



Mit guten Beispielen voran

Können Geflüchtete dazu beitragen, den allseits beklagten Arbeitskräftemangel zu bekämpfen? In Deutschland wird die Frage – zumindest teilweise – positiv beantwortet. Wie deutsche Unternehmen sich als Netzwerk für Geflüchtete engagieren. Von Kai von Lengerke

Was braucht es für eine erfolgreiche Arbeitsintegration? Geduld, Hartnäckigkeit und ein bisschen Mut, sagen manche Betriebe, die damit gute Erfahrungen gesammelt haben. Denn: Unternehmen in ganz Deutschland machen sich stark für die Integration von Geflüchteten am Arbeitsplatz. Jedes einzelne steht dabei vor individuellen Hürden und sucht nach passenden Lösungen, um eine gute und nachhaltige Zusammenarbeit zu ermöglichen. Die alltäglichen Fragen sind vielfältig: Wie können wir Geflüchtete kennenlernen und ih-

nen eine Chance bieten? Welche Maßnahmen sind erforderlich, um einen erfolgreichen Start in die Ausbildung zu gewährleisten? Welche rechtlichen Rahmenbedingungen müssen dabei unbedingt geklärt sein? Wie kann der Spracherwerb gefördert und interkulturelle Unterschiede überwunden werden? Wie können unsere bestehenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu beitragen, neue Kolleginnen und Kollegen gut aufzunehmen? Und wie können wir Auszubildende mit Fluchthintergrund bei der Prüfungsvorbereitung unterstützen? Schon seit 2016 sammelt das *NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge* diese vielfältigen Erfahrungen und teilt sie mit seinen Mitgliedern und der Öffentlichkeit.

Tausende Unternehmen, ein Netzwerk, neue Wege

Diese und weitere Herausforderungen lassen sich mit den vorhandenen Ressourcen im Betriebsalltag nur schwer allein lösen,

insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Aus diesem Grund bietet das *NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge* Betrieben in ganz Deutschland vielfältig Hilfe und eine Plattform zum Austausch guter Beispiele an, und das kostenlos. Es bietet Unterstützung und erarbeitet tagesaktuell Informationsmaterialien, um die Integration von Geflüchteten am Arbeitsplatz erfolgreich umzusetzen. Durch diese gemeinsamen Bemühungen tragen die Unternehmen dazu bei, dass Geflüchtete eine Perspektive in der deutschen Arbeitswelt erhalten und sich langfristig in die Gesellschaft integrieren können.

Das *NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge* ist deutschlandweit der größte Zusammenschluss von Unternehmen, die sich für die Beschäftigung und Ausbildung von Geflüchteten engagieren. Gestartet mit zunächst rund 300 Gründungsmitgliedern, ist das *NETZWERK* heute auf über 3.750 Unternehmen angewachsen. Dabei sind vom großen börsennotierten bis hin zu kleinen Familienbetrieben alle Branchen, Größen und Regionen vertreten. Den Großteil des *NETZWERKs* machen aber kleine und mittelständische Unternehmen aus. Die Mitglieder erhalten vom *NETZWERK* kostenlos Informationsmaterialien und Beratung rund um alle Themen der Arbeitsmarktintegration. Auf Veranstaltungen und in Webinaren können sie mit anderen Betrieben und Expert:innen Erfahrungen und Praxistipps austauschen. Zudem wird das Engagement der Mitgliedsunternehmen auch in der Öffentlichkeit sichtbar gemacht. Das *NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge* wurde 2016 als eine gemeinsame Initiative der *Deutschen Industrie- und Handelskammer* und des *Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz* ins Leben gerufen.

Potenziale erkennen: Ausbildung im Fokus

Einen besonderen Stellenwert nimmt bei den Mitgliedsbetrieben des *NETZWERKs* auch die duale Berufsausbildung ein. Das nicht ohne Grund, denn der Negativtrend bei den Umfragen in den letzten Jahren, die die *Deutsche Industrie- und Handelskammer* bei ihren Mitgliedern regelmäßig durchführt, setzt sich auch 2023 fort: Jedes zweite Ausbildungsunternehmen konnte

Unternehmen in ganz Deutschland machen sich stark für die Integration von Geflüchteten am Arbeitsplatz.

im vergangenen Jahr seine angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen. Dabei hat jeder dritte Betrieb sogar keine einzige Bewerbung auf ausgeschriebene Ausbildungsstellen erhalten, mittlerweile sind das rund doppelt so viele wie noch im Jahr 2016.

Dass man mit Engagement zur Arbeitsmarktintegration nicht nur wichtige soziale Verantwortung übernimmt, sondern gleichzeitig auch Potenziale von Geflüchteten nutzen kann, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, haben die Mitglieder des *NETZWERKs* schon früh erkannt. Die duale Berufsausbildung war bis zum vergangenen Jahr noch die häufigste Anstellungsform, in der Unternehmen des *NETZWERKs* Geflüchtete beschäftigten. Aus der Mitgliederbefragung des vergangenen Jahres ging hervor, dass die Betriebe nun erstmals mehr Geflüchtete in Fachkräftepositionen beschäftigen als in der Ausbildung. Engagierte Betriebe schaffen es trotz vielfältiger Herausforderungen also

Kai von Lengerke,
Projektreferentin im
NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

in der Breite, ihre Auszubildenden mit Fluchterfahrung erfolgreich bis zu einem Berufsabschluss zu begleiten und übernehmen sie in den meisten Fällen im Anschluss auch als Fachkraft. Das ist in der Regel kein Selbstläufer – auch und insbesondere kleine und mittelständische Mitgliedsbetriebe unterstützen ihre Auszubildenden vielfältig und von Anfang an.

**Herausforderungen erkennen:
komplizierte Verfahren und sprachliche Hürden**

Wie wird mein Asylverfahren ausgehen? Kann ich meinen Asylstatus verlieren? Darf ich arbeiten? Was passiert, wenn ich meine Ausbildung nicht bestehe oder meinen Job verliere? Was soll ich tun, wenn ich nicht rechtzeitig vor Ablauf meiner Aufenthaltserlaubnis einen Termin in der Ausländerbehörde bekomme? All diese Fragen sind für Menschen mit Fluchterfahrung auch im

Beispiel dazu führen, dass Bewerber:innen mit Fluchterfahrung, die erfolgreich einen Arbeitsplatz bei einem Unternehmen in einer anderen Stadt oder einem anderen Landkreis gefunden haben, Schwierigkeiten bekommen, ihre Stelle dort auch erfolgreich anzutreten, wenn ihnen der Umzug nicht rechtzeitig erlaubt wird. Lange Fahrwege sind nicht nur belastend, sie machen häufig auch den Besuch von wertvollem Sprach- und Förderunterricht im Anschluss an die Berufsschule oder Arbeitszeit zur Herausforderung.

Ob über Programme der Arbeitsagenturen, wie *AsA flex (Assistierte Ausbildung flex)* oder ehrenamtlich unterstützt durch Initiativen wie *VerA – Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen* des *Senior Expert Services*: Fördermöglichkeiten effektiv zu nutzen ist für jedes Unternehmen ein wichtiger Baustein der nachhaltigen Arbeitsmarktintegration. Denn Fach- und Prüfungssprache sind nicht nur für Zugewanderte eine oft schwer zu überwindende Hürde, selbst dann, wenn die Leistungen in Berufsschule und Ausbildungsbetrieb sonst auf gutem Niveau sind. Für Betriebe bedeutet das manchmal, eine angehende Fachkraft zu verlieren, wenn die Auszubildenden die Abschlussprüfung nicht bestehen. Für die Prüflinge entsteht dabei oft zusätzlicher Druck, denn zum Teil ist die Bleibeperspektive auch direkt an den erfolgreichen Abschluss der Berufsausbildung geknüpft („Ausbildungsduldung“). Darüber hinaus kämpfen viele Geflüchtete damit, traumatische Erfahrungen, die sie im Heimatland oder auf der Flucht erlebt haben, zu verarbeiten oder sorgen sich um die Familie, die sie zurücklassen mussten. Das alles mindert die Konzentrationsfähigkeit und damit auch die Chance, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen.

Engagierte Betriebe schaffen es ihre Auszubildenden mit Fluchterfahrung erfolgreich bis zu einem Berufsabschluss zu begleiten.

Arbeitsalltag stark belastend. Häufig fehlt es ihnen zudem an persönlichen Unterstützungsnetzwerken vor Ort oder sie mussten ganz ohne familiäre Begleitung aus ihrem Heimatland nach Deutschland fliehen. Hier kann die ständige Abhängigkeit von behördlicher Zustimmung auch in ganz praktischen Belangen zur Belastung werden: Wohnsitzauflagen und unklare Zuständigkeiten zwischen Behörden können zum



Von guten Beispielen lernen: Ideen von Unternehmen für Unternehmen

„Wirf doch mal die Kaffeemaschine an“ – unbewusst unklare Arbeitsanweisungen wie diese haben in einem Hotel und Mitgliedsbetrieb im *NETZWERK* schon zu einiger Verwirrung bei Auszubildenden mit Fluchterfahrung geführt. Der teure Vollautomat wurde in diesem Fall letztendlich glücklicherweise nicht geworfen, sondern erfolgreich eingeschaltet. Dennoch zeigt das Beispiel, dass bewusste Sprache im Betriebsalltag ein wichtiges Unterstützungsinstrument ist und Mithilfe von beiden Seiten benötigt. Deutschsprachige Kolleginnen und Kollegen können dabei helfen, sprachliche Hürden zu überwinden, indem sie beispielsweise auf komplizierte Höflichkeitsformeln verzichten, eine einfache Wortwahl sowie eine klare und dialektfreie Sprache verwenden. Um den Lernstand besser einschätzen zu können und Missverständnisse im Arbeitsalltag zu vermeiden, kann es hilfreich sein, die Mitarbeitenden mit Fluchthintergrund die Arbeitsan-

weisung noch einmal selbst erklären zu lassen.

Wo Missverständnisse ganz besonders vermieden werden sollten, ist in allen Belangen der rechtlichen Rahmenbedingungen rund um die Beschäftigung von Geflüchteten. So sollten Betriebe wissen, unter welchen Voraussetzungen sie Geflüchtete einstellen dürfen – und wann nicht. Dennoch kommt es in der Praxis häufig vor, dass sich auch bei langjährigen Mitarbeitenden Schwierigkeiten ergeben, weil sie keinen Termin in der Ausländerbehörde bekommen oder ein bereits lang andauerndes Asylverfahren mit einem negativen Bescheid endet. Eine wichtige Aufgabe des *NETZWERKS* ist hier, betroffenen Unternehmen mit leicht verständlichem Informationsmaterial und persönlicher Beratung zur Seite zu stehen, denn gerade kleinen und mittelständischen Unternehmen fehlen häufig die Ressourcen, um sich zu aufenthaltsrechtlichen Fragen juristischen Beistand zu suchen. Dennoch sind die Betriebe auch in diesem Punkt beson-

Um Missverständnisse im Arbeitsalltag zu vermeiden, kann es hilfreich sein, kann es hilfreich sein, die Mitarbeitenden die Arbeitsanweisung noch einmal selbst erklären zu lassen.



Herausforderungen erkennen, gute Konzepte ausprobieren, voneinander lernen.

ders aktiv: Ein Großteil der Mitglieder im *NETZWERK* unterstützt ihre zugewanderten Mitarbeitenden bei behördlichen Angelegenheiten – begleitet sie z. B. zu Terminen in der Ausländerbehörde oder hilft bei der Übersetzung von amtlichen Briefen.

Von der Idee in die Praxis: Betriebe vielfältiger machen und Begegnungsräume schaffen

Auszubildende können häufig am besten benennen, was ihnen beim Ankommen im Unternehmen geholfen hat. Hier setzt das *NETZWERK* an und macht Auszubildende mit und ohne Flucht- oder Migrationserfahrung zu Integrationsscouts in ihren Ausbildungsbetrieben. Im Rahmen eines mehrmonatigen Programms entwickeln die Auszubildenden mit und ohne Fluchtgeschichte in Tandems oder in einer kleinen Gruppe eine Idee, um Integration und Vielfalt in ihrem Betrieb ganz konkret zu fördern und sichtbar zu machen. Die Auszubildenden gehen gestärkt aus dem Programm hervor: Auszubildende ohne Fluchtgeschichte werden für das Thema

Vielfalt sensibilisiert und erleben einen Perspektivwechsel. Auszubildende mit Fluchtgeschichte erarbeiten eigenständig Ideen, wie das Ankommen neuer Kolleginnen oder Kollegen im Team noch besser gelingen kann. Die Sichtbarkeit des Projekts im Betrieb wird gewährleistet, da die Geschäftsführung und die Belegschaft den Prozess begleiten und aktiv einbezogen werden.

Herausforderungen erkennen, gute Konzepte ausprobieren, voneinander lernen – tausende Unternehmen gehen schon seit 2016 diesen extra Schritt und darüber hinaus. Die guten Beispiele zu sammeln und sichtbar zu machen, bleibt auch weiterhin das Kernstück des *NETZWERKs Unternehmen integrieren Flüchtlinge*. Das volle Unterstützungsangebot und die kostenlose Mitgliedschaft finden Sie unter www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de.

