

Perspektiven bieten

So gelingt der Berufseinstieg geflüchteter Frauen
in Ihr Unternehmen

Eine Praxishilfe für Unternehmen



DIHK

Deutscher
Industrie- und Handelskammertag



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Perspektiven bieten

So gelingt der Berufseinstieg geflüchteter Frauen
in Ihr Unternehmen

Eine Praxishilfe für Unternehmen

Bundesministerin Dr. Franziska Giffey und DIHK-Präsident Dr. Eric Schweitzer zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen



Geflüchtete Frauen sind seltener als Männer berufstätig. Woran liegt das?

Franziska Giffey: Wir wissen, dass die Hälfte der Frauen bereits in ihrer Heimat gearbeitet hat. Sie bringen wertvolle Erfahrungen und Kenntnisse mit, auch wenn oft noch einige Qualifikationen fehlen oder nicht anerkannt wurden. Oft finden sich Hürden für den Berufseinstieg aber in Alltagsfragen: Drei Viertel der geflüchteten Frauen sind Mütter und übernehmen viele Pflichten im Haushalt. Sie müssen erst einmal einen Kita-Platz für ihre Kinder finden und den Familienalltag neu organisieren, um überhaupt arbeiten zu können. Und all das in einem Land, das ihnen noch nicht so vertraut ist und dessen Sprache sie nicht sprechen.

Eric Schweitzer: Geflüchtete Frauen haben in ihren Herkunftsländern seltener Berufserfahrungen gesammelt als Männer und verfügen im Durchschnitt über ein geringeres Bildungsniveau. Das kann den Einstieg in Arbeit hierzulande erschweren. Der Wunsch, zu arbeiten ist aber auch unter den geflüchteten Frauen hoch, passende Unterstützungsangebote sind daher wichtig. Unternehmen

können einen wichtigen Beitrag leisten, um die Möglichkeiten für den Berufseinstieg geflüchteter Frauen zu verbessern.

Warum ist es wichtig, Frauen auf ihrem Weg in die Berufstätigkeit zu unterstützen?

Eric Schweitzer: Die Erwerbstätigkeit der Frauen ist in Deutschland in den letzten Jahren deutlich gestiegen – sie leisten damit einen großen Beitrag zur Fachkräftesicherung in den Unternehmen. Unternehmen übernehmen mit der Integration von geflüchteten Frauen zunächst gesellschaftliche Verantwortung. Vielfalt in der Mitarbeiterschaft kann zudem nicht nur für internationale Unternehmen mit ausländischen Kunden eine Bereicherung sein.

Franziska Giffey: Der Großteil der Frauen ist hoch motiviert. Sie wollen ihr eigenes Geld verdienen, auf eigenen Beinen stehen. Das ist wichtig für ein selbstbestimmtes Leben. Zugleich sind sie Vorbilder für ihre Kinder, weil sie mehrheitlich die Familienarbeit übernehmen. Wenn die Kinder merken: Mama kann arbeiten und für mich da

sein, ist das gut für alle. Wenn wir geflüchtete Frauen auf ihrem Weg ins Berufsleben unterstützen, stärken wir auch Kinder und ihre Familien insgesamt.

Inwieweit spielt hier die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine Rolle?

Franziska Giffey: Meine Botschaft lautet: Integration durch Normalität. Geflüchtete Familien sehen, dass Müttererwerbstätigkeit in Deutschland üblich ist. Dazu passt der Arbeitswunsch vieler Mütter. Wir wissen aber auch: Wenn eine Mutter wieder arbeiten geht, verändert sich für die Familien viel: Abläufe müssen anders geplant, Zeiten müssen abgesprochen werden. Unsere „Stark im Beruf“-Kontaktstellen unterstützen die Familien dabei, diese Fragen zu klären. Dazu gehört auch, die Väter mit ins Boot zu holen und einen gemeinsamen Weg zu finden, der Familie, Beruf und das Ankommen in Deutschland miteinander vereinbar macht.

Eric Schweitzer: Auch die Unternehmen ermöglichen mit vielfältigen Angeboten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Der parallele Ausbau der Betreuungsinfrastruktur ist dafür eine wichtige Voraussetzung. Neben dem Zugang zu Angeboten der Kindertagesbetreuung ist eine ausreichende Flexibilität für die Unternehmen bei der Gestaltung von Vereinbarkeitsmodellen sehr wichtig. Um die Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen zu steigern, müssen wir sie gleichzeitig beim Sprach- und Qualifikationserwerb unterstützen.

Welche ersten Strategien lassen sich erkennen, um Frauen in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren?

Eric Schweitzer: Junge Frauen sollten frühzeitig für eine Ausbildung begeistert und gewonnen werden. Eine besondere Ansprache und eine konstante, individuelle Begleitung können hier helfen. Insgesamt sollten Geflüchtete generell, und besonders junge Frauen und ihre Familien, gut darüber informiert werden, dass es hierzulande

keine Unterschiede beim Zugang zu Bildung und Beschäftigung gibt. Für Frauen und Männer mit gleicher Qualifikation bestehen auch gleiche Jobperspektiven. Die große Bandbreite an Berufen und Entwicklungswegen ist vielen geflüchteten Frauen nicht ausreichend bekannt – hier müssen wir Informationen zielgruppengerecht aufbereiten und einfach zugänglich machen. Es gibt Integrationsprojekte, die sich einen Frauenanteil zum Ziel setzen beispielsweise der IHK Wiesbaden. Mittlerweile befinden sich einige der Teilnehmerinnen in Ausbildung und Studium – eine Erfolgsgeschichte.

Franziska Giffey: Uns geht es darum, die Mütter von Anfang an zu unterstützen. Wir sollten nicht darauf setzen, die Frauen erst nach der Kindererziehung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das ist zu spät und grenzt viele aus. Informationen über Teilzeitausbildung, zukunftssträchtige Berufe, Kinderbetreuungsangebote, Frauen- und Elternkurse werden schon jetzt regional angeboten, um Frauen den Schritt in Arbeit und Ausbildung zu erleichtern. Gemeinsam mit unseren Partnern aus der Wirtschaft wollen wir diese Angebote in die Fläche tragen. Das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ setzt hier an und begleitet die Mütter auf dem Weg in die Erwerbstätigkeit.

Diese Praxishilfe ist im Rahmen des ESF-Bundesprogramms
„Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ entstanden.



Mehr Informationen finden Sie unter: www.starkimberuf.de

Was diese Praxishilfe bietet

Frauen mit Fluchterfahrung bringen Motivation und Kompetenzen mit, die für Ihr Unternehmen von Vorteil sein können.

In dieser Praxishilfe finden Sie Tipps und Praxiserfahrungen, wie die Zusammenarbeit mit geflüchteten Frauen – unter ihnen auch viele Mütter – gelingt. Folgende Fragen stehen dabei im Mittelpunkt:

1. Welche Potenziale, aber auch Unterstützungsbedarfe bringen geflüchtete Frauen mit?	8
■ Gute Argumente sprechen für Ihre Mitarbeiterinnen von morgen	8
■ Für Herausforderungen passende Lösungen finden:	
□ Familienfreundlichkeit ist essenziell	10
□ Deutsch lernen, auch berufsbegleitend	11
□ Zugänge zum Arbeitsmarkt schaffen	12
□ Qualifikationen kennenlernen	13
□ Vielfalt im Unternehmen leben	14
2. Wie gelingt der Berufseinstieg?	
■ Schritt 1: Kompetenzen kennenlernen und einschätzen	19
■ Schritt 2: Brücken in die Ausbildung bauen und auf den Beruf vorbereiten	22
■ Schritt 3: In den Beruf einsteigen	26
3. Wie finden Unternehmen neue Mitarbeiterinnen unter geflüchteten Frauen?	38
4. Service: Hier finden Sie weiterführende Informationen	42

Gute Argumente sprechen für Ihre Mitarbeiterinnen von morgen

Unabhängig von vorherigen Erfahrungen sind viele Frauen motiviert, beruflich durchzustarten. Für Sie als Unternehmen lohnt sich die Einstellung:

- Geflüchtete Frauen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, heißt auch dem **Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken**.
- **Sprachliche und interkulturelle Kenntnisse** der Frauen unterstützen die Internationalisierung Ihres Betriebs – egal ob Sie bereits ausländische Kunden haben oder diese noch gewinnen wollen.
- Vielfalt im Unternehmen kann die **Kreativität und Innovationsfähigkeit stärken** – nutzen Sie also die vielfältigen Sichtweisen, Erfahrungen und Talente.
- Erhöhen Sie Ihre Arbeitgeberattraktivität, indem Sie nach außen zeigen, wie **modern und aufgeschlossen** Ihr Unternehmen ist – durch eine internationale Belegschaft und durch Angebote, die Vielfalt zulassen. Darunter fallen auch Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit.

Über die Hälfte aller geflüchteten Frauen stehen (zukünftig) dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zur Verfügung: 44 Prozent sind unter 17 Jahre alt, 15 Prozent im Ausbildungsalter.



Zwischen 2012 und Juni 2018 haben über **550.000** Mädchen und Frauen in Deutschland Schutz gesucht.^[1]



44 Prozent

der weiblichen Schutzsuchenden sind Mädchen unter **18 Jahren**^[2] und somit die potenziellen Fachkräfte von morgen.



15 Prozent

der Frauen sind im Ausbildungsalter zwischen **18 unter 25**.^[3]



40 Prozent

der Frauen sind zwischen **25 und 65 Jahre alt**.^[4]



Dreiviertel aller erwachsenen, weiblichen Schutzsuchenden sind **Mütter**.^[5]



Die meisten Schutzsuchenden stammen aus **Syrien, Afghanistan und dem Irak**.^[6]



Fünf von sechs Frauen

sind im Schnitt in ihrem Herkunftsland zur **Schule** gegangen. Die Dauer des Schulbesuchs variiert jedoch deutlich.^[7]



22 Prozent

aller Frauen haben ein **Studium** oder eine **Ausbildung erfolgreich abgeschlossen** – Frauen ohne formelle Qualifikation haben oft in der Praxis eine Tätigkeit erlernt.^[8]



Rund **ein Drittel** aller Frauen berichtet, im **Herkunftsland erwerbstätig** gewesen zu sein. Frauen ohne Bildungsabschlüsse haben in unqualifizierten Berufssegmenten gearbeitet oder waren informell tätig (z. B. als Aushilfskraft). Viele haben ihren Beruf zudem „on the job“ gelernt – z. B. als Schneiderin oder Friseurin.^[9]

Geflüchtete Frauen besitzen viel Motivation für den Einstieg in das Berufsleben



Wir haben beobachtet, dass die Mütter in den Familien oft die Stärkeren sind. Sie haben die Flucht hinter sich gebracht, managen die Familie und sie formulieren für sich einen klaren Weg, wie es weitergehen soll.



Ruth Zinner,
„Stark im Beruf“-Kontaktstelle Göttingen



Ich habe festgestellt, dass viele der geflüchteten Frauen eine hohe formale Bildung haben und teilweise richtige Sprachtalente sind. Dieses Potenzial müssen wir auch für unsere Unternehmen nutzen. Deshalb ist es wichtig, geflüchtete Frauen auf ihrem Weg in die Berufstätigkeit zu begleiten – dies gilt für Mütter und Frauen, die keine Kinder haben, gleichermaßen.



Patrick Bareiter,
Willkommenslotse und Flüchtlingskoordinator der IHK zu Lübeck

^[1] BAMF 2018, Asylerstanträge in den Jahren 2012–Juni 2018 nach Geschlecht und Altersgruppe

^[2] BAMF 2018, Asylerstanträge in den Jahren 2012–Juni 2018 nach Geschlecht und Altersgruppe

^[3] BAMF 2018, Asylerstanträge in den Jahren 2012–Juni 2018 nach Geschlecht und Altersgruppe

^[4] BAMF 2018, Asylerstanträge in den Jahren 2012–Juni 2018 nach Geschlecht und Altersgruppe

^[5] IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten, 2016

^[6] BAMF 2018, Asylerstanträge in den Jahren 2012–2017 nach Herkunftsland

^[7] Kosyakova 2017, Daten basierend auf IAB-BAMF-SOEP-Befragung

^[8] Kosyakova 2017, Daten basierend auf IAB-BAMF-SOEP-Befragung; Rich 2016

^[9] Rich, 2016

Für Herausforderungen passende Lösungen finden

„Für viele Frauen ergibt sich nach ihren eigenen Angaben erst in Deutschland eine wirkliche, realistische Perspektive auf eine eigene Berufstätigkeit.“^[10] Bevor sie diese Chance nutzen können, bringen die ersten Schritte in den Beruf auch lebensnahe Herausforderungen mit sich.

Familienfreundlichkeit ist essenziell



Oft ist die Rollenverteilung klar: Viele Frauen fühlen sich alleine für die Kinderbetreuung verantwortlich. Sie tun sich zunächst schwer, ihr Kind in eine Kindertagesbetreuung zu geben.

Wie kann Familie und Beruf vereinbart werden?

Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bestehen insbesondere dann, wenn geflüchtete Familien befürchten, ihre Kinder könnten nicht gut betreut sein. Unternehmen sollten sensibel sein und bereits im Bewerbungsgespräch die Frage der Kinderbetreuung und der Arbeitszeiten und -modelle thematisieren. Unternehmen berichten, dass beim Vorstellungsgespräch manchmal auch der Partner anwesend ist. Dann können Lösungen im Konsens und gemeinsam mit der ganzen Familie gefunden werden!

Wussten Sie schon?

Jedes Kind in Deutschland hat ab dem vollendeten ersten Lebensjahr einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz in einer Kita oder in der Kindertagespflege. Dies gilt auch für geflüchtete Kinder.

Voraussetzungen: Eine Aufenthaltsgestattung nach § 55 Asylverfahrensgesetz (AsylVfG) muss vorliegen, die Familie muss die Erstaufnahmeeinrichtung verlassen haben und in der zugewiesenen Kommune in einer Anschlussunterkunft untergebracht sein.

Warum lohnt sich Familienfreundlichkeit für Sie?



Kinderbetreuungsangebote, Teilzeitmodelle oder Home-Office können sich auch betriebswirtschaftlich lohnen – Studien sprechen von bis zu 40 Prozent Rendite^[11].



Familienfreundlichkeit bindet Beschäftigte.



Sie steigern Ihre Attraktivität als Arbeitgeber – für alle (zukünftigen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Hier finden Sie weitere Informationen:

- Praktische Tipps rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen finden Sie unter: www.erfolgsfaktor-familie.de, eine gemeinsame Initiative vom BMFSFJ und dem DIHK.
- Auch die Kontaktstellen im Programm „Stark im Beruf“ oder die IHK-Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner von „Familie und Beruf“ beantworten Ihre Fragen. Mehr Infos finden Sie unter: www.starkimberuf.de und bei Ihrer IHK vor Ort: www.ihk.de

Deutsch lernen, auch berufsbegleitend



Geflüchtete Frauen lernen oft später Deutsch als geflüchtete Männer. Nach zwei Jahren in Deutschland geben knapp 60 Prozent geflüchteter Frauen, aber mehr als 70 Prozent der Männer an, „sehr gut“, „gut“ oder „mittelmäßig“ Deutsch zu sprechen und somit Sprachkenntnisse zu besitzen.^[12]

Nare Yesilyurt, Gründerin und Geschäftsführerin des kulturspezifischen Pflegedienstes Deta-Med in Berlin, arbeitet schon lange mit Frauen mit Migrationshintergrund zusammen. Sie ist überzeugt, Sprache kann auch berufsbegleitend erlernt werden!^[13]



Wie gelingt der Spracherwerb am Arbeitsplatz?

Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg. Man muss den Menschen eine Chance geben. Ein wichtiger Schritt zur vollständigen Integration in die Arbeitswelt ist die Verbesserung der Deutschkenntnisse. Nach der Einstellung werden die betreffenden Mitarbeiterinnen daher berufsbegleitend zu Deutschkursen geschickt. Sie können weiterhin normal im Betrieb arbeiten, zusätzlich aber ihre sprachlichen Kompetenzen verbessern. In der Arbeitsplanung wird dafür gesorgt, dass für die Kursteilnahme genug Zeit zur Verfügung steht.

Was sind die Inhalte der Deutschkurse und wie werden sie finanziert?

Die Sprachkurse werden an Sprachschulen durchgeführt und beziehen sich inhaltlich auf den Pflegeberuf. Ich bestimme die Inhalte mit, weil ich weiß, wo die Schwächen meiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liegen. Bezahlt wird die Teilnahme am Kurs vom Unternehmen. Dafür verlange ich aber auch etwas: Wer hier arbeitet, muss bereit sein, sich weiterzuentwickeln. Ich möchte keine bildungsresistenten Mitarbeiterinnen! Warum ich investiere? Meine Pflegekräfte sind mein größtes Kapital.



^[10] Brücker et al., 2016

^[11] BMFSFJ (2016). Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit. Verfügbar unter:

www.erfolgsfaktor-familie.de/fileadmin/ef/Wissenplattformfuer_die_Praxis/Studie_BWL.pdf

^[12] Kosyakova 2017, Daten basierend auf IAB-BAMF-SOEP-Befragung

^[13] Ausschnitt aus dem Interview „Sprachtraining während der Ausbildung“:

www.starkimberuf.de/starke-praxis/fuer-die-wirtschaft/erkennung-sprache/sprachtraining-waehrend-der-ausbildung

Hier finden Sie weitere Informationen:

- Von öffentlich geförderten Kursen über Online-Kurse bis hin zu berufsbezogenen Kursen. Einen Überblick über bestehende Sprachförderangebote bietet das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden/sprache
Das NETZWERK bringt Unternehmen zusammen, die mit Flüchtlingen zusammenarbeiten (wollen), und bietet fachliche sowie praktische Tipps.
- Die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Netzwerk IQ berät Unternehmen bei der Planung und Umsetzung von innerbetrieblichen Sprachkursen. Mehr Informationen und Praxistipps finden Sie unter: www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

Zugänge zum Arbeitsmarkt schaffen



Sprachbarrieren oder die Angst vor unbekanntem Institutionen hindern geflüchtete Frauen oft daran, an Aktivierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Bildungsträger und weitere Maßnahmenanbieter weisen wiederum darauf hin, dass es nicht einfach ist, die geflüchteten Frauen als Zielgruppe zu erreichen.

Als Unternehmen können Sie sich mit zielgruppenspezifischen Initiativen, wie den Kontaktstellen vom Programm „Stark im Beruf“, vernetzen. Diese haben bereits langjährige Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Frauen mit Migrationshintergrund und können so einen guten Zugang herstellen.



Wir haben die Erfahrung gemacht, dass während der Vorbereitung für eine Arbeitsaufnahme der Vertrauensaufbau ganz zu Beginn steht. An erster Stelle natürlich bei den geflüchteten Frauen. Sie bereiten wir ganz individuell und langfristig auf die Arbeitsaufnahme vor – viele kommen insbesondere zu uns, da wir Angebote speziell für Mütter anbieten. An zweiter Stelle aber auch bei der ganzen Familie. Denn wenn die Frauen auch zu Hause unterstützt werden, fällt es ihnen leichter, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.



Ruth Zinner,
„Stark im Beruf“-Kontaktstelle in Göttingen

Wussten Sie schon?

Viele Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen suchen nach Betrieben, die Praktika, Schnuppertage oder Betriebsbesichtigungen anbieten.

Über die lokalen Jobcenter oder Agenturen für Arbeit erhalten Sie Informationen zu Anbietern in Ihrer Region. Auch die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) der Agenturen für Arbeit haben einen guten Überblick über Förderangebote für Frauen.

Weitere Programme finden Sie im Serviceteil dieser Broschüre.

Qualifikationen kennnenlernen



Rund drei Viertel der geflüchteten Frauen haben noch keine berufliche Ausbildung bzw. kein Studium vor ihrem Zuzug nach Deutschland abgeschlossen.^[14]



Zudem verfügen viele trotz Qualifizierung oder Berufserfahrung nicht über anerkannte Zeugnisse, entweder weil diese in ihrem Heimatland nicht üblich sind – oder aber Dokumente nicht mehr im eigenen Besitz sind.

Daher sind Maßnahmen zur Berufsorientierung, Kompetenzfeststellung und Anerkennung ausländischer Abschlüsse enorm wichtig für den ersten Schritt ins Berufsleben. Ihre IHK vor Ort berät Sie gerne, welche Möglichkeiten bestehen. Praxiserfahrungen zum Thema finden Sie im zweiten Teil dieser Broschüre.

IHK-Ratschlag:



Wir raten Unternehmen, kompetenzorientiert zu arbeiten und sich nicht ausschließlich auf Zeugnisse zu stützen: Durch Probearbeit oder Praktika können Arbeitgeber gut einschätzen, ob Bewerberinnen über die benötigten Kompetenzen verfügen. Dabei sind eine hohe Motivation und Lernbereitschaft gesuchte Eigenschaften, die zunächst fehlende formelle Qualifikationen aufwiegen können.



Dr. Constantin Terton,
IHK Berlin

^[14] Kosyakova 2017, Daten basierend auf IAB-BAMF-SOEP-Befragung



Melanie Müller ist Head of Human Resources bei der Gerhard Rösch GmbH und coacht als Trainerin Unternehmen u. a. zu interkulturellen Fragen. Viele Geflüchtete haben sich bereits bei der Gerhard Rösch GmbH beworben und vier der Bewerberinnen und Bewerber zählen inzwischen zur Belegschaft. Kontakte wurden beispielsweise über einen Stand auf der Flüchtlingsmesse „Die Region integriert“ geknüpft. Der Einstieg in den Job erfolgt in der Regel über ein Orientierungspraktikum.

Im Interview berichtet Melanie Müller, was ein vielfältiges Team ausmacht:

Vielfalt im Unternehmen leben

Das Unternehmen Rösch lebt von einer vielfältigen Belegschaft mit verschiedenen Nationalitäten, viele haben familiäre Verantwortung. Wie bekommen Sie alle Interessen unter einen Hut?

Wir sehen die Vielfalt als Bereicherung! Daher ist es für uns auch selbstverständlich, die Rahmenbedingungen dafür zu schaffen. So gibt es bei uns beispielsweise einen Betriebskindergarten, in dem wir Werte vermitteln und keine bestimmte Religion. Wir haben flexible Arbeitszeitmodelle und Vertrauensarbeitszeit. Außerdem achten wir in unserer Betriebskantine auf Nahrungstabus. Schweinefleisch gibt es beispielsweise immer nur als Option oder wir verzichten ganz darauf.

Viele Unternehmen sehen in interkulturellen Teams eine Herausforderung. Welche Tipps haben Sie als Coach an Personalverantwortliche, um mit kulturellen Unterschieden umzugehen?

Interkulturelle Herausforderungen sind meiner Erfahrung nach im Kern Wertekonflikte. Diese finden wir alltäglich in fast allen Teams, ganz unabhängig von kulturellen Unterschieden. Im Rahmen unserer Leadership-Seminare setzen wir uns intensiv mit den eigenen Werten auseinander: Wir fragen uns, wie uns diese prägen und von anderen unterscheiden. Dies sowie ein offener Austausch über eigene Werte ist eine wichtige Voraussetzung für wahrhaftige, gute Beziehungen.

Ganz konkret empfehle ich folgende Schritte:

- 1 Entdecken Sie Ihre eigenen Werte, indem Sie sich die Frage stellen, welche drei Dinge Ihnen im Umgang mit Ihren Kollegen besonders wichtig sind.
- 2 Verstehen Sie die Werte der anderen, indem Sie Ihre Kollegen aktiv fragen, wie sie von Ihnen behandelt werden wollen.
- 3 Respektieren und achten Sie gegenseitig Ihre Werte, indem Sie die anderen so behandeln, wie sie es sich wünschen.

Welche Herausforderungen haben Sie im Alltag erlebt und wie sind Sie mit diesen umgegangen?

Die größten Herausforderungen liegen in der Kommunikation. So werden beispielsweise inhaltliche Auseinandersetzungen missverstanden oder auch sehr oft persönlich genommen. Das führt dazu, dass alle Beteiligten blockiert sind und sich nicht auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können.

Meine Empfehlung ist daher, Kommunikationsprobleme sofort, offen und wertschätzend anzusprechen. Das erfordert manchmal Mut, führt aber auch unmittelbar zur Befreiung und Weiterentwicklung.

Hier finden Sie weitere Informationen:

- Handlungsempfehlungen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (Kofa) zum Thema Vielfalt im Unternehmen: www.kofa.de/handlungsempfehlungen/unternehmen-positionieren/diversity-management
- Netzwerk IQ – Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung: www.netzwerk-iq.de/vielfalt-gestalten/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung-und-antidiskriminierung.html
- Die Charta der Vielfalt bietet Infos zu Diversity-Dimensionen und Diversity-Management: www.charta-der-vielfalt.de

Wie gelingt der Berufseinstieg? – Tipps aus der Praxis

In drei Schritten zum Berufseinstieg

In der folgenden Grafik finden Sie Arbeitsmarktzugänge, die je nach Berufserfahrung und Qualifizierung möglich sind. Auf den nächsten Seiten zeigen Praxisbeispiele, wie der jeweilige Berufseinstieg in der Praxis gelingt und wo Sie weitere Informationen zum Thema finden, um sich Anregungen für die Einstiegswege in Ihr Unternehmen zu holen.

Vor dem Einstieg in Ausbildung und Beruf stehen eine gründliche Orientierung und die Feststellung bestehender Kompetenzen. In Schritt 1 werden Maßnahmen erläutert, die in dieser Phase helfen.

Schritt 1:

Kompetenzen
kennenlernen und
einschätzen
(ab Seite 19)

KOMPETENZEN KENNENLERNEN UND EINSCHÄTZEN

Berufs- orientierung:

Über das deutsche
Ausbildungssystem
und berufliche
Möglichkeiten
informieren

Kompetenz- erfassung:

Qualifikationen und
erste Berufserfahrung
sichtbar machen, auch
wenn keine formelle
Ausbildung vorhan-
den ist

Anerkennung ausländischer Abschlüsse:

Formelle Abschlüsse
auch in Deutschland
nutzen

Insbesondere, wenn wenig oder noch keine Arbeitserfahrung besteht, gilt es für Unternehmen und Arbeitnehmerin, die Möglichkeiten der Zusammenarbeit auszuloten. Um den Beruf kennenzulernen, den Betriebsalltag zu erleben und sich auf eine Ausbildung vorzubereiten, hilft Schritt 2.

Schritt 2:

Brücken in die Aus-
bildung bauen und auf
den Beruf vorbereiten
(ab Seite 22)

BRÜCKEN IN DIE AUSBILDUNG BAUEN & AUF DEN BERUF VORBEREITEN

Praktikum:

Als Teil der Berufsorientierung für
erwerbssuchende Frauen können
Sie als Unternehmen potenzielle
Mitarbeiterinnen direkt im
Betriebsalltag kennenlernen.

Einstiegsqualifizierung:

Im Gegensatz zum berufsorientie-
renden Praktikum arbeiten Sie mit
den jungen Frauen bis zu zwölf
Monate zusammen – und können
sie so direkt auf den nächsten
Qualifizierungsschritt vorbereiten.

Warum eine Einstiegsqualifizierung?

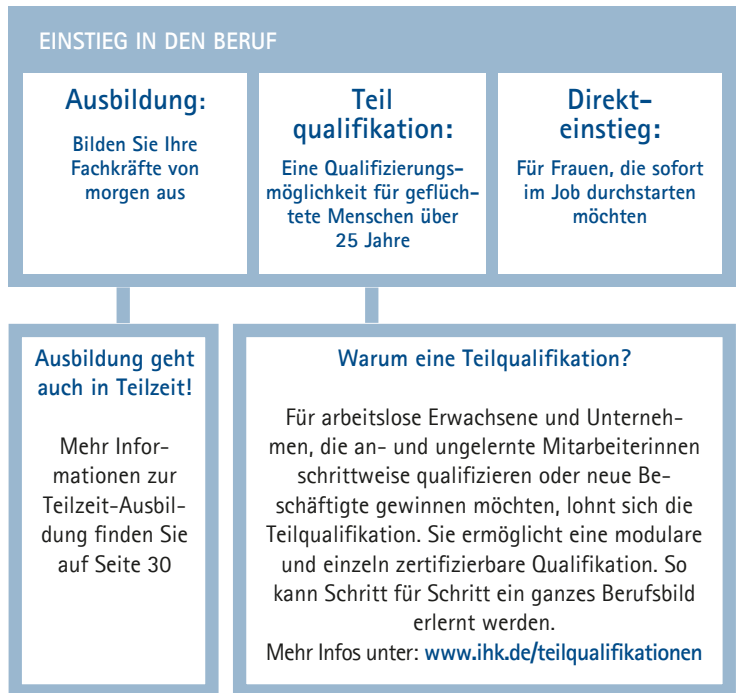
Die Einstiegsqualifizierung bietet jungen Menschen zwischen 18 und 25 Jahren die Möglichkeit, in einem Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten Teile eines Ausbildungsberufes, einen Betrieb und das Berufsleben kennenzulernen. Die Agentur für Arbeit erstattet die Vergütung bis zu einer Höhe von 231,00 Euro monatlich zusätzlich eines Anteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Mehr Informationen unter: www.dihk.de/eq

Sind Schritt 1 und 2 gemacht, oder bringt die Bewerberin bereits Qualifikationen und Arbeitserfahrung mit, kann sie in den Beruf einsteigen.

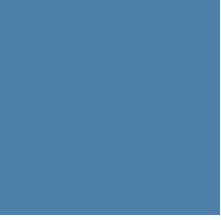
Schritt 3:

In den Beruf einsteigen
(ab Seite 26)

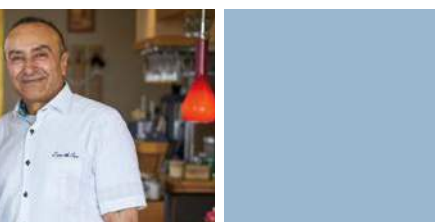
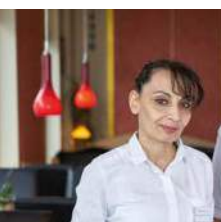


Haben Sie rechtliche Fragen zur Zusammenarbeit mit Flüchtlingen?

Der Leitfaden „Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung“ des DIHK bietet Ihnen eine gute Orientierung über gesetzliche Bestimmungen und bündelt Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen, die Interesse an der Integration von Geflüchteten haben. Auch die genannten Berufseinstiege werden näher beschrieben. Sie finden den Leitfaden online unter: www.dihk.de/fluechtlinge



Praxisbeispiele



Kompetenzen kennenlernen und einschätzen

1. Berufsorientierung

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist für geflüchtete Frauen oftmals eine neue Welt. Neben unbekanntem Berufsfeldern und Tätigkeitsprofilen unterscheiden sich auch Arbeitszeiten und Werte in Betrieben von ihren bisherigen Erfahrungen. Für Sie bedeutet das: Viele Frauen fassen schneller Fuß in Ihrem Betrieb, wenn sie auf die Berufstätigkeit in Deutschland vorbereitet wurden.

Eine berufliche Orientierung ermöglicht eine realistische Einschätzung darüber, in welchen Bereichen erwerbssuchende Frauen arbeiten können, aber auch, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten für das jeweilige Berufsfeld notwendig sind und welche Schritte auf dem Weg in den Arbeitsmarkt genommen werden müssen. Ziel ist es, ein bestmögliches Matching zwischen Ihrem Unternehmen und den Bewerberinnen zu ermöglichen – und so die Abbruchquote während der Probezeit gering zu halten.

Berufsorientierung bedeutet auch, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzusprechen:



Zur Berufsorientierung gehört für uns, dass die Voraussetzungen für den Berufsalltag gesichert sind. Dazu zählt auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Daher ist u. a. die Klärung der Kinderbetreuung ein wichtiger Punkt in der Orientierungsphase.



Serap Tanis,
„Stark im Beruf“-Kontaktstelle Oberhausen

2. Kompetenzerfassung

Kompetenzfeststellungen durch Interviews oder Sprachtests, aber auch während eines Praktikums, helfen die Fähigkeiten der Frauen zu erkennen, auch wenn keine formelle berufliche Qualifikation nachgewiesen ist. Egal für welchen Schritt Sie sich entscheiden: Durch einen Kompetenztest erfahren Sie schnell, welche Interessen und welche Qualitäten Ihre Bewerberin ohne formelle Ausbildung mitbringt.



Ein Beispiel: Der Kompetenzcheck der IHK Koblenz

Mit dem Kompetenzcheck erfasst die IHK Koblenz Fertigkeiten sowie sprachliche und fachliche Kenntnisse der Teilnehmenden. So können die jungen Flüchtlinge passgenau mit interessierten Betrieben zusammengebracht werden. Zusätzlich übernimmt die IHK die Organisation von Bewerbungsgesprächen und ebnet so den Weg in eine Ausbildung.

Dr. Holger Bentz, Flüchtlingskoordinator der IHK Koblenz



Geflüchtete Frauen sind häufiger erwerbslos als Männer. Um jedoch auch ihre Potenziale zu erfassen und ihre Chancen auf Integration zu erhöhen, benötigen wir spezielle Angebote für Frauen. Mit den Kompetenzchecks der IHK Koblenz liefern wir ganz gezielt einen Beitrag zur beruflichen Orientierung geflüchteter Frauen. In sehr enger Kooperation mit den berufsbildenden Schulen der Region bieten wir Tests zur Kompetenzerfassung an, um auch den Schülerinnen der Sprachklassen leichten Zugang zu ermöglichen. In Praxisstationen können die jungen Frauen u. a. herausfinden, ob der jeweilig vorgestellte Ausbildungsberuf etwas für sie ist und ob sie die erforderlichen Kompetenzen dafür mitbringen. Es ist sehr wichtig – auch im Hinblick auf den Fachkräftemangel – geflüchtete Frauen und ihr Potenzial im Blick zu behalten und nachhaltig zu fördern.



Masume Heyderi, aus Afghanistan, Teilnehmerin des Kompetenzchecks:



Der Kompetenzcheck hat mir klare berufliche Wege in Deutschland gezeigt: Ich wünsche mir ein Praktikum in der Küche in einem Restaurant. Danach möchte ich unbedingt eine Ausbildung machen.



Hier finden Sie weitere Informationen:

Angebote zur Berufsorientierung und Kompetenzerfassung in Ihrer Region finden Sie über Ihren IHK-Flüchtlingskoordinator oder den Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit.

Insbesondere für junge geflüchtete Frauen relevant: Das Programm „Planet Beruf“ der Bundesagentur für Arbeit: www.planet-beruf.de/schuelerinnen

Wussten Sie schon?

Reglementierte Berufe sind Berufe, für deren Aufnahme und Ausübung der Besitz einer bestimmten Berufsqualifikation durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften vorgeschrieben ist.

Eine Liste aller reglementierten Berufe finden Sie unter: <http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof>

3. Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Rund 24 Prozent aller Flüchtlinge haben eine Ausbildung oder ein Studium in ihrem Heimatland abgeschlossen. Bei reglementierten Berufen müssen diese Abschlüsse in Deutschland noch anerkannt werden. Es gibt keine zentrale Stelle für die Anerkennung der Abschlüsse, vielmehr sind die jeweiligen Kammern oder Länder für die Anerkennung zuständig. Um Unternehmen und Arbeitnehmerinnen eine Orientierung zu geben, berät das Netzwerk IQ rund um die Anerkennung von Abschlüssen: www.netzwerk-iq.de/anerkennung

Wo finden Unternehmen Informationen zur Anerkennung von Abschlüssen?

Über das Netzwerk IQ hinaus finden Sie hier Unterstützung:

- Die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) als zentrale Stelle der Industrie- und Handelskammern in Deutschland nimmt für die Berufe aus Industrie, Handel und Dienstleistungen die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse vor. Mehr Infos unter: www.ihk-fosa.de
- „Unternehmen Berufsanerkennung“ informiert über die Möglichkeiten der beruflichen Ankerkennung und sensibilisiert für die damit verbundenen betrieblichen Chancen: www.unternehmen-berufsanerkennung.de
- Informationen zu verschiedenen Ländern der Welt, ihren Berufsbildungssystemen und Praxisbeispiele sind auch unter www.bq-portal.de zu finden.
- Viele „Stark im Beruf“-Kontaktstellen bieten Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und Anpassungsqualifikation: www.starkimberuf.de/standorte
- Für Personen mit fehlenden finanziellen Mitteln gibt es Unterstützungsleistungen, um die Kosten der Anerkennung zu decken. Eine Möglichkeit ist der Anerkennungszuspruch des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Mehr Informationen erhalten Sie unter: www.anerkennungszuspruch.de
- Einen generellen Überblick bietet das Portal www.anerkennung-in-deutschland.de

Brücken in die Ausbildung bauen und auf den Beruf vorbereiten

Das Praktikum

Besonders relevant sind Praktika für Frauen, denen die deutsche Berufswelt nicht bekannt ist oder aber, wenn Kompetenzen bislang nur informell erworben wurden. So nimmt ein Praktikum zugleich die Funktion der Berufsorientierung und der Kompetenzfeststellung ein.



Sartorius ist ein global tätiger Pharmazulieferer mit 7.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, davon etwa 2.500 in Göttingen. 2015 entschied sich das Unternehmen eine Praktikumsinitiative für Flüchtlinge ins Leben zu rufen.

Petra Kirchoff, Pressesprecherin bei Sartorius:

Wie stellen Sie sicher, dass Ihre Praktikantinnen an der richtigen Stelle eingesetzt werden?

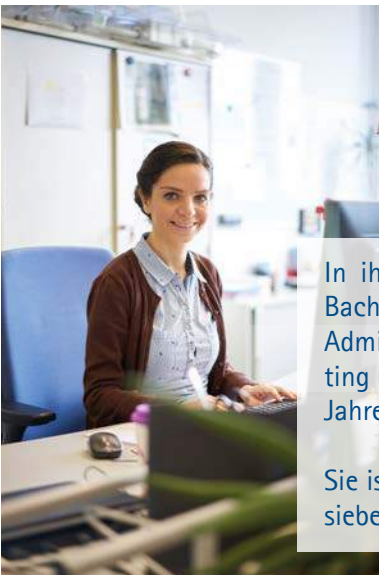
Durch eine Betriebserkundung und praktische Arbeitsproben im Vorfeld der Praktika, die wenige Sprachkenntnisse voraussetzen. So können Praktikantinnen stärke- und kompetenzorientiert bei uns eingesetzt werden. Ein Praktikum ist aber auch immer ein Test auf beiden Seiten, denn während des Praktikums kann ausprobiert werden, ob Mitarbeiterin und Unternehmen zusammen passen.

Welche Unterstützungsangebote machen Sie den geflüchteten Frauen während des Praktikums?

Allen Praktikantinnen (und Praktikanten) mit Fluchthintergrund wird an drei Nachmittagen in der Woche ein Sprachkurs finanziert. Ein gutes Deutsch in mündlicher Sprache und Schrift ist wesentlich für die Arbeit im Betrieb.

Praxistipp von Sartorius:

Bei der Integration von geflüchteten Frauen muss je nach Qualifikationen und Sprachkenntnissen der Bewerberinnen zunächst investiert werden. Mittelfristig zahlt sich der Einsatz dann aus – denn die Frauen sind oft hochmotiviert und zielstrebig: Sie wollen sich weiterentwickeln.



Rayan Mattamir, 37 Jahre, aus Syrien – ehemalige Praktikantin, jetzt Junior-Produktmanagerin bei Sartorius in Göttingen

In ihrem Heimatland Syrien hat Rayan Mattamir einen Bachelor in Pharmazie sowie einen Master of Business Administration absolviert. Danach arbeitete sie im Marketing und Produktmanagement im Mittleren Osten. Vor zwei Jahren kam sie nach Deutschland.

Sie ist alleinerziehende Mutter zweier Töchter im Alter von sieben und elf Jahren.

Welche waren Ihre ersten Schritte im Berufsleben in Deutschland?

Durch Hinweise von deutschen Freunden habe ich mich auf ein ausgeschriebenes Praktikum bei Sartorius beworben. Die Anerkennung als Flüchtling und die Arbeitserlaubnis bekam ich erst nach einigen Monaten. Im Praktikum haben beide Seiten bereits gemerkt: Es passt. Nach drei Monaten hat mir Sartorius daraufhin das Angebot für eine einjährige Traineeestelle gemacht. Nach dem Traineeprogramm konnte ich in eine unbefristete Festanstellung wechseln und arbeite nun Vollzeit als Junior-Produktmanagerin bei Sartorius.

Wie schaffen Sie es, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen?

Indem ich niemals aufgebe. Meine Freunde nennen mich eine Kämpferin – es ist unglaublich herausfordernd, parallel eine neue Sprache zu lernen, Vollzeit zu arbeiten und alleinerziehende Mutter von zwei kleinen Töchtern zu sein. Außerdem muss ich etwa 40 Prozent meiner Arbeitszeit für Dienstreisen einplanen. Es fällt mir sehr schwer, meine beiden Töchter so lange allein zu lassen. Ohne die Hilfe von meinen Nachbarn und Freunden und ein perfektioniertes Zeitmanagement könnte ich das nicht schaffen.

Hier finden Sie weitere Informationen:

- Tipps für kleine und mittelständische Unternehmen: www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/praktika
- Praktikumsbörse der Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de/unternehmen/praktika-gefuechtete-menschen
- Praktische Tipps aus dem NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden/einstellen/

Die Einstiegsqualifizierung

Insbesondere für junge Frauen lohnt sich der Berufseinstieg durch eine Einstiegsqualifizierung. Der Ausbildungsbetrieb kann die Fähigkeiten der Bewerberin innerhalb von sechs bis zwölf Monaten kennenlernen und so einen passenden Ausbildungsplatz finden.



Luxaviation ist ein deutsches Luftfahrtunternehmen und beschäftigt am Standort Paderborn 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Kunden des Unternehmens sind weltweit angesiedelt, das Team sehr international. Daher lag es nahe, auch geflüchteten Menschen Chancen für den Arbeitsmarkteinstieg zu ermöglichen.

Olga Rutz, Assistentin der Geschäftsführung:

Warum haben Sie sich für eine Einstiegsqualifizierung entschieden?

Wir haben gemerkt, dass viele Geflüchtete noch nicht bereit für den Direkteinstieg in eine Ausbildung sind. Sie kennen das deutsche Ausbildungssystem kaum, müssen sich erst zurechtfinden. Die Einstiegsqualifizierung in unserer Buchhaltung ist eine optimale Vorbereitung auf die Ausbildung. Um Frau Aldarra den Einstieg zu erleichtern, haben wir ihr von Beginn an eine Mentorin zur Seite gestellt. Diese ist derzeit Auszubildende und berichtet viel aus ihrem Alltag.

Sie kooperieren eng mit der IHK Ostwestfalen zu Bielefeld. Welchen Vorteil haben Sie hierdurch?

Die Idee, geflüchtete Menschen in das Unternehmen zu integrieren, kam ursprünglich von unserem Geschäftsführer, Herrn Krüger. Die behördlichen Hürden waren für uns aber zunächst zu hoch. Zum Glück sind wir auf die Aktion der IHK und die Möglichkeit der Einstiegsqualifizierung aufmerksam geworden. Die IHK hat uns im gesamten Prozess, zum Beispiel bei den Behördengängen mit Frau Aldarra, super unterstützt. Das war eine enorme Erleichterung. So konnten wir uns ganz auf die Einarbeitung und Zusammenarbeit konzentrieren.

Praxistipp von Luxaviation:

Geduld und Toleranz sind wichtig, wenn geflüchtete Menschen im eigenen Betrieb anfangen. Sie sind neu in Deutschland und müssen natürlich erst lernen, sich an andere Sitten, Gebräuche und Ansprüche, wie z. B. Pünktlichkeit, zu gewöhnen. Hier sollte man offen sein, denn von anderen Kulturen und Sichtweisen kann ein Unternehmen unglaublich profitieren. Gerade, wenn es wie wir auch internationale Kunden hat.



Haya Aldarra, 24 Jahre, aus Syrien – macht eine Einstiegsqualifizierung in der Buchhaltung bei Luxaviation

Haya Aldarra ist gemeinsam mit ihrer Mutter nach Deutschland gekommen. In Syrien hat sie das Abitur gemacht und wollte danach studieren. In Deutschland angekommen merkte sie, dass ihre Deutschkenntnisse für ein Studium nicht ausreichend waren. Mittlerweile ist sie froh, direkt in die Praxis eingestiegen zu sein.

Was waren Ihre ersten Schritte im Berufsleben in Deutschland?

Mein erster und auch wichtigster Schritt war ein Deutschkurs. Danach hat mich die Agentur für Arbeit über die Einstiegsqualifizierung informiert. Nur 16 Personen haben einen Platz erhalten. Ich war besonders motiviert und wollte den Job unbedingt haben, das habe ich auch gezeigt. So bin ich zu Luxaviation gekommen.

Was motiviert Sie?

Man muss an sich glauben und selbstständig sein. In Deutschland hat man als Frau viel mehr Chancen als in Syrien – dort gibt es zum Beispiel gar keine weiblichen Busfahrer. Ich finde es toll, dass man hier als Frau ganz selbstverständlich arbeiten kann und dabei viel Unterstützung bekommt. Nach meiner Einstiegsqualifizierung möchte ich unbedingt die Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement machen – am liebsten bei Luxaviation!

Hier finden Sie weitere Informationen:

- Informationen zu Angeboten für Jugendliche und Beispiele für die Einstiegsqualifizierung finden Sie auf der Internetseite des DIHK unter: www.dihk.de/eq
- Auch Ihre IHK-Flüchtlingskoordinatorinnen und -koordinatoren vor Ort beraten Sie gerne. Die Kontakte finden Sie über den IHK-Finder auf www.ihk.de

In den Beruf einsteigen

Die duale Ausbildung

Die Ausbildung ermöglicht es jungen geflüchteten Frauen, in deutschen Unternehmen Fuß zu fassen: Egal ob es sich um die ersten Schritte auf dem Arbeitsmarkt handelt oder in Deutschland eine Umorientierung stattfindet.



Die Seepotheke ist eine von drei Apotheken, die in Herrsching bei München betrieben wird. 30 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilen sich auf die drei Standorte. Wie in vielen Einzelhandelsbranchen ist es nicht leicht, gute Auszubildende zu finden. Daher ist die Zusammenarbeit mit Frau Sahrig besonders glücklich.

Helen Brugger, Besitzerin der Seepotheke:

Warum haben Sie bewusst eine geflüchtete Jugendliche bei Ihnen eingestellt?

Ich finde, Integration kann in einer Gesellschaft insgesamt nur gelingen, wenn man auch in die Arbeitswelt integriert wird. Daher wollte ich mich engagieren. Dieses Engagement lohnt sich! Unsere Auszubildende Frau Sahrig ist überdurchschnittlich motiviert.

Wie lief das Bewerbungsverfahren ab?

Im Bewerbungsgespräch waren neben Frau Sahrig auch ihre Eltern dabei. Bei weiteren Treffen kam auch ihre ehrenamtliche Betreuerin hinzu. Da wusste ich: Sie hat ein starkes Netzwerk, das ihre Berufstätigkeit unterstützt.

Wie haben Sie Frau Sahrig bei ihrem Einstieg in die Ausbildung unterstützt?

Die größte Herausforderung bei uns war die Sprache, besonders der bayerische Dialekt. Daher haben wir Frau Sahrig zu Beginn ihrer Ausbildung ein Telefontraining gegeben. Sie hat ihre Sprachkenntnisse schnell verbessert und führt mittlerweile sehr gute Kundengespräche, auch am Telefon. Zudem setzen wir uns monatlich zu Entwicklungs-Gesprächen zusammen, in denen wir uns beide Feedback geben.

Praxistipp der Seepotheke:

Damit wir uns gegenseitig kennenlernen, hat Frau Sahrig eine Woche bei uns in der Apotheke reingeschnuppert. Danach war klar: Die Zusammenarbeit macht großen Spaß und Frau Sahrig brennt für die Tätigkeit in einer Apotheke.



Sara Sahrig, 19 Jahre, aus Syrien – Auszubildende zur pharmazeutisch- kaufmännischen Angestellten in der Seeapotheke

In Syrien ist Sara Sahrig neun Jahre zur Schule gegangen, bis der Krieg ausbrach und ein Schulbesuch zu gefährlich wurde. Nachdem ihre Eltern sie ein Jahr zu Hause unterrichteten, ist sie vor drei Jahren ohne offiziellen Schulabschluss nach Deutschland gekommen. Hier hat sie die 8. und 9. Klasse besucht und einen sehr guten Mittelschulabschluss erreicht.

Wie haben Sie es geschafft in Deutschland beruflich Fuß zu fassen?

Meine erste Zeit in Deutschland war nicht immer leicht. Ich hatte aber ein festes Ziel vor Augen und habe dieses verfolgt. Unbedingt möchte ich den Traum meiner eigenen Apotheke verwirklichen, den ich schon in meinem Heimatland Syrien hatte. Nach meiner Ausbildung in der Seeapotheke möchte ich Pharmazie studieren und dann eine Apotheke eröffnen – wie Helen Brugger, die hier zu meinem Vorbild geworden ist.

Was waren bisher Ihre größten Herausforderungen auf dem Weg in die Ausbildung und wie haben Sie diese gemeistert?

Ich habe mich entschieden, in der Schule eine ganz normale Klasse und keine Willkommensklasse für Flüchtlinge zu besuchen. Und auch hier in der Berufsschule bin ich fast nur mit Deutschen zusammen. Deshalb musste ich parallel sehr schnell die Sprache lernen. Es hat mir sehr geholfen, direkt in gemischten Gruppen zu arbeiten.

Wie finden Unternehmen und Auszubildende zusammen?

Zentrale Ansprechpartner finden Sie bei Ihrer lokalen IHK:

- Flüchtlingskoordinatorinnen und -koordinatoren oder Willkommenslotsen führen individuelle Beratungsgespräche mit interessierten Unternehmen und bringen sie mit Flüchtlingen zusammen.
- Viele IHKs führen Kontakt- oder Jobbörsen durch, die Unternehmen bei der Suche nach Flüchtlingen als potenzielle Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen. Die Kontakte finden Sie über den IHK-Finder auf www.ihk.de
- Auch die Kontaktstellen im Programm „Stark im Beruf“ vermitteln. Eine Kontaktstelle in Ihrer Nähe finden Sie unter: www.starkimberuf.de/standorte



Das Brücken-Restaurant in Kellenhusen bei Lübeck ist ein Gastronomiebetrieb mit drei festen Angestellten. In der Hauptsaison in den Sommermonaten gibt es bis zu fünf weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die gute Erfahrung mit internationalen Saisonkräften hat den Betrieb darin bestärkt, eine geflüchtete Frau als Auszubildende einzustellen.

Mustafa Aglamaz, Restaurantbesitzer:

Wie haben Sie und Frau Amiryán zusammengefunden?

Über einen privaten Kontakt. Wir haben direkt eine Probearbeit vereinbart. Schnell war mir klar: Die Chemie stimmt. Es war eine mutige Entscheidung von Frau Amiryán dann direkt mit der Ausbildung zu beginnen – ganz ohne Erfahrung in der Gastronomie. Aber der Sprung ins kalte Wasser hat sich gelohnt. Wir sind sehr zufrieden. Sie ist sehr herzlich und hat in kurzer Zeit viel gelernt. Schwierig ist die Verständigung zwar manchmal noch, aber durch die Berufsschule und den Kontakt mit den Gästen werden ihre Sprachkenntnisse immer besser.

Was war Ihnen bei der Einstellung wichtig?

Neben der Motivation von Frau Amiryán war mir als Arbeitgeber die Sicherheit wichtig, die Ausbildung auch beenden zu können. Daher freue ich mich über die Regelung der Ausbildungsduldung, die mir die Angst nimmt, dass Frau Amiryán vor Ende ihrer Ausbildung das Land verlassen muss.

Was investieren Sie in die Ausbildung?

Unsere Auszubildende hat keine ausbildungsbegleitenden Hilfen oder Ausbildungsbeihilfen erhalten. Deshalb zahlen wir für Wohnung und Nachhilfe. So schaffen wir die besten Voraussetzungen dafür, dass sie einen erfolgreichen Abschluss schafft.

Praxistipp des Brücken-Restaurants:

Wenn man selbst nicht weiterweiß, gibt es viele Unterstützerinnen und Unterstützer vor Ort: Der Willkommenslotse der IHK zu Lübeck, aber auch die Lehrerinnen und Lehrer der zuständigen Berufsschule sind sehr engagiert.

Armine Amiryan, 40 Jahre aus Armenien – Auszubildende im Brücken-Restaurant



Armine Amiryan kam vor 15 Monaten nach Deutschland. Sie besitzt einen armenischen Studienabschluss als Erzieherin. Aufgrund der fehlenden Anerkennung hat sie umgesattelt und eine Ausbildung als Servicekraft in der Gastronomie begonnen.

Wie war Ihr Start in die Ausbildung?

Die Arbeitserlaubnis habe ich direkt zum Ausbildungsstart erhalten. Ich konnte also gleich loslegen! Anfangs hatte ich etwas Angst, weil ich keine Erfahrung in der Gastronomie hatte. Aber ich habe viel gelernt. Zum Beispiel, dass sich die Gastronomiekultur in Deutschland sehr von der in meinem Heimatland unterscheidet.

Welchen Tipp können Sie anderen geflüchteten Frauen geben?

Es braucht den eigenen Einsatz, um Erfolg zu haben. Man darf nicht zu Hause sitzen, sondern muss die Chancen nutzen, die sich einem bieten!

Wussten Sie schon?

Mit der „3+2-Regelung“ im Integrationsgesetz setzt sich der Bund für die Ausbildungsduldung ein: Flüchtlinge, die eine Ausbildung beginnen, dürfen unter bestimmten Voraussetzungen für die Dauer einer Ausbildung sowie einer anschließenden Beschäftigung für zwei weitere Jahre nicht abgeschoben werden. Für nähere Informationen nehmen Sie Kontakt mit Ihrer IHK-Ansprechperson vor Ort auf.

Die Ausbildung funktioniert auch in Teilzeit!

Viele Erwerbssuchende, die gut zu Ihrem Betrieb passen, haben neben ihrem Berufswunsch auch familiäre Pflichten – beispielsweise, wenn sie Kinder haben oder Verwandte pflegen. Dies gilt insbesondere für geflüchtete Frauen, denn viele von ihnen haben eine eigene Familie und müssen diese mit dem Beruf unter einen Hut bekommen.

Um sie als Auszubildende für Ihr Unternehmen zu gewinnen, können Sie die Ausbildung auch in Teilzeit umsetzen!

Warum lohnt sich die Ausbildung in Teilzeit für Sie?

- Wenn Sie von den üblichen Ausbildungsformaten abweichen, können Sie aus einem größeren Pool an zukünftigen Fachkräften schöpfen – und die besten Kandidatinnen für Ihr Unternehmen auswählen.
- Insbesondere Auszubildende mit familiärer Verantwortung haben oft eine hohe Sozialkompetenz und Motivation. Diese kann sich auch im Arbeitsalltag in Ihrem Betrieb positiv auswirken!
- Als Unternehmen positionieren Sie sich durch Teilzeitangebote als Arbeitgeber mit hoher Sozialverantwortung.

Wie funktioniert eine Ausbildung in Teilzeit?

Wie die Ausbildung umgesetzt wird, welche rechtlichen Regelungen gelten und wie die Vergütung aussieht: Alle diese Aspekte werden im Leitfaden „Chancen bieten – Teilzeitberufsausbildung ermöglichen“ der Bundesagentur für Arbeit aufgegriffen. Die Publikation kann unter www.arbeitsagentur.de heruntergeladen werden.



Die Teilqualifikation (TQ)

Wenn Ihre Bewerberin ohne Berufserfahrung bereits über 25 Jahre ist, können Sie auch gemeinsam über eine Teilqualifikation nachdenken. Unternehmen können so an- und ungelernte Mitarbeiterinnen schrittweise qualifizieren oder neue Beschäftigte gewinnen.

Über Teilqualifikationen können Personen anstelle einer vollen Ausbildung in Teilschritten beruflich qualifiziert werden, auch beschäftigungsbegleitend. Ein wichtiger Aspekt der Entscheidung für eine Teilqualifikation ist oft die Zeit: Die modulare Aneignung von Kenntnissen ermöglicht es vielen, Schritt für Schritt berufliche Entwicklung auf- und auszubauen, berufliche Kompetenzen oder sogar einen Berufsabschluss zu erwerben.



Ein Beispiel für eine Teilqualifikation:

Monireh Jad Haj aus dem Iran ist Mutter mit Migrationshintergrund von zwei Kindern und qualifiziert sich über Teilqualifikationen mit Unterstützung der IHK Köln und des Jobcenters Köln zur Fachlageristin. Sie steht kurz vor der Abschlussprüfung.

Frau Jad Haj: Warum lohnt sich die Teilqualifikation für Sie – insbesondere als Mutter?



Die Teilqualifikation ermöglicht es mir, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Ich wollte schnell eine Festanstellung, die Zeit für eine Ausbildung konnte ich mir nicht nehmen.

Zudem ist mein Mann Schichtarbeiter, sodass er, wenn er früh los muss, die Kinder nicht zur Schule und in den Kindergarten bringen kann. Zum Glück habe ich mich mit meinem Ausbilder auf einen zeitlich flexiblen Arbeitsbeginn und Feierabend geeinigt. Ich hoffe, dass wir im Betrieb bei meiner Festanstellung auch wieder eine solch gute Lösung finden, was die Randzeiten betrifft.



Christopher Meier, Geschäftsführer Aus- und Weiterbildung in der IHK Köln, berichtet, warum Teilqualifikationen auch für Unternehmen Sinn machen:



Durch den Einsatz von Teilqualifikationen erschließen wir für unsere Mitgliedsunternehmen neue, zusätzliche Potenziale von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das ist ein wichtiger und notwendiger Beitrag zur Fachkräftesicherung. Mit der Aushändigung des IHK-Zertifikats ist ein Qualitätsstandard sichergestellt und die Unternehmen wissen diesen Standard zu schätzen. Es ist also eine klassische Win-win-Situation, für die Teilnehmenden und für die Unternehmen.



Hier finden Sie weitere Informationen:

Seit 2013 unterstützen immer mehr IHKs die Möglichkeit der Qualifizierung über Teilqualifikationen. Erfahrungen aus der Praxis und weitere Informationen rund um Teilqualifikationen finden Sie unter: www.ihk.de/teilqualifikationen

Auch die Bundesagentur für Arbeit bietet dazu weiterführende Informationen: www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/berufsanschluss-faehige-teilqualifikationen



Der Direkteinstieg

Einige Frauen bringen bereits Arbeitserfahrung mit. Kompetenzen wurden dabei teilweise formell, teilweise informell erworben. Auch wenn keine Anerkennung von formellen Qualifikationen besteht: In der Praxis – z. B. während einer Probearbeit – merken Sie schnell, welche Stärken bestehen. Egal ob sie auf Papier festgehalten sind oder nicht. Soweit kein anerkannter Abschluss für die Berufstätigkeit notwendig ist, steht der Festanstellung dann nichts mehr im Weg.



Der Friseursalon **Überhaupt** in Göttingen beschäftigt insgesamt sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, darunter auch zwei Frauen mit Migrationshintergrund. Die vielfältige Belegschaft wird sehr geschätzt. Deshalb war es selbstverständlich, auch einer geflüchteten Frau eine Festanstellung im Salon anzubieten.

Steffen Lusmeier, Salonbesitzer:

Was hat Sie davon überzeugt, Frau Gidey direkt eine Festanstellung anzubieten?

Frau Zinner von der „Stark im Beruf“-Kontaktstelle in Göttingen hat uns einander vorgestellt. Frau Gidey war für uns direkt die passende Bewerberin – das hat uns eine lange Suche erspart. Nachdem Frau Gidey einen Monat bei uns im Salon hospitiert hatte, wussten wir, dass sie sehr gut in unser Team passt und konnten auch ihre Praxiserfahrung sehen, die sie in ihrem Heimatland gesammelt hatte. Seit Dezember 2015 ist sie nun bei uns als Friseurhilfe fest angestellt und wir haben ausnahmslos gute Erfahrungen gemacht.

Vor welchen Herausforderungen standen Sie?

Herausfordernd waren die rechtlichen Fragen: Welche besonderen Regeln gilt es bei der Beschäftigung zu beachten? Wie sieht es mit dem Aufenthaltsstatus aus? Klären konnten wir diese Fragen gemeinsam mit der „Stark im Beruf“-Kontaktstelle und der Ausländerbehörde. Frau Zinner ist auch heute noch für uns ansprechbar und hält weiterhin den Kontakt zu Frau Gidey. Das schätzen wir sehr, denn wir wissen: Sollte es Hürden geben, können wir immer auf sie zurückkommen.

Praxistipp des Friseursalons **Überhaupt**:

Integration braucht immer Zeit – auch in einem kleinen Betrieb wie unserem. Wichtig ist, dass das Team die neue Kollegin unterstützt. Die Belegschaft hat viele Rollen eingenommen: Hat Tipps im Umgang mit Kundinnen und Kunden gegeben oder übersetzt, wenn Frau Gidey sprachlich nicht weiterwusste. So hat sich auch nach und nach ihr Wortschatz erweitert!



Eden Gidey, 27 Jahre, aus Eritrea – Friseurhilfe im Salon Überhaupt

Seit zwei Jahren lebt Eden Gidey in Göttingen. In ihrer Heimat Eritrea hat sie elf Jahre die Schule besucht und danach ein Jahr als Friseurin gearbeitet. Die Arbeit macht ihr viel Spaß, daher freut sie sich, auch in Deutschland in einem Friseursalon arbeiten zu können.

Was gefällt Ihnen besonders gut an Ihrer Arbeit?

Das tolle Team! Mein Chef, meine Kolleginnen und Kollegen und meine Kundinnen und Kunden sind sehr offen und freundlich. Sie helfen mir dabei, Deutsch zu lernen und unterstützen mich auch in alltäglichen Dingen. Eine Kundin hat mir sogar eine Wohnung vermittelt.

Was sind Ihre Ziele für die Zukunft?

Ich möchte gerne noch eine Ausbildung als Friseurin machen. Dafür muss ich meine Sprachkenntnisse verbessern und mein Schulzeugnis aus Eritrea muss hier anerkannt werden.

Erfahrung aus der Praxis:

”

Die Sprache zu lernen ist für viele geflüchtete Frauen oft eine große Hürde. Doch durch ihre hohe Motivation und ihre Bereitschaft, neue Wege einzuschlagen, machen sie die schwierigen Startbedingungen wieder wett.

“

Ruth Zinner,
„Stark im Beruf“-Kontaktstelle Göttingen

Exkurs

Die Existenzgründung

Für geflüchtete Frauen mit Arbeitserfahrung, die sich mit einer Geschäftsidee selbstständig machen möchten, bietet die Gründung eine Alternative zur Anstellung in einem Unternehmen.

Wussten Sie schon?

Kooperieren Sie mit ausländischen und deutschen Gründerinnen und Gründern, um ihre Internationalität zu steigern oder aber neue Kontakte zu knüpfen und Input zu erhalten.

Sie haben Gründungserfahrung und möchten sich ehrenamtlich engagieren? Dann werden Sie Gründerpatin und begleiten Sie eine oder einen Geflüchtete/n auf dem Weg zum eigenen Unternehmen.

Im Pilotprojekt „Start-Up Your Future“ des Bundeswirtschaftsministeriums und der Wirtschaftsuniönen Deutschland unterstützen erfahrene Mentorinnen und Mentoren gründungsinteressierte Flüchtlinge beispielsweise beim Businessplan, der Marktanalyse oder der Ideenfindung. Dabei lernen Sie andere Gründerpaten kennen, erweitern Ihr Netzwerk und können an kostenfreien Trainings und Workshops teilnehmen.

Alle Informationen zum Pilotprojekt und den Möglichkeiten des Engagements finden Sie unter www.startupyourfuture.de.

Informationen über neu gegründete Unternehmen finden Sie Außerdem bei ihrer IHK oder über Ihre kommunale Wirtschaftsförderung.



Ein Beispiel, wie selbstständige Frauen gefördert werden können, ist die „Start-up-Class“ für Geflüchtete der IHK Berlin:

Das Angebot richtet sich speziell an Flüchtlinge, die bereits in ihrem Herkunftsland als Unternehmerinnen oder Unternehmer bzw. als Selbstständige tätig waren oder die es werden möchten. Der Kurs klärt über Regeln auf, die bei der Existenzgründung in Deutschland beachtet werden müssen und zeigt Lösungen für mögliche Herausforderungen.

Maxim Kempe von der IHK Berlin haben wir gefragt: Warum ist die Start-up-Class ein echtes Plus?

”

Der Mehrwert der Start-up-Class liegt vor allem im Dolmetschen der Inhalte in Arabisch und Deutsch, sodass sichergestellt ist, dass die Geflüchteten alle Themen nachvollziehen und gleichzeitig die Begriffe in der hiesigen Geschäftssprache lernen können. Durch Erfahrungsberichte von erfolgreichen geflüchteten Gründerinnen und Gründern in Berlin bekommen die Teilnehmenden einen direkten Eindruck und werden durch „Best-Practice-Beispiele“ sowie die Erfolgsgeschichten motiviert für ihr eigenes Vorhaben. Die Expertenrunde für Fachfragen der Teilnehmenden zu Themen wie z. B. Steuern, Finanzierung, Export und der Hinweis auf weitere Unterstützungsangebote in der Stadt runden das Angebot ab.

“

Salma Armachi, Gründerin von Jasmin Catering in Berlin und Mutter von drei Kindern, hat die Start-up-Class besucht:

”

Ich habe in Syrien als selbstständige Maklerin gearbeitet und ein wirtschaftswissenschaftliches Studium abgeschlossen. Obwohl mein Studium hier als Bachelor-Abschluss anerkannt ist, kam für mich eine Tätigkeit in meinem erlernten Beruf nicht in Frage. Dafür waren die sprachlichen Hürden zu hoch und ich hätte eine Weiterbildung machen müssen. Aber ich wollte endlich unabhängig sein und meinen Lebensunterhalt selbst sichern können. Meine Erfahrungen als Selbstständige und als ehrenamtliche Köchin für alte Menschen und Waisen haben mir bei der Gründung meines Catering-Services sehr geholfen. Obwohl ich in Deutschland mit Anfang 50 bei null anfangen musste, bin ich jetzt – neun Monate nach Gründung meines Catering-Services – sehr zufrieden. Inzwischen konnte ich sogar zwei Mitarbeiter einstellen. Eine große Stütze sind für mich meine Kinder. Vor allem mein ältester Sohn hilft mir sehr, obwohl er selbst arbeitet.

“

Wie finden Unternehmen neue Mitarbeiterinnen unter geflüchteten Frauen?

Die Erfahrung aus der Praxis zeigt: Viele Unternehmen möchten mit geflüchteten Menschen zusammenarbeiten, wissen aber nicht wie sie geeignete Bewerberinnen finden. Dabei gibt es viele Programme, die sie mit passenden und motivierten Mitarbeiterinnen zusammenbringen.

Unterstützung finden Sie beispielsweise bei den Kontaktstellen des ESF-Bundesprogramms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ des Bundesfamilienministeriums oder in Ihrer IHK vor Ort. Aber auch weitere Stellen greifen Ihnen unter die Arme.

So funktioniert das ESF-Bundesprogramm „Stark im Beruf“



90 „Stark im Beruf“-Kontaktstellen unterstützen Mütter mit Migrationshintergrund auf ihrem Weg in die Arbeitswelt. Die Hälfte arbeitet intensiv mit geflüchteten Müttern. Auf der Standortkarte finden Sie eine Kontaktstelle in Ihrer Nähe: www.starkimberuf.de/standorte



Coaching, Qualifizierungen oder Sprachkurse, die Kontaktstellen unterstützen arbeitssuchende Mütter individuell – auch in Abstimmung mit den Unternehmen. So werden Ihre zukünftigen Mitarbeiterinnen passgenau für die Tätigkeit bei Ihnen fit gemacht.



Die Kontaktstellen vernetzen Sie mit geeigneten Bewerberinnen. Sie kennen die Stärken der Mütter gut und können gemeinsam mit Ihnen einschätzen, wer in Ihren Betrieb passt.



Ein gutes Netzwerk macht ihre Arbeit aus: Jede Kontaktstelle hat eine feste Kooperation mit dem Jobcenter oder der Agentur für Arbeit vor Ort, die Bundesagentur für Arbeit ist Programmpartner. Die Partner vor Ort beraten Sie gerne, wenn Sie Fragen zu Leistungen der Arbeitsverwaltung haben.



Die Kontaktstellen begleiten Mütter und Unternehmen bis zum Ende der Probezeit und beraten beispielsweise zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder interkulturellen Herausforderungen. So stellen sie sicher, dass der Berufseinstieg für alle Parteien möglichst reibungslos verläuft – und bei Herausforderungen eine schnelle Lösung gefunden wird.

Mehr Informationen zum Programm finden Sie unter www.starkimberuf.de

”

Gute Kontakte zu den Unternehmen sind uns sehr wichtig. Wir achten nicht nur darauf, dass unsere Teilnehmerinnen und die Betriebe zusammenpassen. Wir möchten auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern mit Rat und Tat zur Seite stehen, beispielsweise zu interkulturellen Fragen.

“

Serpil Kurukavak-Volkland,
„Stark im Beruf“-Kontaktstelle Hamburg-Altona

So unterstützt Sie Ihre IHK vor Ort

Das IHK-Aktionsprogramm „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration“ und das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge bieten Unternehmen Unterstützung bei allen Fragen rund um die Integration von geflüchteten Frauen und Männern in Ausbildung und Beschäftigung.

Was leistet Ihre IHK im Aktionsprogramm „Ankommen in Deutschland“?

Kernelemente des Aktionsprogramms sind:

- Beratung und Information der Betriebe
- Berufsorientierung für junge Geflüchtete
- Unterstützung bei der Vermittlung in Ausbildung

Darüber hinaus unterstützen die IHKs je nach regionalem Bedarf auch in den folgenden Aktionsfeldern:

- Unterstützung bei Spracherwerb
- Begleitung der Betriebe bei der Qualifizierung und Ausbildung
- Kompetenzerfassung
- Vermittlung von Flüchtlingen über 25 Jahre in Qualifizierungsangebote
- Hilfe bei der Existenzgründung

Wenden Sie sich an **Ihre IHK vor Ort**: über **den IHK-Finder** finden Sie Ihren regionalen Ansprechpartner. Mehr Infos unter: www.ihk.de

Eine Übersicht zu den Angeboten **des DIHKs** finden Sie unter: www.dihk.de/fluechtlinge

Was ist das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge?

Das Good-Practice-Netzwerk bietet Unternehmen, die sich für Flüchtlinge engagieren (wollen):

- Know-how zu Rechtsfragen, Integrationsinitiativen und ehrenamtlichem Engagement
- Praxis-Tipps zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung
- Gute Beispiele aus dem betrieblichen Alltag, Erfahrungsaustausch und Kooperation

Das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge ist offen für Betriebe aller Branchen und Größenklassen in Deutschland. Die Mitgliedschaft ist für alle Unternehmen kostenlos.

Mehr Informationen finden Sie unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Weitere Unterstützer finden Sie beispielsweise in ...

... der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter: Ansprechpersonen finden Sie direkt beim Arbeitgeberservice bei Ihnen vor Ort!

... den Willkommenslotsen: KMUs werden von Willkommenslotsen im Programm „Passgenaue Besetzung – Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften“ des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) unterstützt. Mehr Informationen unter: www.kofa.de/dossiers/willkommenslotsen

... Online-Plattformen: wie dem Auftritt des NETZWERKS Unternehmen integrieren Flüchtlinge unter www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Mehr Informationen finden Sie im Serviceteil dieser Broschüre.



Service: Hier finden Sie weiterführende Informationen

Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung



Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein

Das Programm „Stark im Beruf“ des Bundesfamilienministeriums unterstützt Mütter mit Migrationshintergrund auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt. Ein besonderer Förderschwerpunkt ist die individuelle Begleitung von Müttern mit Fluchterfahrung. Und auch Unternehmen profitieren von den Erfahrungen der Projekte.

Mehr Informationen unter: www.starkimberuf.de

Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration

Die IHK-Organisation unterstützt mit einem bundesweiten Aktionsprogramm Unternehmen sowie geflüchtete Männer und Frauen dabei, Wege in den Arbeitsmarkt für Flüchtlinge zu finden.

Mehr Informationen unter: www.ihk.de/fluechtlinge_integrieren
www.dihk.de/fluechtlinge

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Das Netzwerk bringt Unternehmen zusammen, die bereits mit Flüchtlingen zusammenarbeiten und bietet fachliche und praktische Tipps für seine Mitglieder.

Mehr Informationen unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Ihr Weg zur IHK in Ihrer Nähe: Der IHK-Finder

Über den IHK-Finder finden Sie Ihren lokalen Ansprechpartner, beispielsweise die Flüchtlings- oder die Ausbildungskoordinatorinnen und -koordinatoren.

Mehr Informationen unter: www.ihk.de

KAUSA Servicestellen

Die KAUSA Servicestellen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung etablieren regionale Beratungsnetzwerke, um Selbstständige, jugendliche Migrantinnen und Migranten und junge Flüchtlinge sowie Eltern in Ausbildungsfragen zu unterstützen.

Mehr Informationen unter: www.jobstarter.de/de/kausa-servicestellen-100.php

Neustart in Deutschland

Auf der Internetseite des Bundesarbeitsministeriums erfahren Sie, welche Regeln zur Anstellung von Flüchtlingen zu beachten sind und welche Unterstützung Sie bei der Anstellung von Langzeitarbeitslosen erhalten können.

Mehr Informationen unter:

www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Neustart-in-Deutschland/Neustart-Arbeitgeber/neustart-arbeitgeber.html

Wege in Ausbildung für Flüchtlinge

Die Qualifizierungsinitiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Bundesagentur für Arbeit und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks richtet sich an Flüchtlinge, die nicht mehr schulpflichtig sind. Mit einer 13-wöchigen „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Schritt für Schritt auf eine Ausbildung im Handwerk vorbereitet und dabei kontinuierlich begleitet.

Mehr Informationen unter: www.berufsorientierungsprogramm.de/de/berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-1782.html

Perspektiven für weibliche Flüchtlinge

Das Angebot „Perspektiven für Flüchtlinge“ der Bundesagentur für Arbeit dient der Feststellung beruflicher Kenntnisse von geflüchteten Personen. „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge (PerF-W)“ richtet sich an geflüchtete Frauen und Migrantinnen. Mehr Informationen unter: www.arbeitsagentur.de

Willkommenslotsen

Die Willkommenslotsen beraten kleine und mittlere Unternehmen in allen praktischen Fragen der betrieblichen Integration von Flüchtlingen.

Mehr Informationen unter: www.kofa.de/dossiers/willkommenslotsen

Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)

Das bundesweite Netzwerk des Handlungsschwerpunkts "Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)" hat das Ziel, jeder geflüchteten Person die passende Unterstützung und Qualifikation anzubieten. Gefördert wird das Netzwerk mit ca. 300 Teilprojekten aus den Mitteln des BMAS sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Mehr Informationen unter: www.integrationsrichtlinie.de

Anerkennung von Abschlüssen



Anerkennung in Deutschland

Das Portal bietet einen generellen Überblick zum Thema Anerkennung von Abschlüssen.

Mehr Informationen unter: www.anererkennung-in-deutschland.de

Anerkennungszuschuss

Eine Möglichkeit der Finanzierung der anfallenden Kosten für die Anerkennung von Abschlüssen für Personen mit fehlenden finanziellen Mitteln ist der Anerkennungszuschuss des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Mehr Informationen unter: www.anererkennungszuschuss.de

BQ-Portal

Auf dem Portal finden Sie Informationen zu verschiedenen Herkunftsländern, ihren Berufsbildungssystemen und Praxisbeispiele.

Mehr Informationen unter: www.bq-portal.de

IHK FOSA

Die IHK FOSA (Foreign Skills Approval) als zentrale Stelle der Industrie- und Handelskammern in Deutschland nimmt für die Berufe aus Industrie, Handel und Dienstleistungen die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse vor.

Mehr Informationen unter: www.ihk-fosa.de

Netzwerk IQ

Das bundesweite Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) hat das Ziel, die Arbeitsmarktchancen von erwachsenen Migrantinnen und Migranten in Deutschland zu verbessern. Das Netzwerk informiert zum Thema Anerkennung von Abschlüssen und stellt auf der Webseite vielfältige Materialien zu den Themen Diversity Management, Kompetenzfeststellung und Qualifizierung zur Verfügung.

Mehr Informationen unter: www.netzwerk-iq.de

Unternehmen Berufsanerkennung

„Unternehmen Berufsanerkennung“ informiert über die Möglichkeiten der beruflichen Ankerkennung und sensibilisiert für die damit verbundenen betrieblichen Chancen.

Mehr Informationen unter: www.unternehmen-berufsanerkennung.de

Vereinbarkeit von Familie und Beruf



Erfolgsfaktor Familie

Das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ ist die zentrale Plattform zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Mit dem Unternehmensprogramm setzt sich das Bundesfamilienministerium zusammen mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft (BDA, DIHK, ZDH) und dem DGB dafür ein, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen der deutschen Wirtschaft zu machen. Das beim DIHK angesiedelte Unternehmensnetzwerk hat über 7000 Mitglieder, vor allem kleine und mittlere Unternehmen. Leitgedanke des Netzwerkes ist „Unternehmen lernen mit- und voneinander“. Die Mitgliedschaft ist kostenlos.

Mehr Informationen unter: www.erfolgsfaktor-familie.de

Frühe Chancen

Auf dem Portal „Frühe Chancen“ finden Sie Initiativen des Bundesfamilienministeriums rund um die Kinderbetreuung. Unter anderem können Sie die Programme „Sprach-Kitas“ und „Kita-Plus“ kennenlernen. Letzteres erprobt qualitative Betreuung auch außerhalb der üblichen Öffnungszeiten.

Mehr Informationen unter: www.fruehe-chancen.de

Spracherwerb



Deutschkurse für den Beruf

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bietet Kurse für berufsbezogene Sprachförderung gemäß § 45 a Aufenthaltsgesetz an. In diesen Kursen werden in Sprach- und Weiterqualifizierungsmodulen u.a. Migranten und Flüchtlinge die Arbeitslosengeld II beziehen kontinuierlich auf den Arbeitsmarkt vorbereitet.

Mehr Informationen unter: www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/Bundesprogramm-45a/bundesprogramm-45a-node.html

Integrationskurs für Eltern und für Frauen

Integrationskurse sind das zentrale Instrument des Bundes, um den ersten Spracherwerb zu fördern. Integrationskurse werden auch spezifisch für Frauen angeboten. Eine kursbegleitende Kinderbetreuung ist möglich.

Mehr Informationen unter: www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/SpezielleKursarten/Frauenkurse/frauenkurse-node.html

Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Netzwerk IQ

Die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Netzwerk IQ berät Unternehmen bei der Planung und Umsetzung von innerbetrieblichen Sprachkursen.

Mehr Informationen unter: www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

Interkulturelles



Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt – Praxisleitfaden für Unternehmen

Der Praxisleitfaden der Charta der Vielfalt gibt Tipps zum Thema Diversity Management.

Mehr Informationen unter: www.charta-der-vielfalt.de

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Auf der Webseite des KOFA stehen zahlreiche Informationen und Handlungsempfehlungen zur Integration von Flüchtlingen zur Verfügung. Ein Dossier zum Thema Diversity stellt die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft zusammen.

Mehr Informationen unter: www.kofa.de

Herausgeber

© DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.

Postanschrift: 11052 Berlin

Hausanschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte

Telefon (030) 20 308-0 | Telefax (030) 20 3081000 | Internet: www.dihk.de

© BMFSFJ | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Referat Öffentlichkeitsarbeit

11018 Berlin

www.bmfsfj.de

Redaktion

BMFSFJ: Christine Mühlbach, Björn Jansen; DIHK: Anne Courbois;

Ramboll Management Consulting: Kristina Broens, Julia Falk, Lina Kügler,
Claudia Krahe

Bildnachweis

Titelbild: BMFSFJ / Gregor Zielke

S. 2: Bundesregierung / Steffen Kugler, DIHK / Thomas Kierok

S. 12: Christian Staehle

S. 16, S. 20, S. 21, S. 22, S. 23, S. 24, S. 25, S. 26, S. 27, S. 29, S. 32, S. 33:

BMFSFJ / Gregor Zielke

S. 31, S. 39: BMFSFJ / Barbara Dietl

Stand

3. Auflage, Februar 2019

Copyright

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise –
ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Artikelnummer

2BR195

Die Broschüre wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Ziel der Europäischen Union ist es, dass alle Menschen eine berufliche Perspektive erhalten. Der Europäische Sozialfonds (ESF) verbessert die Beschäftigungschancen, unterstützt die Menschen durch Ausbildung und Qualifizierung und trägt zum Abbau von Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt bei. Mehr zum ESF unter: www.esf.de



