

# Ansätze und Strategien für eine gelungene Zusammenarbeit mit Betrieben im Kontext der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Andreas Merx

Thementage der IQ FS  
Einwanderung

Berlin, 11. Oktober 2017



# I **Stand der Arbeitsmarkt- und betrieblichen Integration und zentrale Herausforderungen**

## **Stand der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten (IAB April 2017)**

**Zuzug aus 8 wichtigsten nichteurop. Asylherkunftsländern 2015/2016: 687.000 Personen. Zunahme der Beschäftigung aus diesem Kreis: 80.000 Personen = 12%**

**Nach IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten waren im Sommer/Herbst 2016 von den erwerbsfähigen Geflüchteten erwerbstätig von den zugezogenen aus Anfang 2016: 6% - aber nur 2% ohne den Einbezug vergüteter Praktika und geringfügiger Beschäftigung**

**2015: 10% - 5%**

**2014: 22% - 13%**

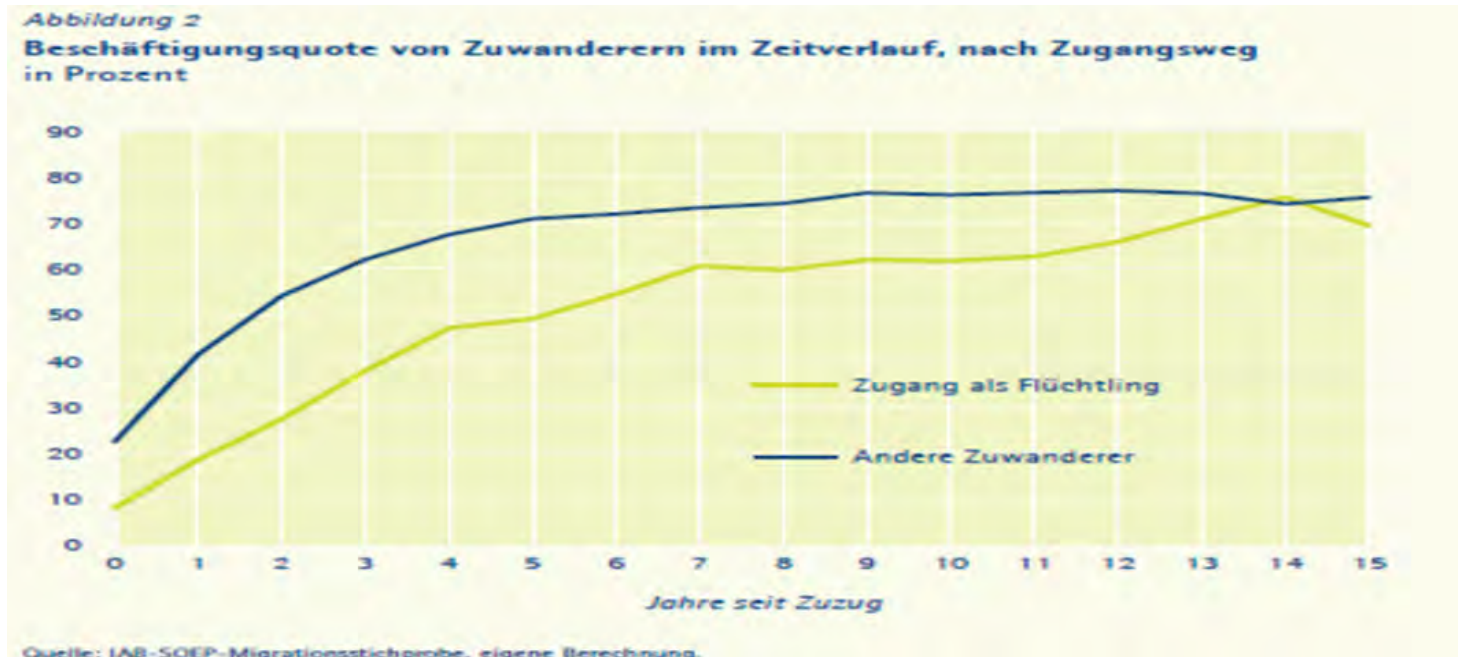
**2013: 31% - 21%**

**Dies deckt sich mit den Erkenntnissen aus Erfahrungen aus der Vergangenheit und denen anderer Länder.**

**Allerdings starke Unterschiede aufgrund heterogenem Bildungs- und Ausbildungsstand nach Herkunftsländern.**

**Viele sind noch in Integrations- und Übergangsmaßnahmen.**

## Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt – perspektivische Beschäftigungsquote (IAB 2015)



## Erfahrungen mit Geflüchtete in Betrieben (IAB 2017 – Stand 4. Quartal 2016)

**Rund 10% der Betriebe haben Erfahrungen mit Geflüchteten gesammelt**

**3,5% haben bereits eine/n Geflüchtete/n eingestellt**

**16% planen die Einstellung von Geflüchteten**

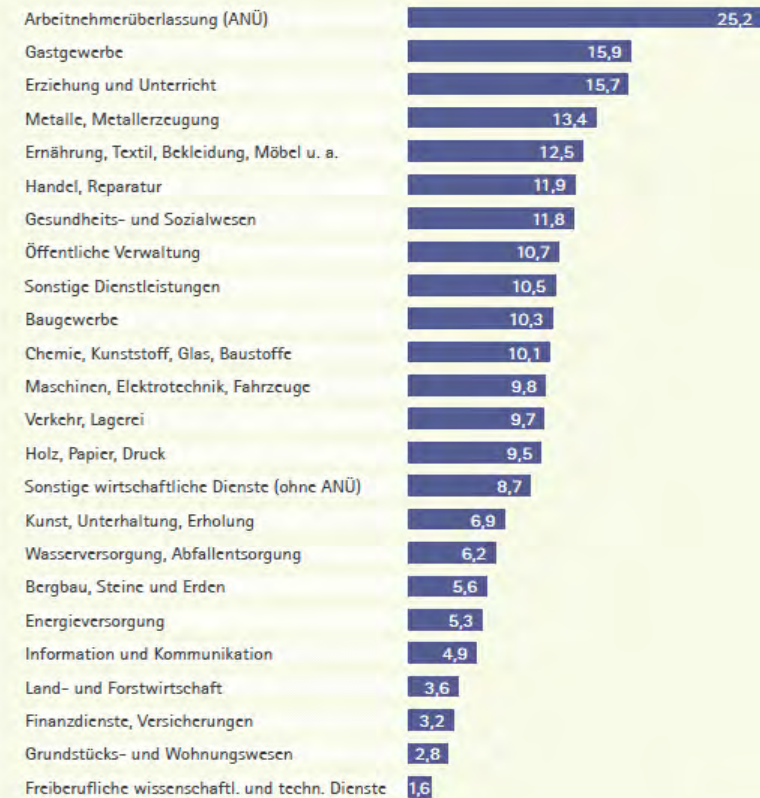
**8% planen eine Ausbildung**

**Bei bereits vorhandener Erfahrung mit der Beschäftigung von MigH/ausl. Fachkräften steigt Anzahl der Einstellungen signifikant**

Abbildung 2

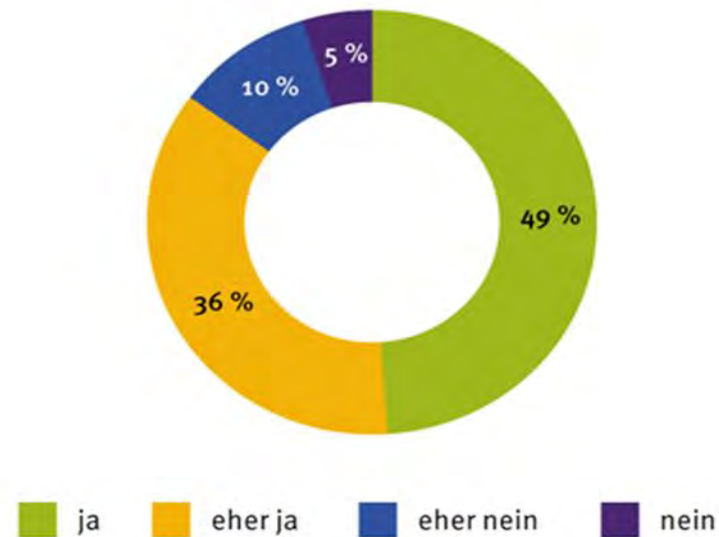
### Betriebliche Erfahrung mit Geflüchteten nach Wirtschaftszweigen

Hochgerechneter Anteil der befragten Betriebe in Prozent der jeweiligen Gruppe, 4. Quartal 2016

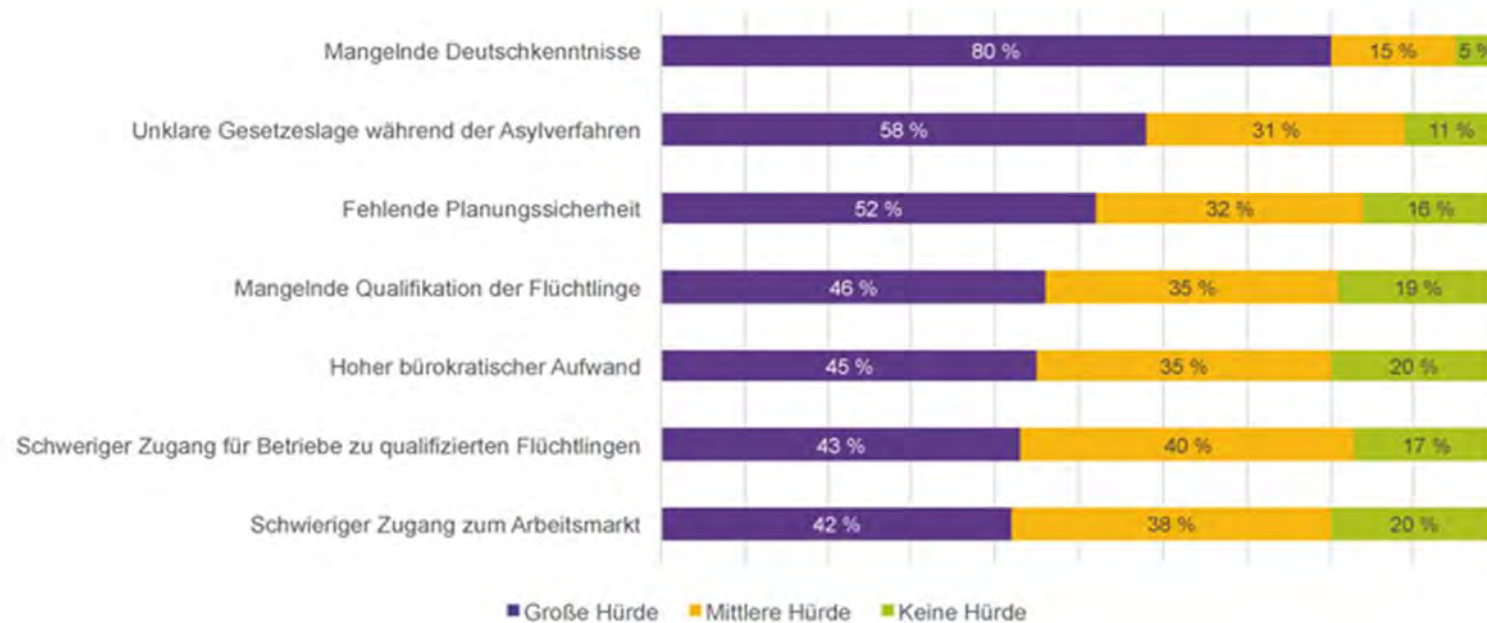


## Mittelstand ohne Vorbehalte (Ernst & Young Januar 2016)

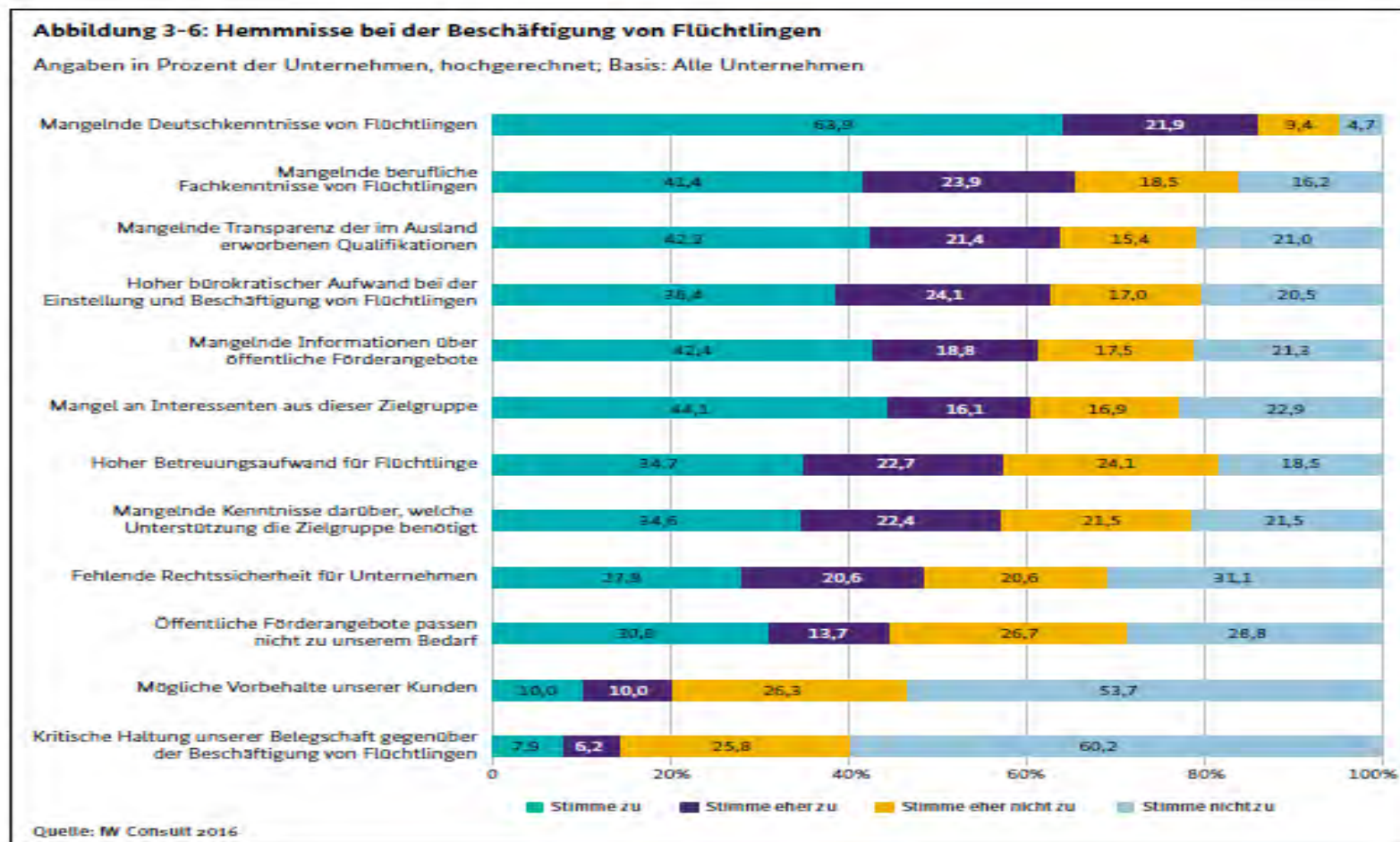
Mittelständische Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen würden (in %):



## Hürden bei betrieblicher Integration von Geflüchteten? (Ernst & Young Januar 2016)

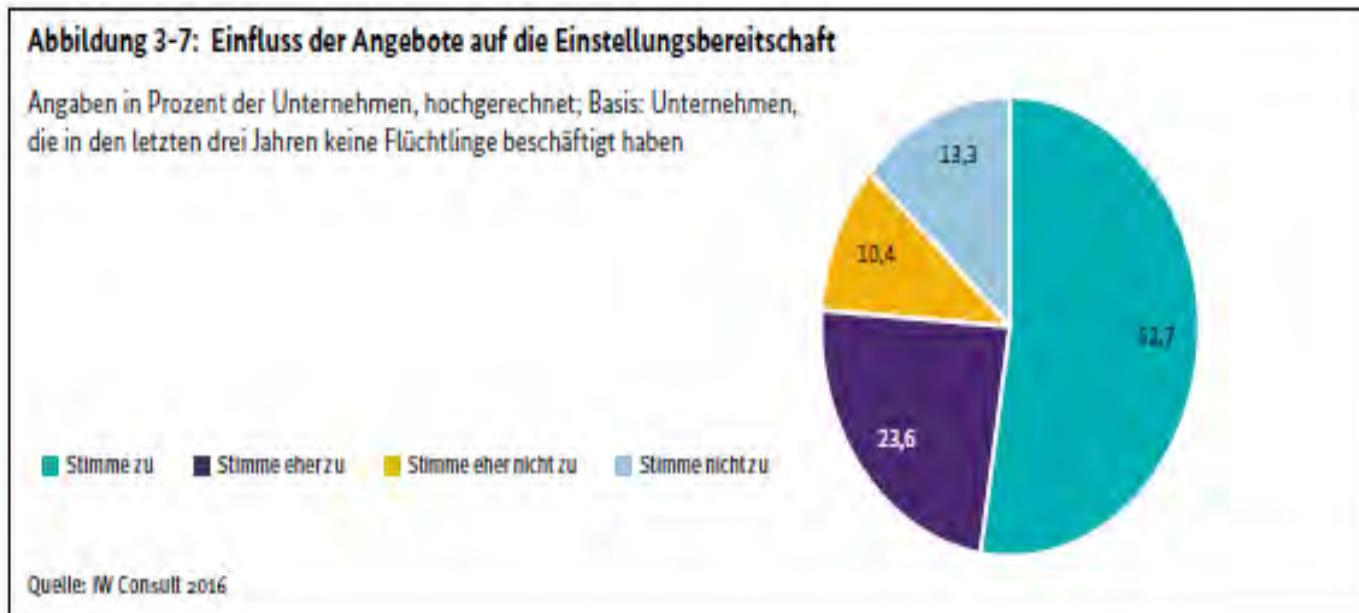


## Hemmnisse bei der Beschäftigung von Geflüchteten (KOFA März 2017)





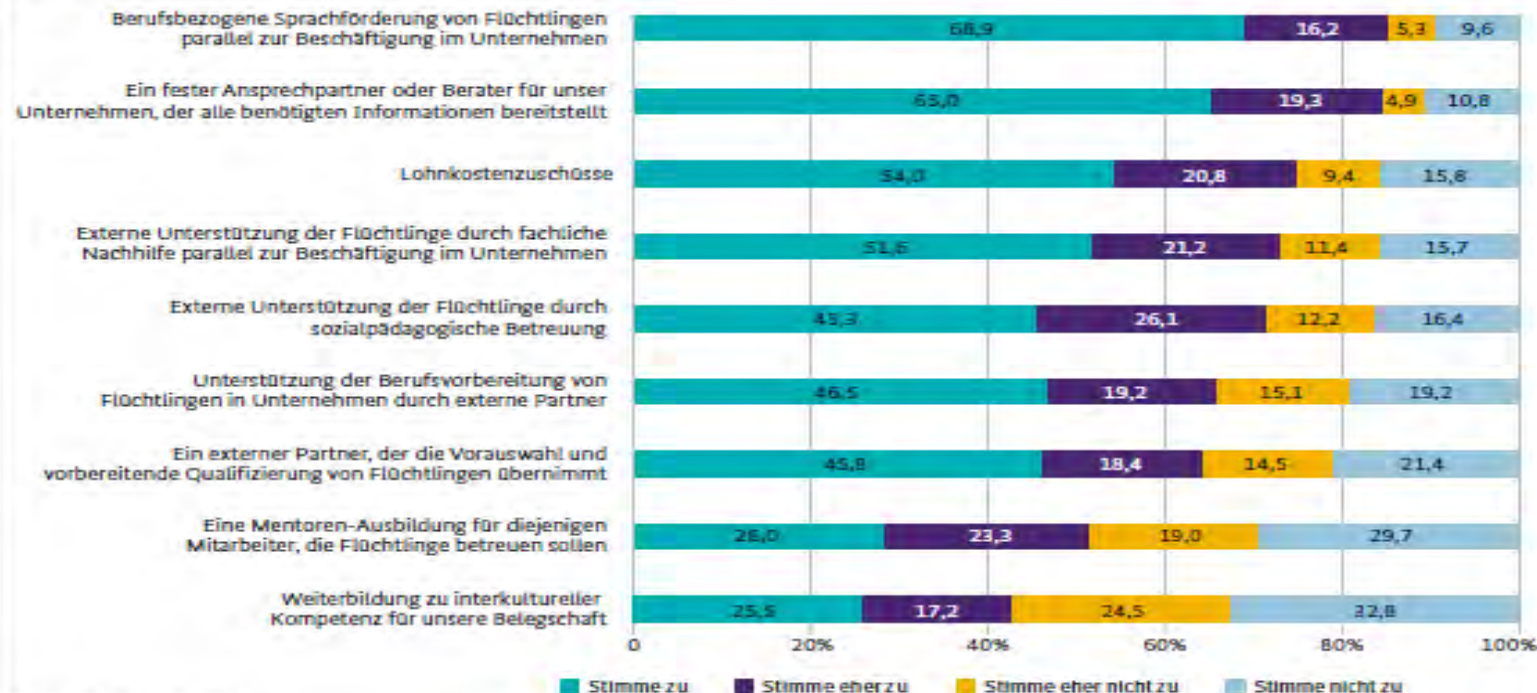
## Erhöhte Einstellungsbereitschaft bei guten Unterstützungsangeboten (KOFA März 2017)



## Welche Unterstützungsangebote brauchen Unternehmen? (KOFA März 2017)

**Abbildung 3-8: Anreize für die Einstellung von Flüchtlingen**

Angaben in Prozent der Unternehmen, hochgerechnet; Basis: Alle Unternehmen, die in den letzten drei Jahren keine Flüchtlinge beschäftigt haben



Quelle: IW Consult 2016

# **II Geeignete Maßnahmenvorschläge in der Beratung von KMU – Fokus auf**

**Betriebliche Willkommenskultur**

**Deutsch im Betrieb**

**Führung & Betriebsklima/Unternehmenskultur**

## **Maßnahmen einer betrieblichen Willkommenskultur**

- **Willkommensveranstaltungen für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland oder Geflüchtete (oder alle newcomer)**
- **Willkommenspakete und -mappen mit Bündel an Informationen, Angeboten und Adressen zur beruflichen und sozialen Inklusion (Ausländerbehörde, Meldeamt, Passangelegenheiten, Bank, Versicherungen, Führerscheinstelle, Kitaplatz, Wohnungssuche etc.)**
- **Spezifische Einarbeitungspläne für Neu-Einwanderer oder Geflüchtete**

## **Maßnahmen einer betrieblichen Willkommenskultur**

- **Betriebslotsen oder Mentoring- bzw. Patenprogramme für den Einstieg**
- **Spezifische Nachqualifikationen zur Vermittlung unternehmens- oder branchenspezifischer Fachkenntnisse**
- **Kurze Vorabinformationen über neue Kolleginnen und Kollegen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der bisherigen Belegschaft**
- **Interkulturelle oder Diversity-Trainings zur Sensibilisierung und Entwicklung einer offenen Haltung in der Belegschaft**
- **Bisherige Belegschaft „mitnehmen“**

## Maßnahmen zum Thema Deutsch im Betrieb

- **Vorab und beim Einstieg: berufsbezogene Sprachkurse**
- **Sprachtandems bilden, wenn möglich: Sprachmentoring**
- **Verwendung Einfacher oder Leichter Sprache**
- **Übersetzung wichtiger betrieblicher Begriffe und Anweisungen (z.B. in einem Glossar)**
- **Mit Piktogrammen oder kleinen Handbüchern arbeiten**

# Beispiel "Checkliste"

## (IQ FS Deutsch 2017)

### Checkliste

#### Dokumente und schriftliche Anweisungen verständlicher machen

##### Form

- **Übersichtlich** gestalten: Z.B. 1,5-facher Zeilenabstand, Absätze mit Zwischenüberschriften versehen,
- Große **Schrift** wählen, z.B. 14 Punkt bei Fließtext, Schriften wie Arial und Calibri sind gut lesbar
- Bilder oder Symbole zum Verdeutlichen verwenden
- **Wichtiges** hervorheben, z.B. mit Formatierung **Fett** oder **Farbe**

##### Inhalt

- Die **wichtigsten** Informationen **zuerst**, zum Verstehen nicht notwendige Aussagen ggf. weglassen
- logische **Reihenfolge** von Arbeitsschritten beachten: zuerst, dann, danach, am Ende...

##### Formulierungen

- **Kurze Sätze**, eine Aussage pro Satz.
- **einfacher Satzbau** (wer/was - Verb - was / wann / wo...)
- **Aktiv** formulieren (mit Person), Passiv vermeiden (an Stelle von „die Vorschriften sind unbedingt zu beachten“ lieber „alle Mitarbeiter müssen die Vorschriften beachten“)
- Eher Verben statt Hauptwörter, (z.B.
- Für **gleiche Dinge** die **gleichen Wörter** verwenden

##### Wenn möglich vermeiden

- **Abkürzungen** (z.B. Stk. besser als Stück ausschreiben)
- **Zusammen gesetzte Hauptwörter** (z.B. anstatt Cremeseifepatronen Patronen mit Cremeseife)
- **Selten benutzte Wörter** (z.B. anstatt unverzüglich besser sofort)
- **Römische Zahlen** (IV, die arabischen Ziffern 1, 2, 3... sind bekannter)

## Beispiel Einarbeitungshilfen (IQ FS Deutsch 2016)

### Was ist Industriereinigung?

Die Mitarbeiter von BIRFOOD **reinigen** Maschinen und Anlagen in der Lebensmittel-Industrie.

Lebensmittel sind zum Beispiel Fleisch und Fisch.

Die Maschinen müssen absolut **hygienisch** sein.

Hygienisch heißt sauber und frei von Bakterien und anderen Mikro-organismen.

Wir reinigen nach einem Schema.

Wir erklären die Schritte in diesem Heft:

1. Schutzkleidung anziehen
2. Vorbereitung
3. Trockene Vor-reinigung
4. Vor-spülung mit Wasser
5. Schaum-reinigung
6. Manuelle Reinigung
7. Zwischen-spülung
9. Desinfektion

### Schutzkleidung



Foto: Birgroup



# Beispiel "Mini-Bücher" (IQ FS Deutsch 2017)

Reinigungs-  
rhythmus  
Kontakt mit  
Kunden  
4-Farb-System  
der Reinigung

-7-

Sie kann helfen!

Objektleitung an.

Ich rufe zuerst meine

**Bei Unfall, Streit, Probleme, Material leer, krank, Fragen ...**

Notizen

Meine Objektleitung:

Telefon:

-8-

-6-

Objektleitung an.

Ich rufe sofort meine

**Objektleitung**

Ich spreche mit meiner

heute nicht mein Auftrag.

**„Entschuldigung. Das ist**

dauert, sage ich

Wenn es länger als 5 Minuten

reinge.

Er möchte, dass ich noch etwas

Ich verstehe den Kunden.

**Ein Kunde spricht mich**

**an**

**Kontakt und Kommunikation mit Kunden**

-1-

-5-

Objektleitung!

Danach informiere ich meine

**machen.“**

„OK, heute kann ich das

Minuten dauert, sage ich

Wenn es nicht länger als 5

reinge.

Er möchte, dass ich noch etwas

Ich verstehe den Kunden.

**Ein Kunde spricht mich**

**an**

**Kleidung**

Ich trage **Arbeitskleidung**:

Das T-Shirt von Seitz

[Foto von Seitz-Shirt einsetzen] [oder gibt es auch ein Sweatshirt, Jacke, Arbeitshose.. ?]

und geschlossene Schuhe

und meinen **Mitarbeiterausweis.**

-2-

-4-

Objektleitung an.

Ich rufe sofort meine

**Frau XXX / Herrn XXX“**

**Bitte sprechen Sie mit**

**Objektleitung an.**

**„Moment bitte. Ich rufe die**

Dann sage ich:

Ich verstehe nicht.

**Ein Kunde spricht mich**

**an**

**Begrüßen und verschieden**

Wenn ich Personen treffe,

sage ich **„Guten Morgen“**

oder **„Guten Tag“**

Wenn ich gehe,

sage ich **„Auf Wiedersehen“**

oder **„Tschüss“**

Ich bin freundlich zu Kunden und Kollegen.

-3-

## **Der wichtigste Erfolgsfaktor: Übernahme von Verantwortung durch Führungskräfte – mögliche Maßnahmen**

- **Gemeinsam Sprach- und Verhaltensregeln entwickeln**
- **Bei größeren KMU: Verankerung einer offenen, diskriminierungsfreien Unternehmenskultur in Leitbildern, Betriebsvereinbarungen, Führungsgrundsätzen etc.**
- **Führungskräfte qualifizieren (z.B. Weiterbildung „Multikulturelle bzw. internationale Teams leiten“)**
- **Das wichtigste aber ist: Vorbild sein was Werte, Umgang, Kommunikation und Arbeitskultur angeht:**

**Vielfalt ist Chef/innensache und muss vorgelebt werden!**

# **III Leitlinien, Angebote und Aktivitäten der FS IKA im Kontext KMU & Geflüchtete**

## **Erfolgsfaktoren für Herstellung nachhaltiger Beziehungen zu KMU**

- **Service- und Beratungscharakter betonen: pragmatisch, unbürokratisch, schnell, flexibel und vor allem: „down to earth“, die Sprache der KMU sprechen**
- **Klare Ansprechstrukturen und -personen/es braucht “Kümmerer“**
- **Klares Angebot und systematische Auftragsklärung**
- **wirtschaftliche Vorteile schnell vermitteln**
- **Gute Rahmenbedingungen von IQ vermitteln – aber nicht zu billig auftreten**

## **Erfolgsfaktoren für Herstellung nachhaltiger Beziehungen zu KMU**

- **Heterogenität von KMU beachten: keine Pauschallösungen oder hoch standardisierte Angebote, regionalspezifische Kontexte und Zugänge nutzen**
- **„Weniger ist manchmal mehr“ – Impulse für mehr setzen, von niedrigschwelligen, wenig zeit- und kostenintensiven Angeboten zu zeit- und kostenintensiveren: modulartiger Aufbau von Schulungs- und Beratungsangeboten**
- **Vielseitige Angebote und Formate als Ergänzung zu „klassischen Workshops“: Webinar, Online-Tools/Selbstlerntools, Apps, Businessfrühstück, Kamingespräch, andere Lernorte wie z.B. Schiff oder VIP-Lounge Fußballstadion wählen, Initiierung von Unternehmensnetzwerken, Planspiele**

**Persönliche Beziehungen sind das A und O!**

# Materialien der FS IKA zu Fragen des Zugangs und Vorteilsübersetzung



Arbeitspapier 01/2013



Ansprache von KMU – Nutzenübersetzung,  
 geeignete Formate und Praxisbeispiele



www.netzwerk-iq.de

# Materialien der FS IKA zu Praxisbeispielen

**iq** | Fachstelle  
Interkulturelle Kompetenzentwicklung  
und Antidiskriminierung

**willkommen**

Inklusiv, offen und gerecht?  
Deutschlands langer Weg zu einer Willkommenskultur

[Dossier zum Thema](#)

www.netzwerk-iq.de

**iq** | Fachstelle  
Diversity Management

**Mehrwert Vielfalt?!**  
Interkulturalität, Internationalität und diversityorientierte Personalstrategien in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

**iq** | Fachstelle  
Interkulturelle Kompetenzentwicklung  
und Antidiskriminierung

**Vielfalt, interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)**

Eine Sammlung beachtlicher Praxisbeispiele

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung IQ“

[Dossier zum Thema](#)

## Angebote und Aktivitäten der FS IKA im Bereich KMU & Geflüchtete

- Vorträge, Webinare und Workshops in Kooperation mit DIHK-Initiative „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ sowie Charta der Vielfalt
- Dokumentationen der beiden Werkstattgespräche zu Betriebliche Integration von Geflüchteten und Deutsch im Betrieb (mit FS Deutsch) im IQ Extranet
- Schulungsmaterialien (Handbücher und PPP) für INQA-Multiplikator/innen zu „Chancen durch Vielfalt, Integration und Migration für KMU“ im IQ Extranet
- Mitarbeit Weiterbildungen für AGS und BiZ
- Toolbox: Veröffentlichung Mitte Oktober 2017

Veröffentlichungen, Materialien und Toolbox online:  
<http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/produkte-materialien.html>

Bestellungen bei Frau Hrachuhi Bostanchyan:  
[hrachuhi.bostanchyan@via-bayern.de](mailto:hrachuhi.bostanchyan@via-bayern.de)



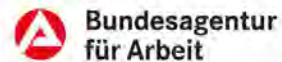


**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



## Quellen und Literatur

**Ernst and Young (2016):** Mittelstandsbarometer Januar 2016.

Online: <http://www.ey.com/de/de/newsroom/news-releases/ey-20160126-deutscher-mittelstand-mit-rekord-geschaeftslage>

**IAB (2015):** Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015.

Online: [doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller\\_bericht\\_1514.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1514.pdf)

**IAB (2017):** Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Deutschland: Der Stand zum Jahresbeginn 2017.

Online: [doku.iab.de/aktuell/2017/aktueller\\_bericht\\_1704.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2017/aktueller_bericht_1704.pdf)

**IAB (2017):** IAB-Stellenerhebung. Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an.

Online: [doku.iab.de/kurzber/2017/kb1417.pdf](http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1417.pdf)

**IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch:** Produkte und Materialien online: <http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-berufsbezogenes-deutsch/produkte-materialien.html>

**IQ Fachstelle IKA:** Veröffentlichungen, Materialien und Toolbox online: <http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-interkultur-und-antidiskriminierung/produkte-materialien.html>

**KOFA (2017):** Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen.

Online: [http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/KOFA-](http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/KOFA-Studie_Engagement_von_Unternehmen_bei_der_Integration_von_Fluechtlingen.pdf)

[Studie\\_Engagement\\_von\\_Unternehmen\\_bei\\_der\\_Integration\\_von\\_Fluechtlingen.pdf](http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/KOFA-Studie_Engagement_von_Unternehmen_bei_der_Integration_von_Fluechtlingen.pdf)