit oder Jobcenter	Umfangreiche Unterstützung in Form von z.B. Sprachunterricht oder fachtheoretischer Nachhilfeunterricht, aber auch sozialpädagogische Betreuung oder Unterstützung für den Ausbildungsbetrieb beim Erstellen von Qualifizierungsplänen	<p><b>Für Auszubildende</b> Nachhilfe in Deutsch, Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, Vorbereitung auf Prüfungen und Klassenarbeiten, sozialpädagogische Begleitung</p> <p><b>Für Betriebe</b> Unterstützung bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung, Begleitung im Betriebsalltag, Coaching der AusbilderInnen</p>	Dauer und Umfang orientieren sich am individuellen Unterstützungsbedarf	Auszubildende kontaktieren direkt die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter ihres Wohnortes.  Weitere Informationen unter <a href="http://www.arbeitsagentur.de">www.arbeitsagentur.de</a>

# Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

Förderung	Förderer	Angeborene Unterstützung	Inhalte	Zeitlicher Umfang	Antragstellung und weitere Informationen
<b>Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)</b>	 Agentur für Arbeit oder Jobcenter	Finanzielle Unterstützung für Auszubildende	Staatliche Förderung für Auszubildende, die außerhalb des Elternhauses wohnen; Höhe der BAB wird individuell berechnet	BAB wird für die Dauer der Ausbildung gezahlt.	Auszubildende kontaktieren direkt die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter ihres Wohnortes.  Weitere Informationen unter <a href="http://www.arbeitsagentur.de">www.arbeitsagentur.de</a>

# Berufssprachkurse

Förderung	Förderer	Angeborene Unterstützung	Inhalte	Zeitlicher Umfang	Antragstellung und weitere Informationen
<b>Berufssprachkurse</b>	 <p>Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)</p>	Intensive Förderung zum Erlernen der deutschen Sprache	Auszubildenden werden Sprachfertigkeiten zur mündlichen und schriftlichen Kommunikation mit KollegInnen, Vorgesetzten und KundInnen vermittelt.	Basismodule zur Erreichung des nächsthöheren Sprachniveaus: je 400-500 Unterrichtseinheiten	Betriebe finden Ansprechpartner unter <a href="http://www.nuif.de/">www.nuif.de/</a> <a href="#">Kontaktpersonen-DeuFoeV</a>

# Berufssprachkurse für Auszubildende des BAMF

**Sprachunterstützung  
für Ihre Azubis gesucht?**

Die Berufssprachkurse für Auszubildende  
des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

NEU  
seit  
2020



Berufsbildungszentrum der Remscheider MetaB- und Elektroindustrie GmbH

Sprache ist die zentrale Herausforderung für das Bestehen der Ausbildung. Gerade in der Berufsschule und in Prüfungen tun sich Auszubildende mit Migrationsgeschichte häufig schwer. Durch eine frühzeitige Sprachförderung im Rahmen der Berufssprachkurse für Auszubildende lassen sich diese Hürden überwinden. Der Fokus der Kurse liegt auf Ausbildungsinhalten, der Fachsprache und der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung. Ein großer Vorteil für Sie als Betrieb: Das Angebot ist kostenfrei und wird sehr häufig direkt am Lernort Berufsschule angeboten.

 **NETZWERK** Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge 

- Fokus der Kurse: auf Ausbildungsinhalten, Fachsprache und der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung
- Kosten: Teilnahme ist kostenfrei
- Voraussetzung: 7 Teilnehmende
- Dauer: je nach Unterstützungsbedarf (1 Lehrjahr oder für Dauer der gesamten Ausbildung)
- Umsetzung: in Präsenz in der Berufsschule, als digitales Format oder hybrid

Neuer Flyer

# Programm „VerA“ des Senior Experten Service

## Senior Experten Service (SES)

Tel.: 0228 26090-40  
Fax: 0228 26090-177

E-Mail: [vera@ses-bonn.de](mailto:vera@ses-bonn.de)  
Web: <https://vera.ses-bonn.de/senior-experten>

- SES = eine der größten deutschen Ehrenamtsorganisationen für Fach- und Führungskräfte im Ruhestand
- VerA = Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen
- Richtet sich an junge Menschen mit Schwierigkeiten in oder vor der Berufsausbildung
- bietet 1:1-Betreuung, unterstützen mit Ausbildungsinhalten, sprachlichen Schwierigkeiten und sozialen und persönlichen Problemen mit Familie und Freunden
- AusbildungsbegleiterInnen werden auf die Aufgabe vorbereitet und bringen durch jahrelange Berufserfahrung Fachwissen aus Industrie, Handwerk, technischen, kaufmännischen und sozialen Berufen mit

# Überblick über die Förderlandschaft



 Für welchen Bereich sind Sie auf der Suche nach Fördermöglichkeiten?

- Sprachförderung
- Nachhilfe und Unterstützung im Betrieb
- Kompetenzen einschätzen und Kennenlernen
- Finanzielle Unterstützung für Azubis
- Finanzielle Unterstützung für Betriebe

 Welchen Aufenthaltsstatus hat Ihr/e MitarbeiterIn? ⓘ

- Positiver Asylbescheid (Aufenthaltslaubnis)
- Laufendes Asylverfahren (Aufenthalts gestattet)
- Negativer Asylbescheid (Asylantrag abgelehnt) + Duldung
- Negativer Asylbescheid (Asylantrag abgelehnt) + Duldung mit ungel.
- Negativer Asylbescheid (Asylantrag abgelehnt) + ausreisepflichtig

 In welcher Form ist ihr/e MitarbeiterIn bei Ihnen beschäftigt bzw. in welcher Form und Phase der Ausbildung befindet sich der/die Geflüchtete?

- Einstiegsqualifizierung (EQ)
- staatlich anerkannte, betriebliche Ausbildung
- vollzeitschulische Ausbildung
- auf der Suche nach einer (neuen) Ausbildungsstelle

[www.nuif.de/aktiv-werden/klickpfad-foerdermoeglichkeit](http://www.nuif.de/aktiv-werden/klickpfad-foerdermoeglichkeit)



NETZWERK Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge

IHK

Hochrhein  
Bodensee

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

DIHK

Durchgeführt von der  
DIHK Service GmbH

# Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

IHK Hochrhein-Bodensee

20. Oktober 2023