



11 Fragen – 11 Antworten

Arbeitshilfe zur Einstellung und Beschäftigung
von geflüchteten Menschen in (Handwerks-)Betrieben

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Impressum

Herausgeber:

basis & woge e. V.
migration.works
Steindamm 11, 20099 Hamburg
www.netzwerk-iq.de
www.basisundwoge.de
www.hamburg.netzwerk-iq.de



Redaktion und Text: Eliza-Maimouna Sarr, Philipp Dorestal

Redaktionelle Mitarbeit: Franziska Gottschalk, Nicole Okuomose

Lektorat: Katerina Hibbe

Hinweis zur geschlechtergerechten Schreibweise:

Zur Berücksichtigung des 3. Geschlechts („Divers“) und aus Gründen der Barrierefreiheit verwenden wir den Gender-Stern (z.B. Arbeitnehmer*innen, ein*e Leser*in).

Layout: pb, Drucktechnik Altona

Fotos:

© Netzwerk IQ/Kathrin Jegen Fotografie – Titel/Rückseite, S. 4, 16

© Netzwerk IQ/Anita Schiffer-Fuchs – S. 26, 27, 28

© Shutterstock – S. 10, 17, 19, 24, 29

Druck: Drucktechnik Altona, Hamburg

Stand 2019

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen, dann bitte mit genauer Angabe des Herausgebers, des Titels und des Stands der Veröffentlichung. Bitte senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an den Herausgeber.

Alle Rechte vorbehalten Hamburg, Dezember 2019

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

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



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesagentur
für Arbeit

Inhalt

Vorwort	4
Frage 1: Welche rechtlichen Einstellungsvoraussetzungen von geflüchteten Menschen gibt es?	8
Frage 2: Gibt es Dinge, die ich beachten muss, wenn ich Bewerbungsgespräche mit geflüchteten Menschen führe?	12
Direkt nach der Einstellung	
Frage 3: Wie gestalte ich die Einarbeitung migrationssensibel?	16
Frage 4: Wie können Sprachbarrieren im betrieblichen Kontext abgebaut werden?	18
Frage 5: Wie kann ich geflüchtete Mitarbeiter*innen vor Diskriminierung schützen?	21
Frage 6: Wie lassen sich religiöse Gebote mit dem Betriebsablauf vereinbaren? Welche Rechte und Pflichten habe ich als Betriebsinhaber*in? ..	23
Frage 7: Welche Formen der Unterstützung gibt es für geflüchtete Menschen, die psychologische Hilfe benötigen, z.B. aufgrund von Traumata? ..	25
Frage 8: Welche Formen der finanziellen Unterstützung gibt es für geflüchtete Menschen?	27
Laufende Anforderungen im Betrieb	
Frage 9: Wie gehe ich mit Konflikten in der Belegschaft um, wenn ich vermute, dass diese etwas mit ethnischer Herkunft zu tun haben?	29
Frage 10: Geflüchtete Frauen im Betrieb: Welche geschlechterspezifischen Aspekte sollte ich beachten? Was für Unterstützungsangebote gibt es? Was kann ich tun, um gezielt Frauen einzustellen?	31
Frage 11: Wie können Betriebe Unterstützung bei Behördengängen von geflüchteten Mitarbeiter*innen bekommen?	33
Weitere Links, Literaturhinweise	34
Kontakt	35



Foto: © Netzwerk IQ/KATHRIN JEGEN Fotografie

Einleitung

11 Fragen – 11 Antworten

Flucht und Migration stehen in Deutschland nicht erst seit dem Anstieg der Migrationsbewegungen im Sommer und Herbst 2015 im starken Fokus der Öffentlichkeit. Der Fachkräftemangel ist – zumindest in einigen Gewerken des Handwerkes – schon seit einigen Jahren deutlich spürbar, offene Stellen können vielfach nicht nachbesetzt werden, Ausbildungsstellen bleiben frei. Geflüchtete Menschen werden deshalb immer häufiger als eine mögliche Zielgruppe erkannt, um diesem Personalengpass zu begegnen.

Welche Vorteile haben Betriebe, wenn Sie geflüchtete Menschen einstellen? Studien haben gezeigt, dass bei einer diversen Belegschaft u.a. die Arbeitszufriedenheit steigt¹. Häufig sind geflüchtete Mitarbeitende auch hoch motiviert, die Chance, die eine Ausbildung oder Arbeit in einem Betrieb darstellt zu nutzen, um Geld zu verdienen, nachdem sie beispielsweise keine Perspektive mehr in ihrem Heimatland hatten.

Das Qualifikationsniveau geflüchteter Menschen unterscheidet sich sehr stark und eine Generalisierung lässt sich hier nicht vornehmen: Neben Menschen, die über keine oder kaum Schulbildung verfügen, gibt es Hochqualifizierte mit akademischen Abschlüssen.² Das Ausbildungssystem in Deutschland mit Berufsschule und Zertifikaten ist in vielen anderen Ländern nicht bekannt. Dort ist das training-on-the-job oft etablierter, d.h. es wird praktisch in einem Berufsfeld, direkt im Betrieb gelernt. Glücklicherweise gibt es mittlerweile in Hamburg schon einige Möglichkeiten, z.B. Probearbeiten für bestimmte Gewerke, um das Qualifikationsniveau auch jenseits formalisierter Nachweise zu ermitteln, die von der Handwerkskammer angeboten werden.

1 Vgl. die Studie Diversity in Deutschland. Studie anlässlich des 10jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt, Stuttgart 2016. S. 28f. Abrufbar unter: https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/STUDIE_DIVERSITY_IN_DEUTSCHLAND_2016-11.pdf

2 Herbert Brückner et al.: Geflüchtete Menschen in Deutschland. Warum Sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. IAB-Kurzbericht 15/2016. Abrufbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1516.pdf>

Die Einstellung und Beschäftigung von geflüchteten Menschen aufgrund von anderen Erwerbs- und Bildungsbiographien, Diskontinuitäten im Lebenslauf infolge von fehlender Infrastruktur im Herkunftsland, Zerstörung, Krieg, vielfachem Umsiedeln, langen Fluchtwegen sowie dem Erwerb der Zweitsprache Deutsch kann herausfordernd sein.

Diese Broschüre versteht sich deshalb als konkrete Arbeits- und Orientierungshilfe für Betriebe, um mit diesen Herausforderungen umzugehen. Sie erhebt dabei keinesfalls den Anspruch, auf alle individuellen Herausforderungen eingehen zu können. Die vorliegende Publikation richtet sich an Betriebe, vornehmlich im Handwerk, die beabsichtigen, geflüchtete Menschen als Beschäftigte oder Auszubildende einzustellen oder dies bereits getan haben. Die Broschüre soll einen schnellen Überblick zu konkreten Fragestellungen ermöglichen, die unserer langjährigen Erfahrung in Schulungen von Betrieben zufolge am drängendsten sind. Wir haben bei dieser Broschüre einen regionalen Zuschnitt gewählt und nennen vor allem Service- und Beratungsstellen, die in Hamburg ansässig sind, um Hamburger Betrieben vor Ort Anlaufstellen an die Hand zu geben. In unseren Schulungen für Betriebe, die sich vielfaltssensible Kompetenzentwicklung zum Ziel gesetzt haben, geht es uns darum, möglichst konkrete Fragestellungen aufzugreifen, statt abstrakt Kulturkonzepte zu vermitteln. Wir haben hier eine Auswahl dieser Fragestellungen getroffen, die uns in der Praxis immer wieder begegnen und die für Betriebe bei der Einstellung und Beschäftigung von geflüchteten Menschen hilfreich sein können.

Aus unseren Schulungen, aber auch aus Studien, hat sich die Erkenntnis herauskristallisiert, dass viele Unternehmen durchaus gewillt sind, geflüchtete Menschen einzustellen, jedoch nicht wissen, wie sie diese gut ansprechen können. Ein wichtiger Faktor ist aus unserer Sicht eine gute vielfaltssensible Betriebskultur. Es spricht sich beispielsweise herum, wenn Menschen unterschiedlicher Hintergründe in der Belegschaft vertreten sind. Dadurch gibt es auch mehr Kanäle, über die beispielsweise Stellenausschreibungen weitergeleitet werden können, etwa in unterschiedliche migrantische Communities.

Diese Broschüre entstand im Rahmen des IQ Förderprogrammes („Integration durch Qualifizierung“), welches sich die bessere Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund zum Ziel gesetzt hat. Der Träger basis & woge ist mit dem Projekt migration.works für diese Broschüre verantwortlich

und bindet in dieser Broschüre langjährige Expertise ein. Wir führen seit vielen Jahren Fortbildungen und Beratungen zu den Themen Antidiskriminierung, Diversität, und interkulturelle Öffnung für die Öffentliche und Arbeitsverwaltung sowie Betriebe durch. In diesem Zusammenhang erstellen wir Arbeitshilfen. Bei unserer Arbeit profitieren wir von der Expertise verschiedener Projekte im Träger.³

basis & woge e.V. bietet auch Beratung bei Diskriminierung aufgrund (zugeschriebener) ethnischer Herkunft oder Religion an, die auch von geflüchteten Menschen wahrgenommen werden. Wir haben dadurch umfassende Kenntnis von Schwierigkeiten, die geflüchtete Menschen bei der Ausbildung oder Beschäftigung im Betrieb haben und auch von Faktoren, die ein Ankommen im Betrieb erleichtern oder erschweren können.

Die Publikation ist Teil der Reihe „11 Fragen - 11 Antworten.“⁴ Dieses Format hat sich bewährt, weil wir in prägnanter Form häufig wiederkehrende Fragen zu bestimmten Themen aufgreifen können. Wir erheben nicht den Anspruch, erschöpfende Antworten auf die gestellten Fragen zu liefern, sondern wollen Ihnen einige grundlegende Hinweise an die Hand geben, um jeweils am Ende der Fragen auf Stellen zu verweisen, die gegebenenfalls weiter beraten oder Dienstleistungen anbieten können. Auf der letzten Seite dieser Broschüre finden Sie nützliche Literaturhinweise und Kontaktadressen, um Wissen vertiefen oder noch offen gebliebenen Fragen nachgehen zu können.

Sollte nach der Lektüre dieser Broschüre Ihr Interesse geweckt worden sein und Sie an den kostenlosen IQ-Schulungsangeboten für Betriebe teilnehmen wollen, so kontaktieren Sie uns gerne.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen!

3 Die Projekte von basis & woge e.V. zu geflüchteten Menschen finden Sie auf der Homepage unter basisundwoge.de

4 Andere Broschüren in der Reihe sind: 11 Fragen – 11 Antworten. Ausbildungsberatung für Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Eltern, Hamburg 2016; 11 Fragen – 11 Antworten. Arbeitshilfe für Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung für die Beratung von Kundinnen und Kunden muslimischer Religionszugehörigkeit, Hamburg 2018. Alle Publikationen können Sie kostenfrei über die Mailadresse vertrieb@basisundwoge.de bestellen.

Frage 1

Welche rechtlichen Einstellungsvoraussetzungen von geflüchteten Menschen gibt es?

Zahlreiche rechtliche Beschränkungen erschweren die Einstellung von geflüchteten Auszubildenden und Mitarbeiter*innen. Einen genauen Überblick darüber zu behalten, wer wie und mit welchen Auflagen arbeiten darf, ist nicht immer leicht, gab es doch in den letzten Jahren zahlreiche Gesetzesänderungen im Aufenthaltsrecht, die mitunter nach wenigen Monaten bereits wieder überholt waren.

Neben den rechtlichen Vorgaben, die bei der Einstellung von neuen Mitarbeiter*innen zu beachten sind, hat der Betrieb eine Sorgfaltspflicht, das Vorliegen einer Erlaubnis für die Beschäftigung von geflüchteten Menschen zu prüfen.

Wichtig: Es können zwei Behörden und damit zwei Prüfungen der „Zulassung“ der Beschäftigung in den Prozess involviert sein:

- Die örtliche **Ausländerbehörde** prüft, wenn sie hinzugezogen werden muss, ob sie die **Erlaubnis** für die Beschäftigung erteilt.
- Die **Bundesagentur für Arbeit** prüft, wenn sie hinzugezogen werden muss, ob Arbeitnehmer*innenrechte, wie ortsüblicher Mindestlohn und Urlaubsanspruch im Vertrag eingehalten werden und erteilt dann ihre **Zustimmung**.

Es handelt sich hier um ein sogenanntes „one-step“-Verfahren, bei dem der Antrag auf Erlaubnis und Zustimmung bei der örtlichen Ausländerbehörde abgegeben wird. Diese leitet – wenn erforderlich – den Antrag auch an die Bundesagentur für Arbeit weiter. Diese hat zwei Wochen Zeit, über die Zustimmung zu entscheiden. Das Ergebnis wird wieder über die Ausländerbehörde mitgeteilt

Bei Vorliegen der Pflicht zum Einholen einer Erlaubnis und/oder Zustimmung muss grundsätzlich ein Arbeitsvertrag oder Ausbildungsvertrag vorgelegt werden, auf dessen Grundlage und für diese konkrete Beschäftigung dann die Erlaubnis und Zustimmung erteilt wird. Bei Gewährung ist zu sehen, dass im Aufenthaltsdokument die Erlaubnis für den konkreten Betrieb und teilweise für die konkrete Tätigkeit und Dauer eingetragen wird.

Sie erkennen nur verlässlich, ob ihr*e potenzielle*r Mitarbeiter*in eine Erlaubnis und/oder Zustimmung braucht, wenn Sie sich das Aufenthaltsdokument zeigen lassen, das er*sie von der Ausländerbehörde erhalten hat. Dies kann eine **Aufenthaltserlaubnis** (Chipkarte mit Zusatzblatt), **Aufenthaltsgestattung** oder eine **Duldung** sein. Wird Ihnen ein Dokument vorgelegt, das Fiktionsbescheinigung heißt, müssen Sie sich dazu die Aufenthaltserlaubnis zeigen lassen, da in diesem Fall die Rechte und Pflichten daraus gelten. Liegt diese (auch in Kopie) nicht mehr vor, sollten Sie den geflüchteten Menschen bitten, bei der Ausländerbehörde nachzufragen, oder Ihnen einen Kontakt der Sachbearbeitung zu geben.

Jedes Aufenthaltsdokument hat eine so genannte **Nebenbestimmung zu Beschäftigung**. Diese können sein:

- Beschäftigung erlaubt/ gestattet
- Beschäftigung mit Erlaubnis der Ausländerbehörde
- Beschäftigung nicht erlaubt/ gestattet.

„Beschäftigung erlaubt“ in einer Aufenthaltserlaubnis, Aufenthaltsgestattung und Duldung:

Sie dürfen die sich bewerbende Person einstellen, da die Ausländerbehörde bereits die allgemeine Erlaubnis zur Beschäftigung gegeben und dabei auch die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit eingeholt hat.

„Beschäftigung mit Erlaubnis der Ausländerbehörde“ in einer Aufenthaltserlaubnis, Aufenthaltsgestattung oder Duldung:

Der/Die potenzielle Arbeitnehmer*in muss die Erlaubnis vor der Arbeits-/ Ausbildungsaufnahme bei der Ausländerbehörde beantragen. Dazu spricht er*sie mit dem Arbeits-/ Ausbildungsvertrag bei der Ausländerbehörde persönlich vor, welche bei gewünschter Arbeitsaufnahme (nicht bei Ausbildung) automatisch die Agentur für Arbeit beteiligt. Bei Inhaber*innen einer Aufenthaltserlaubnis und Aufenthaltsgestattung wird in der Regel die Erlaubnis erteilt, wenn auch die Prüfung der Arbeitsbedingungen (in erster Linie des ortsüblichen Mindestlohns) positiv ausfällt.

Wichtig: Muss auch die Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit eingeholt werden, müssen Sie das Formular zur Stellenbeschreibung ausfüllen:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015716.pdf

„Beschäftigung nicht erlaubt“ in einer Duldung:

Bei Inhaber*innen einer Duldung mit der Bestimmung „Beschäftigung nicht erlaubt“, wird die Ausländerbehörde auch bei Vorliegen eines konkreten Arbeits- oder Ausbildungsvertrages die Erlaubnis zunächst ablehnen mit dem Verweis darauf, dass die geflüchtete Person ihre Identität noch nicht hinreichend geklärt hat (s. Hintergrundinformation). Der geflüchtete Mensch sollte sich dann an seine*n Rechtsanwalt*in oder eine Beratungsstelle wenden, um die Situation zu klären, da sie*er gegebenenfalls das Beschäftigungsverbot aufheben kann.

- **Hintergrundinformation:** Viele Menschen kommen unter schwierigen Bedingungen in das Bundesgebiet. Nicht immer ist es möglich, Dokumente und Identitätsnachweise mitzubringen. Junge Menschen hatten in ihrem Herkunftsland eventuell noch kein Identitätsdokument. Oft ist es langwierig, diese Dokumente bei den Behörden des Herkunftslandes zu erlangen, in manchen Fällen unmöglich. Das Gesetz sieht aber vor, dass eine Beschäftigung nur erlaubt wird, wenn die Person mit Duldung alles Zumutbare getan hat, um die Identität (vorzugsweise durch einen Nationalpass) zu belegen.

Wichtig: Nach einer Aufenthaltszeit von mehr als 48 Monaten im Bundesgebiet brauchen Sie auch bei Vorliegen einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit einholen!

Sonderfall Ausbildung mit Duldung (Ausbildungsduldung)

Eine Person mit Duldung (auch mit „Beschäftigung nicht erlaubt“) darf eine Ausbildung beginnen, wenn der Ausbildungsvertrag vorliegt, bei der Kammer eingetragen wurde und die Identität (teilweise in einer bestimmten Frist) geklärt ist. Die Ausländerbehörde erteilt dann die sogenannte Ausbildungsduldung für die gesamte Dauer der Ausbildung. Nach bestandener Ausbildung und einem Arbeitsvertrag für den gelernten Ausbildungsberuf wird dem/der* geflüchteten Auszubildenden eine Aufenthaltserlaubnis erteilt.

Sonderfall Beschäftigungsduldung

Ab 01.01.2020 tritt eine gesetzliche Regelung in Kraft (§60d AufenthG), nach der eine Person mit Duldung eine 30monatige Duldung erhält, wenn sie bis spätestens 01.08.2018 eingereist ist, 18 Monate sozialversicherungspflichtig gearbeitet und in den letzten 12 Monaten ihren Lebensunterhalt selbst gesichert hat. Zudem muss in bestimmten Fristen von geflüchteten Menschen entweder ein



Identitätsdokument bei der Ausländerbehörde vorgezeigt worden sein, oder alles ihnen mögliche zur Erlangung eines solchen getan worden sein. Der Vorteil der neuen Regelung ist, dass die generell immer nur für 3–6 Monate ausgestellte Duldung durch eine 30-monatige ersetzt wird und auch Ehegatt*innen und minderjährige Kinder eine lange Duldung erhalten können.

Tipp:

Zögern Sie trotz der rechtlichen Anforderungen nicht, geflüchtete Menschen einzustellen. Denn es gibt einige gute Übersichten über die hier angerissenen Rechtsfragen, die beständig aktualisiert werden und somit eine erste Orientierung erlauben. Zu nennen ist hier vor allem die Webseite der Gemeinnützigen Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e.V. Dort finden sich Dossiers und Tabellen zu allen im Kontext von Ausbildung und Beschäftigung geflüchteter Menschen relevanten Fragen:

https://www.ggua.de/aktuelles/einzelansicht/063b469be011d5c47ee12658a8a15f01/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=1033&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail

Frage 2

Gibt es Dinge, die ich im Bewerbungsprozess von geflüchteten Menschen beachten sollte?

Geflüchtete Menschen sind zunächst natürlich Individuen, aber auch sozial eine sehr heterogene Gruppe. Sowohl, was die Herkunftsländer anbetrifft, als auch Sozialisation, Bildungshintergrund, Religionszugehörigkeit oder die Länge des Aufenthalts in Deutschland sind sehr unterschiedlich.

Dies sind Faktoren, die eine Rolle dabei spielen können, wie gut sich eine Person, die nicht in Deutschland beschult wurde, auf die oft in Deutschland angelegten Anforderungen an Kandidat*innen im Bewerbungsprozess einstellen kann.

Für das Bewerbungsgespräch selbst ist es deswegen wichtig, sich einige Dinge zu vergegenwärtigen: Vorstellungsgespräche sind in der Regel stark ritualisiert, d.h. die Gespräche folgen dementsprechend meist einem bestimmten Ablaufschema. Wer nicht mit diesem Prozedere vertraut ist, weil er* oder sie* nicht in Deutschland sozialisiert wurde, kann schon einen negativen Eindruck hinterlassen, auch wenn die betreffende Person eigentlich gut auf die ausgeschriebene Stelle passen würde. Es empfiehlt sich deshalb, den Kandidat*innen vor dem Bewerbungsgespräch darzustellen, wie so ein Bewerbungsgespräch ungefähr ablaufen wird, da-

mit sich die Bewerber*innen vorbereiten können.

Das Prozedere, zum Einstieg des Vorstellungsgesprächs zunächst small talk zu halten und beispielsweise nachzufragen, wie die Anreise war, mag mitunter für einige Bewerber*innen ungewohnt sein und für Irritationen sorgen, die sich im weiteren Verlauf des Gesprächs nachteilig auswirken könnten. Missachten Bewerber*innen darüber hinaus zu Beginn des Gesprächs die (ungeschriebene) Etikette, in dem man sich beispielsweise ungefragt noch vor der Aufforderung, Platz zu nehmen hinsetzt oder gleich die Jacke an der Garderobe aufhängt, so sollte dies nicht zu hoch gewichtet werden. Ein solches Wissen über Gepflogenheiten im Bewerbungsgespräch kann immer noch später vermittelt werden, sollte aber nicht ausschlaggebend für die Entscheidung für oder gegen Kandidat*innen sein. Vielmehr ist

entscheidend, ob die entsprechende Person für die ausgeschriebene Stelle mit ihren Kompetenzen und bereits erworbenen berufsrelevanten Erfahrungen geeignet erscheint. Geflüchtete Menschen können hier oftmals auch zusätzlich mit Eigenschaften wie hoher Motivation, Lernbereitschaft und Teamfähigkeit überzeugen.

Weiterhin ist nicht jede*r gewöhnt, die eigenen Fähigkeiten und beruflichen Erfahrungen gut zu präsentieren, sondern hält damit vielleicht hinter dem Berg, kann dann aber nicht so überzeugen wie jemand, die*der Übung darin hat, sich selbst darzustellen. Sozialisationsbedingt kann jemand aber bescheiden auftreten, obwohl sie* oder er* viele Kompetenzen vorweisen kann. In diesem Fall kann es helfen, nicht abstrakt nach Stärken und Kompetenzen zu fragen, sondern die Person zu bitten, konkret Situationen zu schildern, in denen sie etwas gut gemacht hat.

Wenn jemand unsicher wirkt und/oder eigene Stärken nicht gut betont, kann dies sprachliche Gründe haben, aber auch dem Umstand geschuldet sein, dass ein Bewerbungsgespräch ohnehin Stress verursachen kann. Eine Möglichkeit, dem zu begegnen ist, der bewerbenden Person Zeit zu lassen, um Fragen zu beantworten. Fragen können außerdem gegebenen-

falls wiederholt oder umformuliert werden, wenn der Eindruck entsteht, etwas wurde nicht verstanden.

Wenn die Deutschsprachkompetenzen für die gewünschte Stelle noch nicht ausreichend zu sein scheinen, sollte trotzdem im Bewusstsein bleiben, dass sich vor allem durch Sprachpraxis im Betrieb das Sprachniveau durch die Anwendung der Sprache deutlich verbessern kann. Bei genereller Eignung sollten geringe Sprachkenntnisse also erst mal einer Einstellung nicht zwangsläufig im Wege stehen. Zudem ist das Stresslevel im Bewerbungsgespräch bei den Kandidat*innen generell hoch, was dazu führen kann, dass auch bereits auf Deutsch beherrschte Ausdrücke in der Bewerbungssituation nicht abgerufen werden können. So kann das Sprachniveau niedriger erscheinen, als es tatsächlich ist. Es kann aber natürlich sein, dass die Sprachkenntnisse von Bewerber*innen nicht reichen. Um das Sprachniveau zu ermitteln, gibt es das Instrument der Sprachstandsfeststellung. Wenn der für den Beruf angemessene Standard nicht erreicht wird, können sich Kandidat*innen später erneut vorstellen, wenn ein Sprachkurs absolviert wurde.

Gezielte Nachfragen nach Flucht können Retraumatisierungen von schlim-

men Erlebnissen während der Flucht hervorrufen, auch wenn dies gar nicht beabsichtigt war. Es bedarf also des sensiblen Umgangs damit (siehe auch Frage 7).

Die in Deutschland an die Bewerbungsunterlagen geknüpften Erwartungen unterscheiden sich von denen anderer Länder. Es ist hier beispielsweise Usus, der Bewerbung ein Foto beizufügen. Ein Foto sagt jedoch über die Qualifikation für eine Stelle nichts aus, sondern lädt eher dazu ein, qualifikationsferne Kriterien wie Sympathie, (gesellschaftlich geprägte) Schönheitsstandards etc. anzulegen. Man sollte sich bewusst sein, dass die Auswahl von Bewerber*innen nicht objektiv erfolgt, sondern dass subjektive Faktoren eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen. Das berühmte „Bauchgefühl“ ist zu einem nicht unerheblichen Teil ausschlaggebend für Sympathien und Antipathien und bewirkt auch, dass Personaler*innen eine Person für geeignet oder nicht geeignet halten. Was für ein Bauchgefühl wir in Bezug auf andere Personen entwickeln, hängt jedoch sehr stark von unserer Sozialisation und unseren Erfahrungen ab. Eine Studie von Albert Scherr mit Personalverantwortlichen hat eindrücklich gezeigt, inwiefern das Bauchgefühl die Entscheidung für oder gegen

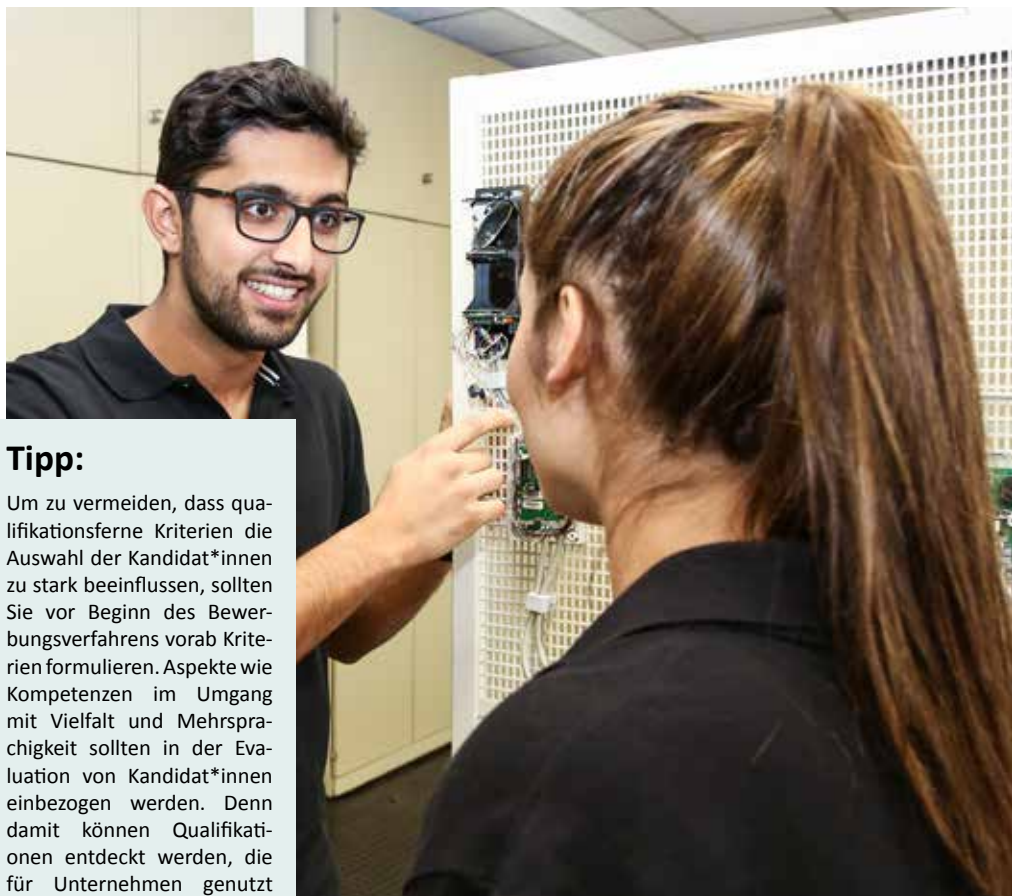
Bewerber*innen beeinflusst.¹ Bestimmte Kandidat*innen, zu denen auch Menschen mit Fluchthintergrund gehören, wurden benachteiligt. Denn es stellte sich heraus, dass wir uns häufig für Bewerber*innen entscheiden, die uns ähnlich sind. Es ist deshalb wichtig, sich dieser Mechanismen bewusst zu sein und Methoden zu kennen, dem zu begegnen. Dies kann z.B. durch eine möglichst heterogene Besetzung der Personen, die über Bewerbungen entscheiden, geschehen, oder durch Zielvorgaben, die vorsehen, einen bestimmten Prozentsatz der Belegschaft mit gesellschaftlich marginalisierten Gruppen zu besetzen („Positive Maßnahmen“, d.h. Maßnahmen zum Nachteilsausgleich)².

Einige Betriebe verwenden für die Bewerber*innensuche bereits Online-Verfahren. Um Barrieren für geflüchtete Menschen mit Deutsch als Zweitsprache abzubauen, kann es eine Maßnahme sein, die Bewerbungsformulare in Einfacher Sprache bereitzustellen.³ Auswahltests, die dazu dienen sollen, die Eignung von

1 Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Albert Scherr: Betriebliche Diskriminierung. Warum und wie werden migrantische Bewerberinnen um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt? WISO direkt, Bonn 2014.

2 Vgl. die Broschüre von basis & woge e.V. (Hg.) Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen! Was Arbeitgeber über Positive Maßnahmen wissen sollten, Hamburg 2013.

3 Vgl. zur Einfachen Sprache Frage 4.



Tipp:

Um zu vermeiden, dass qualifikationsferne Kriterien die Auswahl der Kandidat*innen zu stark beeinflussen, sollten Sie vor Beginn des Bewerbungsverfahrens vorab Kriterien formulieren. Aspekte wie Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt und Mehrsprachigkeit sollten in der Evaluation von Kandidat*innen einbezogen werden. Denn damit können Qualifikationen entdeckt werden, die für Unternehmen genutzt werden können.

Foto: © Netzwerk IQ/KATHRIN JEGEN Fotografie

Kandidat*innen zu ermessen, können nach Bedarf flexibel und adressat*innenorientiert eingesetzt werden. Betriebe berichteten davon, dass sie in einigen Fällen bei geflüchteten Menschen von solchen Auswahltests abgesehen haben, wenn diese Empfehlungen vorweisen können. Durch

diese sogenannten Positiven Maßnahmen können Betriebe den Anteil der Belegschaft mit Fluchthintergrund erhöhen, weil Hürden wegfallen, die sich für geflüchtete Menschen im Bewerbungsprozess nachteilig auswirken können.

Frage 3

Wie gestalte ich die Einarbeitung migrationssensibel?

Bei der Einarbeitung von geflüchteten Auszubildenden und Mitarbeiter*innen gibt es Aspekte, die beachtet werden sollten, um das Ankommen der neuen Kolleg*innen im Betrieb möglichst reibungslos zu gestalten.

Es ist sinnvoll, die Belegschaft vorab zu informieren, dass geflüchtete Menschen eingestellt werden. Die Geschäftsführung und der Betriebsrat sollten sich klar positionieren und der Belegschaft deutlich machen, dass die Integration der geflüchteten Menschen in den Betrieb gewünscht und Aufgabe von allen ist. Ein positives Bekenntnis zu einer Willkommenskultur, zu der alle in der Belegschaft beitragen, wird, wenn sie konsequent umgesetzt ist, auch bei den geflüchteten Mitarbeitenden honoriert und trägt zu einem guten Betriebsklima bei. Es verhindert gleichzeitig vorzeitige Ausbildungsabbrüche bzw. Kündigungen aufgrund von Ausgrenzungserfahrungen am Arbeitsplatz.

Darüber hinaus sollte ein System von Mentor*innen eingerichtet werden. Damit ist gemeint, dass es erfahrene Kolleg*innen gibt, die nicht nur den Einarbeitungsprozess federführend begleiten, sondern auch bei fluchtspezifischen Herausforderungen zu Beginn der Tätigkeit im Betrieb an-

sprechbar sind, beispielsweise bei Behördengängen. Dazu haben nicht alle Lust, suchen Sie also geeignete Personen aus.

Der Einarbeitung vorgeschaltet werden können Schnupperpraktika und Kennenlerntage. So können potentielle Auszubildende aber auch neue Mitarbeiter*innen nicht nur den Betrieb, sondern auch ein entsprechendes Berufsfeld kennenlernen. Denn manchmal decken sich die Vorstellungen der Interessent*innen über die Tätigkeiten in einem bestimmten Beruf nicht mit der Realität. Weiterhin können Unterschiede bestehen zwischen dem, wie der Beruf beispielsweise im Herkunftsland der geflüchteten Menschen ausgeübt wird und der Praxis in Deutschland. Dies kann zu Resignation und Frustration führen, weshalb eine der Ausbildung oder Beschäftigung vorangestellte kurze Kennenlernphase in Form von Schnupperpraktika oder Probearbeitstagen empfehlenswert ist.

Konkret bezogen auf die Einarbeitung von geflüchteten Menschen können Sie Arbeitsanweisungen möglichst detailliert geben. Empfehlenswert zur Entlastung ist außerdem ein Mentor*–innensystem. Denn die neuen Kolleg*innen können hier mit erfahrenen Kolleg*innen mit Flucht – und

Migrationshintergrund Erfahrungen über fluchtspezifische Schwierigkeiten beim Ankommensprozess teilen. Eine Isolation im Betrieb ist hingegen auf längere Sicht meist schwer auszuhalten und kann dann soweit gehen, dass das Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsverhältnis abgebrochen wird.



Tipp:

Fehlerfreundlichkeit und die Bereitschaft, gerne für Fragen zur Verfügung zu stehen, sollte von den auszubildenden bzw. anleitenden Mitarbeiter*innen stark gemacht und wiederholt betont werden. Markieren Sie zu Beginn der Ausbildung oder Beschäftigung, dass Rückfragen bei Arbeitsaufträgen nicht die Ausnahme sind, sondern die Regel, die auch andere Mitarbeitende in Anspruch nehmen. So können Sie die Scheu vor Fragen nehmen. Führen Sie regelmäßige Gespräche über Zufriedenheit, Bedarfe und Wünsche der neuen Mitarbeitenden, um frühzeitig Probleme, zu kompensierende Defizite, aber auch Unzufriedenheit zu erkennen und diesen begegnen zu können. So können sich beide Seiten gegenseitig Feedback geben und ggf. Veränderungen in die Wege leiten.

Frage 4:

Wie können Sprachbarrieren im betrieblichen Kontext abgebaut werden?

Das Thema Sprache wird sowohl in unterschiedlichen Studien als auch in unseren Fortbildungen immer wieder als sehr relevant für den Ankommensprozess insgesamt, aber auch im Betrieb im Besonderen genannt. Das Sprachniveau der neu eingestellten geflüchteten Auszubildenden und Mitarbeitenden sei manchmal zu gering, so dass die Kommunikation nicht einwandfrei funktioniere und der Betriebsablauf gestört sei.

Dieser Herausforderung können Sie sich auf zwei Arten stellen: Sie können Rahmenbedingungen schaffen, die begünstigen, dass sich das Sprachniveau der neuen Kolleg*innen, insbesondere das berufsbezogene Deutsch, verbessert. (zu den Rahmenbedingungen siehe weiter unten.)

Gleichzeitig ist es hilfreich zu berücksichtigen und zu wissen, dass Sprache immer auch mit Barrieren verbunden ist. Das Erlernen einer Zweitsprache erfolgt im Erwachsenenalter in der Regel nicht automatisch, sondern muss mit einigem Aufwand über eine längere Zeit betrieben werden. Das Verständnis vom geschriebenen und gesprochenen Wort kann also eine Hürde darstellen. Um dieser Hürde zu begegnen, gibt es einige Hilfsmittel. Eines davon ist die Einfache Sprache: Einfache Sprache ist der Versuch, Hürden abzubauen. Einige ihrer Grund

sätze sind auch für den Kontext Deutsch im Betrieb gut adaptierbar und helfen, sprachliche Barrieren abzubauen:

Verwenden Sie Internationalismen: Internationalismen wie Pass oder Dokument (statt Ausweis), die als Fremdwörter auf den ersten Blick schwer verständlich erscheinen mögen, sind im Migrationskontext in einigen Fällen sinnvoll, um das Verständnis zu erleichtern. Denn es kann möglicherweise an das Vokabular der Herkunftssprache oder während der Flucht Erlerntes angedockt werden. Beispielsweise gibt es in romanischen Sprachen wie Spanisch, Französisch oder Italienisch viele gemeinsame Wortstämme aus dem Lateinischen. So lässt sich beispielsweise die Bedeutung des Wortes Dokument gut herleiten, während das Wort „Unterlagen“ sich nicht so leicht erschließt.

Achten Sie zudem darauf, möglichst keine Redewendungen zu verwenden. „Dies ist das A und O“, „Alles in Butter“ oder „Das kannst du dir abschminken“ sind Formulierungen, die in der Regel nicht sofort verstanden werden. Stattdessen sollte lieber umschrieben werden, was man meint. Auch Dialekte und regional stark eingefärbte Ausdrucksweisen, wie z.B. Plattdeutsch für Hamburg, aber auch sehr norddeutsche Wörter werden in der Regel nicht im Sprachkurs gelehrt und stellen somit eine mögliche Verständnishürde dar.

Bilden Sie zudem kurze Sätze, um das Verständnis zu erhöhen. Lange Schachtelsätze stellen für Zweitsprachler*innen eine hohe Anforderung nicht nur an die Sprachkenntnisse, sondern auch an die Konzentration dar. Da im Deutschen das Verb im Nebensatz in der Regel am Schluss kommt und der Sachverhalt, um den es geht, nicht sofort klar wird, sollten längere Satzkonstruktionen vermieden werden.

Visualisieren Sie darüber hinaus, in dem Sie Sachverhalte aufzeichnen, um den transportierten Inhalt grafisch zu untermalen und das Verständnis zu unterstützen.

Was die Fachsprache und Vokabular der einzelnen Gewerke anbetrifft, so

muss diese im Betrieb prinzipiell in der Regel erst gelernt werden, weil dies in den Sprachkursen nicht vermittelt wird. Am Anfang des Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnisses sollte deshalb darauf geachtet werden, die jeweiligen Wörter zu erläutern und - beispielsweise bei Werkzeugen – den entsprechenden Gegenstand zu zeigen. Es bietet sich hier an, das entsprechende Wort gleich notieren zu lassen. Eine andere Möglichkeit ist, die Werkzeuge zu beschriften. Als Tipp kann den geflüchteten Azubis bzw. Mitarbeitenden auch mitgegeben werden, ein Glossar anzulegen, in dem selbstständig oder mithilfe der anlei-



tenden Person die gebräuchlichsten Werkzeugnamen notiert und ggf. bebildert werden können.

Wenn Sie den Eindruck haben, dass die Arbeitsanweisungen von Zweitsprachler*innen nicht verstanden werden, so empfiehlt es sich, Informationen noch mal zu wiederholen. Gegebenenfalls kann auch visualisiert oder aufgeschrieben werden, so dass Auszubildende Wörter nachschlagen können und mehr Zeit haben, die Anweisung zu verstehen. Nebengeräusche können im Betrieb das Verständnis erschweren. Ebenfalls ist hilfreich, allen Mitarbeitenden zu verdeutlichen, dass Nachfragen bei Nichtverstehen einer Anweisung etwas ganz Normales ist. Neben dem expliziten Thematisieren dieser Information ermöglichen auch offene Fragen, dass

Tipp:

Während in vielen Handwerksbetrieben der Gebrauch des Handys in der Arbeitszeit untersagt ist, so kann dem Handy beim Sprachenlernen eine wichtige Funktion zukommen. Mit der App der Handwerkskammer München und Oberbayern lassen sich beispielsweise Fotos von Werkzeugen machen, diese beschriften und auch den entsprechenden Begriff aufnehmen, so dass die sprachlernende Person gleich die richtige Aussprache hört. Um Konflikte in der Belegschaft vorzubeugen, treffen Sie Verabredungen, wie die Handy-Nutzung konkret gestaltet werden kann.

<https://www.hwk-muenchen.de/artikel/deutsch-lernen-mit-der-kostenlosen-app-mein-vokabular-74,0,8676.html>

sich das Gegenüber traut, doch noch einmal nachzufragen. Statt „Hast du alles verstanden?“ (geschlossene Frage), formulieren Sie stattdessen eher „Was darf ich dir nochmal erklären?“ (offene Frage).

Sorgen Sie außerdem dafür, gute Rahmenbedingungen des Spracherwerbs zu schaffen: Räumen Sie Mitarbeitenden deshalb, wenn möglich, Zeiten ein, an denen diese berufsbezogene Deutschkurse besuchen können. Für etwas größere Betriebe gibt es auch die Möglichkeit, von externen Anbietern im Betrieb selbst Kurse zu buchen. Dies zahlt sich auf lange Sicht aus. Wenn Gelegenheiten angeboten werden, Deutsch auch außerhalb des Sprachkurses zu sprechen, verbessert dies die Sprachkompetenz meist signifikant. Sprachpat*innen im Betrieb sind eine andere Möglichkeit, einen kontinuierlichen Gebrauch und eine Entwicklung der Sprachkompetenz zu ermöglichen. Weisen Sie geflüchtete Auszubildende und Beschäftigte auch auf die „Dialog auf Deutsch-Foren“ der Bücherhallen hin. Dort kann unentgeltlich angeleitet auf Deutsch kommuniziert werden. Nicht alle schaffen eine Teilnahme, je nach familiären Verpflichtungen, Wohnort o.a. Wenn freiwillige Angebote nicht genutzt werden, schließen sie daher nicht automatisch auf mangelnde Motivation.

Frage 5:

Wie kann ich geflüchtete Mitarbeiter*innen vor Diskriminierung schützen?

Menschen mit Fluchtgeschichte machen vielfältige Diskriminierungserfahrungen. Also Erfahrungen, aufgrund ihrer Herkunft ungleich behandelt zu werden, obwohl es dafür keinen Grund gibt. Der Bereich, in dem Diskriminierung nachweislich am häufigsten vorkommt, ist das Arbeitsleben, aber auch im Umgang mit Behörden können geflüchtete Menschen mit Diskriminierungen konfrontiert sein.¹

Aus diesem Wissen erwächst für Betriebe auch eine Verantwortung im Umgang mit Diskriminierung. Betriebsinhaber*innen sind laut dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verpflichtet, die Mitarbeitenden vor Diskriminierung zu schützen. Dies umfasst nicht nur die Diskriminierung durch Kund*innen, sondern auch durch andere Mitarbeiter*innen und Vorgesetzte. Diskriminierung muss zudem schon im Vorfeld, d.h. präventiv, entgegengetreten werden. Es sollte eine gelebte Antidiskriminierungskultur geben, d.h. der Belegschaft muss klar sein, dass Diskriminierung nicht geduldet wird und was Diskriminierung eigentlich bedeutet. Oft unbekannt ist bei-

spielsweise, dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz explizit schreibt, dass die Intention bedeutungslos, stattdessen die Wirkung entscheidend ist. Diskriminierung braucht folglich keine Absicht! Betriebsvereinbarungen, Plakate mit Bekenntnissen zu Vielfalt und Diskriminierungsschutz aber auch Fortbildungen für Geschäftsführung und Belegschaft zu Antidiskriminierung sind effektive Maßnahmen, um das Diskriminierungsrisiko im Betrieb zu verringern. Zu den Pflichten zählt auch die Bekanntmachung des Gesetzes (beispielsweise durch Schulungsmaßnahmen). Wenn Kund*innen Mitarbeitende diskriminieren, sei es, dass sie z.B. abfällige rassistische Bemerkungen über Teile der Belegschaft machen, von einer Mitarbeiter*in aufgrund ihrer Herkunft nicht betreut werden möchten etc., so ist es nicht nur aus Gründen der Kollegialität

¹ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.): Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland. Eine Bestandsaufnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin 2016.

wichtig, dass sich Kolleg*innen sowie Leitung mit der betroffenen Person solidarisieren und deutlich machen, dass ein solches Verhalten nicht toleriert wird. Rechtlich ist der Betrieb auch in der Pflicht, sich schützend vor Betroffene zu stellen.

Arbeitgeber*innen sind durch das AGG Instrumente, aber auch Pflichten an die Hand gegeben, die Diskriminierung von Mitarbeitenden zu unterbinden. Eine Sensibilisierung dafür, dass z.B. auch vermeintliche „Witze“ diskriminierend sein und sich sehr negativ auf das Betriebsklima auswirken können, unabhängig davon, dass sie nach dem AGG auch verboten sind, könnte ein Teil der gelebten Antidiskriminierungskultur im Betrieb sein.

Tipp:

Eine in der Antidiskriminierungsberatung immer wieder geschilderte Erfahrung ist, dass Diskriminierung bagatellisiert wird. Nehmen Sie also solche Erfahrungen ernst, um Betroffene allein dadurch schon ein Stück weit zu entlasten. Diskriminierung muss besprechbar werden, da sie immer vorkommen kann. Nehmen Sie beispielsweise die kostenlosen Fortbildungen des Projektes migration.works in Anspruch, damit die Belegschaft für Benachteiligung sensibilisiert und das Erkennen und Handeln im Falle des Auftretens von Diskriminierung dann erleichtert wird.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hält Betriebe dazu an, einen Beschwerdemechanismus vorzuhalten, der im Falle von Diskriminierung greift und Betroffenen Unterstützung anbietet.² Allerdings ist es faktisch so, dass in den wenigsten Fällen eine betriebliche Beschwerdestelle existiert. Beim Aufbau einer Beschwerdestelle kann das IQ-Projekt migration.works beratend zur Seite stehen.³ Im Umgang mit Mitarbeitenden oder mit Kund*innen kann es sein, dass geflüchtete Mitarbeitende Diskriminierungserfahrungen machen. Wenn Sie Offenheit und Bewusstsein für Diskriminierung im Betrieb signalisieren, werden sich die Mitarbeitenden im Zweifelsfall auch an Sie wenden. Sie können dann an qualifizierte Antidiskriminierungsstellen wie **amira** beim Träger basis & woge e.V. weiterverweisen. Diskriminierungserfahrungen können bei Mitarbeiter*innen sehr viel Energie ziehen. Allein schon aus diesem Grunde ist es deshalb wichtig, Diskriminierung im Betrieb sofort konsequent entgegenzutreten, wenn diese vorkommt.

2 Vgl. ADA Antidiskriminierung in der Arbeitswelt, in Kooperation mit dem Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung: Diskriminierung und Belästigung im Betrieb entgegenzutreten! ABC zu innerbetrieblichen Beschwerdestellen, Bremen 2015.

3 Vgl. die Kontaktadressen am Ende dieser Broschüre.

Frage 6:

Wie lassen sich religiöse Gebote mit dem Betriebsablauf vereinbaren? Welche Rechte und Pflichten habe ich als Betriebsinhaber*in?

In Deutschland gibt es zahlreiche unterschiedliche Religionsgemeinschaften und mit dieser Tatsache geht auch einher, dass die Menschen ihre Religion auch praktizieren und im Alltag leben.¹ Neben dem Islam, der medial in den letzten Jahren sehr stark im Fokus war, gibt es auch eine Vielzahl anderer Religionen und Feiertage, die im betrieblichen Alltag berücksichtigt werden sollten.

Religionsfreiheit ist in Deutschland ein hohes Gut und grundgesetzlich geschützt, es müssen schwerwiegende und konkrete Gründe vorliegen, um die Ausübung der Religionsfreiheit im Betrieb einzuschränken. Aufgeheizte Debatten erschweren den Blick darauf, dass sich religiöse Gebote häufig gut mit dem Betriebsablauf vereinbaren lassen. Ein oft in diesem Kontext genanntes Beispiel ist das Beten, von Muslim*innen. Häufig besteht die Sorge vor Störungen im Betriebsablauf. Es ist daher hilfreich, in Gesprächen mit praktizierenden Muslim*innen konkret nach dem vorgestellten Zeitumfang zu sprechen, den das Beten während der Arbeitszeit bedarf. In

der Regel geht es um nicht mehr als zwei Mal pro Arbeitstag, was jeweils nur wenige Minuten in Anspruch nehmen und daher nichts dagegen einzuwenden sein sollte. Zigarettenpausen, die von Raucher*innen oftmals mehrmals am Tag in Anspruch genommen werden, sind dem Beten vergleichbar. Das Angebot, flexibel Pausen für das Beten verwenden zu können oder dafür Gleitzeitregelungen einzurichten, sind Möglichkeiten, Mitarbeiter*innen im Betrieb ihre Religion praktizieren zu lassen.

In Bezug auf Feiertage gewähren manche Betriebe unbezahlten Sonderurlaub oder gestalten die Urlaubsregelungen generell flexibel, um Mitarbeiter*innen zu ermöglichen, Feiertage entsprechend zelebrieren zu können. Die islamischen Feiertage Opferfest, Ramadanfest und Aschura

¹ Vgl. auch unsere Broschüre 11 Fragen 11 Antworten. Arbeitshilfe für Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung für die Beratung von Kundinnen und Kunden muslimischer Religionszugehörigkeit, Hamburg 2018.



Tipp:

Eine Orientierung über die unterschiedlichen religiösen Feiertage findet sich – stets aktualisiert – auf www.hamburg.de/interreligioeser-kalender. Auf der Homepage des BAMF können Sie auch interkulturelle Kalender herunterladen oder als Wandkalender bestellen. Weitere Informationen zur Ausgestaltung religiöser Vielfalt im Betrieb liefert die Broschüre „Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Literatur/Reli_Weltan/Religioese_Vielfalt_am_Arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=4

sind gemäß den Hamburger Staatsverträgen kirchliche Feiertage im Sinne des Hamburger Feiertaggesetzes.²

Ein konkretes Sprechen darüber, was die Religionsausübung umfasst, ist in der Regel hilfreich. Weitere Möglichkeiten, die religiöse Vielfalt im Betrieb anzuerkennen sind, diese im Leitbild

und in der Betriebsvereinbarung als Wert zu verankern. Bei Betriebsausflügen sollte z.B. darauf geachtet werden, dass der Termin nicht auf einem für einige Glaubensrichtungen wegen eines Feiertages ungünstigen Tag liegt. Das Kantinenangebot sollte den unterschiedlichen Religionszugehörigkeiten Rechnung tragen und beispielsweise auch vegetarische Menüoptionen umfassen.

² Vgl. <https://www.hamburg.de/contentblob/3551370/373c79022a3cc28025f815d9a33d2b49/data/download-muslim-verbaende.pdf;sessionid=511E7A97B3454248EEAE070A30555CDC.liveWorker2>

Frage 7:

Welche Formen der Unterstützung gibt es für geflüchtete Menschen, die psychologische Hilfe benötigen, z.B. aufgrund von Traumata?

Aufgrund des mitunter schwierigen Fluchtweges, oder bedingt beispielsweise durch (Bürger-)Krieg, Verfolgung oder Vergewaltigung, die selbst erlebt wurden oder die Familienmitgliedern widerfahren sind, gibt es geflüchtete Menschen, die traumatisiert sind oder posttraumatische Belastungsstörungen aufweisen.¹

Unter Trauma versteht man eine seelische Verletzung, die so gravierend ist, dass die menschliche Psyche sie nicht mehr alleine bewältigen kann. Traumatisierungen können sich verschiedenlich auswirken, beispielsweise in Nervosität, gedanklicher Abwesenheit und körperlichen Symptomen wie etwa Zittern oder Schlaflosigkeit. Zur Diagnose ist nur geeignetes Fachpersonal befähigt. Allerdings ist im Kontext Flucht angeraten, bestimmte Verhaltensweisen nicht z.B. allein auf Demotivation oder Inkompetenz zurückzuführen, sondern auch zu überlegen, ob nicht eine Traumatisierung dahinterstecken könnte. Wenn jemand aufgrund eines Traumas beispielsweise massive

Schlafstörungen hat, so kann dies dazu führen, dass die Person dem Unterricht oder den Anweisungen nicht mehr so gut folgen kann.

Eine positive Aufnahme von traumatisierten Geflüchteten im Betrieb kann zu einer Stabilisierung der betroffenen Person maßgeblich beitragen. Denn eine geregelte Arbeits- und Lernstruktur über den Tag hin, wirkt sich in der Regel positiv aus. Mit dem Wissen um Traumata lassen sich die eigenen Interpretationen des Verhaltens anderer auch immer wieder hinterfragen. Hilfreiche Fragen wären z.B.: Welche Erklärungen gibt es für ein „störendes“ oder scheinbar „desinteressiertes“ Verhalten? Welche Annahmen habe ich über meine geflüchteten Kolleg*innen/Auszubildenden? Sollten sich Hinweise auf eine Erkrankung erhärten, verweisen Sie auf die entsprechenden Servicestellen.

1 Vgl. Herbert Brückner et al.: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. DIW Wochenbericht 4, 2019, S. 57-59. Abrufbar unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.612216.de/19-4.pdf



Foto: © Netzwerk IQ/Anita Schiffer-Fuchs

Traumatisierte suchen häufig nicht von sich aus aus Beratungs- und Therapiestellen auf, sondern werden dorthin verwiesen. Insofern ist es wichtig, dass Verantwortliche in der Belegschaft sowohl ein gewisses Grundverständnis für Symptome haben, und um entsprechende psychologische und psychotherapeutische (Beratungs-)Angebote wissen, um dorthin verweisen zu können.

Tipp:

Anlaufstellen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene bis 21 Jahren bietet die **Flüchtlingsambulanz des Universitätsklinikums Eppendorf (UKE)**:

[https://www.uke.de/kliniken-institute/zentren/ambulanzzentrum-medizinisches-versorgungszentrum-\(mvz\)/fachbereiche/fl%C3%BChtlingsambulanz/index.html](https://www.uke.de/kliniken-institute/zentren/ambulanzzentrum-medizinisches-versorgungszentrum-(mvz)/fachbereiche/fl%C3%BChtlingsambulanz/index.html)

In 21 Sprachen können dort Ratsuchende von Fachpersonal beraten werden. Zudem werden dort regelmäßig Fortbildungen zu Trauma angeboten, die ein Grundverständnis vermitteln und Handlungssicherheit beim Umgang mit möglicherweise traumatisierten Menschen geben.

Der Verein **Segemi e.V.** bietet psychologische und psychotherapeutische Beratung für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Fluchterfahrung an. Durch den Einsatz von Sprachmittler*innen können Therapie und Beratungsgespräche in über 40 Sprachen durchgeführt werden:

<http://www.segemi.org/wir.html>

Auch **Haveno** bietet psychologische und psychotherapeutische Therapieangebote an, die sich gezielt an Menschen mit Fluchtgeschichte und Migrationshintergrund wenden. Therapien können in unterschiedlichen Sprachen wie beispielsweise Arabisch, Türkisch oder Farsi in Anspruch genommen werden.

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

Frage 8:

Welche Formen der (finanziellen) Förderung gibt es beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit für geflüchtete Menschen?

Es kann für geflüchtete Menschen einen hohen Zeitdruck geben, möglichst schnell Geld zu verdienen. Mitunter muss eine Familie oder Verwandtschaft im Ausland versorgt werden. Zudem besteht auch die Notwendigkeit, zur Bestreitung des Lebensunterhaltes Geld zu verdienen. Hier gibt es, insbesondere für jugendliche Geflüchtete, zahlreiche Angebote.

Für Geflüchtete, die sich in der teils undurchsichtigen Förder- und Behördenlandschaft nicht auskennen, ist nicht nur ein Verweis auf die Möglich-

keiten der Förderung, sondern eine Begleitung zu den entsprechenden Stellen sowie die Hilfe beim Ausfüllen der Formulare, sehr sinnvoll. Letztere



Foto: © Netzwerk IQ/Anita Schiffer-Fuchs



Foto: © Netzwerk IQ/Anita Schiffer-Fuchs

Tipp:

Eine knappe Übersicht über Fördermöglichkeiten in Form einer Tabelle hat die Fachstelle Einwanderung des IQ Förderprogrammes bereitgestellt.

https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/19_Ausbildung_minor.pdf

Das Projekt „Brücke ins Handwerk“ der Handwerkskammer Hamburg kann Ihnen ebenfalls Auskunft geben über Fördermöglichkeiten und Sie an die entsprechenden Stellen verweisen.

<https://www.hwk-hamburg.de/ueber-uns/projekte/aus-und-weiterbildung/iq-projekt-bruecke-ins-handwerk-servicestelle-fuer-handwerksbetriebe-und-innungen.html>

sind häufig in einer Verwaltungssprache abgefasst und erfordern somit ein sehr hohes Sprachniveau.

Sofern möglich, sollte ein/e Mitarbeiter*in die geflüchtete Person bei den Anträgen unterstützen. Die teils zeitintensive Begleitung zu den Behörden können insbesondere kleine Betriebe, mit hohem Arbeitspensum und geringer Personalressource selten leisten. Diese können glücklicherweise auf ein Netzwerk von Ehrenamtlichen zurückgreifen.

Für junge geflüchtete Azubis stehen als Angebote z.B. die assistierte Ausbildung und Ausbildungsbegleitende Hilfen zur Verfügung.

www.hamburg.de/contentblob/6601614/009a4564c3d1113776dc184a-4c5aab28/data/merkblatt-integrationsg-arbeitgeber.pdf

BAB: durch die Bundesausbildungsbeihilfe können Azubis einen monatlichen Zuschuss gewährt bekommen, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Ein Antrag auf Gewährung von BAB kann auch vor Ausbildungsbeginn eingereicht werden. Unter dem Link finden Sie die nötigen Unterlagen für den Antrag bei der Bundesagentur für Arbeit. <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsausbildungsbeihilfe-bab>



Frage 9:

Wie gehe ich mit Konflikten in der Belegschaft um, wenn ich vermute, dass diese etwas mit ethnischer Herkunft zu tun haben?

In jedem Betrieb kann es zu Konflikten kommen, sei es unter Kolleg*innen, oder zwischen Belegschaft und Geschäftsführung.

Wenn es zu Konflikten zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft kommt, werden diese häufig mit Herkunft begründet. Häufig liegen allerdings andere Konfliktursachen zugrunde, deren geeignete Analyse und damit Lösung so erschwert wird. Diese können weniger in der Herkunft, sondern beispielsweise auch in mangelnder Wertschätzung oder nicht transparenter Hierarchie begründet liegen.

Eine gute Konflikt- und Beschwerdekultur im Betrieb erleichtert es, im Falle von auftretenden Konflikten

auch angemessen und so zu reagieren, dass eine Eskalation der Auseinandersetzung im besten Fall vermieden wird.

Ein weiteres Konfliktpotential kann Mehrsprachigkeit im Betrieb bergen. Als potentiell konflikthafte Situation, wurde uns immer wieder die Sorge geschildert, dass Kund*innen in den Betrieb kommen und anwesende Mitarbeitende Gespräche in anderen Sprachen als Deutsch fortführen, so dass Irritationen entstehen könnten, da die Situation auch als Respektlosigkeit aufzufassen sei.

Mit Blick auf das eigene Kollegium ist eine häufig geäußerte Befürchtung, dass Unverständliches gleichbedeutend mit Lästereien sei. Diesbezüglich sollten Sie sich zwei Dinge vergegenwärtigen: Wenn die Stimmung im Betrieb schlecht ist, braucht es dafür keine andere Sprache. Abhilfe können Investitionen in ein gutes Betriebsklima und ein Beschwerdesystem schaffen.

Wenn Kolleg*innen sich miteinander in ihrer Erstsprache unterhalten, dann hat dies aber in der Regel andere Gründe. Der Spracherwerb ist anstrengend und die kurzzeitige Kommunikation in einer Sprache, die man automatisch spricht, macht den Kopf wieder für andere Dinge frei. Die Kolleg*innen mit Zweitsprache Deutsch werden so entlastet. Die gesparte Energie wenden sie dann sicher gerne wieder für einen Arbeitsplatz auf, den sie als wertschätzend auch im Umgang mit der eigenen Fluchtgeschichte erleben.

Tipp:

Richten Sie ein transparentes betriebliches Beschwerdemanagement ein, um Konflikten schon im Vorhinein und vor einer Eskalation zu begegnen. Im Falle von Diskriminierung sollte die innerbetriebliche Beschwerdestelle eingeschaltet werden (vergleiche hierzu Frage 5). Es kann sinnvoll sein, Mitarbeiter*innen auf die unabhängige Antidiskriminierungsberatungsstelle amira zu verweisen, wo die Erfahrung in Ruhe geklärt und Vorschläge zur Lösung gemeinsam erarbeitet und begleitet werden.

Ein weiterer Grund für den Wechsel in die Erstsprache kann sein, dass neuen Kolleg*innen Sachverhalte kurz erläutert werden oder diese etwas nachfragen, was sie infolge noch nicht so ausgeprägter Deutschkompetenz schwieriger und langwieriger auf Deutsch machen könnten.

Kommt es zu Reibungen aufgrund der Mehrsprachigkeit, sollte mit Belegschaft und Geschäftsführung offen darüber gesprochen sowie über Lösungen nachgedacht werden. Es geht darum, möglichst konkrete Verabredungen zu treffen. Beispielsweise kurz zu erklären, warum gerade in einer Herkunftssprache gesprochen wird.

Frage 10:

Geflüchtete Frauen* im Betrieb: Welche geschlechterspezifischen Aspekte sollte ich beachten? Was für Unterstützungsangebote gibt es? Was kann ich tun, um gezielt Frauen einzustellen?

In Schulungen hören wir immer wieder, dass in manchen Betrieben ein „ruppiger Umgangston“ herrsche. Damit ist häufig gemeint, dass Anweisungen auch mal in einem barschen Ton gegeben werden, wenn etwas schnell gehen muss, oder es Sprüche und Witze gibt, die „derbe“, jedoch nicht böse gemeint seien. Auf einen angemessenen Umgangston sollte jedoch im Betrieb immer geachtet werden.

Wenn im Betrieb Sprüche fallen oder Verhaltensweisen, die die Würde oder körperliche Integrität einer Person herabsetzen oder in Frage stellen, dann darf dies nicht toleriert werden. Sexistische Sprüche über das Geschlecht oder die sexuelle Orientierung sind ebenso wie rassistische Äußerungen laut Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz untersagt. Sie dürfen nicht mit Verweis auf einen „ruppigen Umgangston“ oder darauf, dass etwas „nicht böse gemeint war“ entschuldigt und einfach hingegenommen werden. Wenn ein betriebliches Klima herrscht, in dem ein sexistisches/rassistisches Verhalten oder Sprüche toleriert werden, so kann das dazu führen, dass Mitarbeiter*innen sich nicht mehr im Betrieb wohlfühlen, in letzter Konsequenz sogar kündigen oder die Ausbil-

dung abbrechen. Eine Maßnahme, um präventiv dafür zu sorgen, dass es nicht zu sexistischen Sprüchen und Übergriffen kommt, ist es, gleichstellungspolitische Maßnahmen im Betrieb zu implementieren, wie eine angestrebte Zielquote für Frauen in der Belegschaft oder auch thematische Schulungen zu Geschlechtersensibilität für Mitarbeiter*innen.

Wenn im Kontext Flucht und Migration Partner*innen von Mitarbeiter*innen nicht in Deutschland sind – weil diese sich z.B. noch im Herkunftsland aufhalten – kann im Falle von Kindern auch deren Betreuung ein wichtiges Thema werden. Diese Aufgabe übernehmen sowohl bei Einheimischen als auch bei Geflüchteten immer noch zu einem überwie-

genden Teil Frauen. Laut einer Studie haben geflüchtete Frauen, die Kinder und Kleinkinder zuhause haben, größere Schwierigkeiten, im Job Fuß zu fassen, vor allem, weil dann oft Unterstützungsstrukturen fehlen, die bei der Kinderbetreuung helfen könnten.¹

Tipp:

Ermöglichen Sie als Betrieb flexible Arbeitszeiten, um so bessere Möglichkeiten der Kinderbetreuung zu gewährleisten. Dies macht Sie insbesondere gegenüber der Zielgruppe Frauen oft attraktiver.

Der Prozentsatz an Frauen, die sexualisierte Belästigung - auch am Arbeitsplatz - erlebt haben, ist in Deutschland sehr hoch.² Insbesondere geflüchtete Frauen sind häufig sexualisierter Gewalt ausgesetzt (gewesen), sei es durch die Flucht, die oftmals keine adäquaten Rückzugsräume bietet, oder auch in

Geflüchtetenunterkünften, die aufgrund der mangelnden Privatsphäre, der Enge und der vielen Menschen geflüchtete Frauen besonders angreifbar macht. Insofern ist es besonders wichtig, dass die geflüchteten Mitarbeiterinnen im Betrieb das Gefühl bekommen, sicher zu

sein, und es entsprechende Schutzmechanismen in Hinblick auf den Umgang mit sexueller Belästigung gibt. Es gibt Gewaltberatungsprojekte, die sich insbesondere an geflüchtete Frauen wenden. Hier kann – auch mithilfe von Dolmetscher*innen – vertraulich Rat eingeholt werden. LÂLE – interkulturelle Beratungsstelle für Opfer sexueller und häuslicher Gewalt oder i.bera – Interkulturelle Beratungsstelle für Opfer von häuslicher Gewalt und Zwangsheirat - bieten beispielsweise in Hamburg mehrsprachige und vertrauliche Beratungsangebote für Frauen mit Flucht- und Migrationshintergrund an. Sofern sie in vertrauensvollem Gesprächskontakt zur betroffenen Person stehen, können Sie dorthin verweisen oder diskret Flyer in den Frauentoiletten auslegen.

Insbesondere muslimische Frauen sind aufgrund ihres Kopftuches sehr häufig Diskriminierungen ausgesetzt. Dies kann von verletzenden Sprüchen bis hin zu körperlichen Übergriffen reichen. Auch der Betrieb ist ein Abbild der Gesellschaft und insofern ist es sinnvoll, präventiv sensibilisierend die Belegschaft darauf hinzuweisen, dass das Kopftuch Teil der grundgesetzlich verbrieften Religionsausübung ist. Ein Verbot des Kopftuches mit Verweis auf Hygienebestimmungen oder Sicherheitsaspekte darf nicht vorgeschoben sein und erweist sich in der Regel als unbegründet.

- 1 Vgl. Expertise Fempowerment. Geflüchtete Frauen in Deutschland stärken, Berlin 2018, S. 37. Abrufbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/129754/630babbd1ba33da39f69380f88318f73/phineo-expertise-fempowerment-data.pdf>
- 2 Vgl. die Studie von Monika Schröttle, Ksenia Meshkova und Clara Lehmann: Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz - Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention, Berlin 2019.

Frage 11:

Wie können Betriebe Unterstützung bei Behördengängen von geflüchteten Mitarbeitenden bekommen?

Es gibt mittlerweile ein breites Netzwerk an Ehrenamtlichen, die bei Behördengängen unterstützen können.

Insbesondere kleine Betriebe mit wenigen Mitarbeitenden können hierdurch entlastet werden, da es oftmals zeitintensiv ist, die Geflüchteten zu Ämtern zu begleiten. Bürokratische Anforderungen an geflüchtete Menschen sind sehr hoch. Es bedarf der Einarbeitung von Mitarbeitenden, die sich mit rechtlichen und administrativen Anforderungen auseinandersetzen müssen, die an Geflüchtete herangetragen werden. Viele Geflüchtete haben allerdings eine sehr hohe Selbstkompetenz und bewältigen eigenständig die administrativen Anforderungen. Sie sollten jedoch berücksichtigen, dass Geflüchtete Zeit brauchen, um Behördengänge zu erledigen. Dazu zählen Arzttermine, Gerichtstermine, die Wohnungssuche oder Termine in der Ausländerbehörde. Zeigen Sie sich daher im Rahmen Ihrer Möglichkeiten flexibel und nutzen Sie Ermessensspielräume.



Tipp:

Vielfältige Unterstützungsangebote für Geflüchtete zu verschiedenen Lebensbereichen finden Sie auf

<https://www.hamburg.de/fluechtlinge/>

Die städtischen Migrationsdienste und die Jugendmigrationsdienste (bis 25 Jahre) können stadtteilbezogen auch Unterstützung bei Behördenangelegenheiten bieten, oder an kompetente Einrichtungen vermitteln.

<https://www.hamburg.de/migrationsberatung/>

Ehrenamtliche Lots*innen gibt es auch in einigen Moscheegemeinden.

Literaturhinweise:

Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (Hrsg.): *KMU-Toolbox für Geschäftsführungen und Personalverantwortliche*, München 2017.

<https://www.netzwerk-iq.de/vielfalt-gestalten/angebote/oeffentlichkeitsarbeit/kmu-toolbox.html>

In diesem Informations- und Unterstützungssystem finden Sie auf über 50 Karten zu verschiedenen Themen wie der vielfaltsorientierten Personalgewinnung und Diversität im Betrieb.

basis & woge e.V. (Hrsg.) *Positive Maßnahmen? Positiv für Ihr Unternehmen! Was Arbeitgeber über Positive Maßnahmen wissen sollten*, Hamburg 2013.

https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Vielfalt_gestalten/2013_Massnahmen.pdf

In dieser Broschüre werden Positive Maßnahmen vorgestellt, die zielgruppenorientierte Fördermaßnahmen bezeichnen, mit denen Betriebe eine vielfältige Belegschaft gewinnen und für Chancengerechtigkeit sorgen können.

IQ Netzwerk Niedersachsen Teilprojekt Berufsbezogenes Deutsch (Hrsg.): *„Deutsch habe ich im Betrieb gelernt.“ Berufsbezogenes Deutsch im Unternehmen verankern*, Braunschweig 2014.

https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Thema_Sprachbildung/Deutsch_habe_ich_im_Betrieb_gelernt__2_.pdf

In dieser Broschüre bekommen Betriebe Tipps an die Hand, wie Sie u.a. das Sprachlernen für Mitarbeiter*innen erleichtern können und wie die Kommunikation im Unternehmen effektiver gestaltet werden kann.

Kontakt:

Für Schulungs- und Beratungsanfragen wenden Sie sich gerne an das IQ-Projekt migration.works von basis & woge e.V.:

migration.works@basisundwoege.de

Eliza-Maimouna Sarr

Tel.: 040-398426-49

eliza.sarr@basisundwoege.de

Dr. Philipp Dorestal

Tel.: 040-398426- 56

philipp.dorestal@basisundwoege.de

Das IQ Projekt "Brücke ins Handwerk. Servicestelle für Betriebe und Innungen" des IQ Netzwerkes vermittelt geeignete Bewerber*innen, unterstützt bei der Beantragung von Fördermitteln und veranstaltet Bewerber*innentage für Betriebe:

<http://hamburg.netzwerk-iq.de/iq-netzwerk-hamburg/teilprojekte/bruecke-ins-handwerk.html>

Oder

<https://www.hwk-hamburg.de/ueber-uns/projekte/aus-und-weiterbildung/iq-projekt-bruecke-ins-handwerk-servicestelle-fuer-handwerksbetriebe-und-innungen.html>

Weitere Exemplare der vorliegenden Broschüre und auch andere Publikationen und Handreichungen können Sie kostenfrei über die Adresse

vertrieb@basisundwoege.de

bestellen.



www.hamburg.netzwerk-iq.de
www.basisundwoege.de/antidiskriminierung

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

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



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Bundesagentur
für Arbeit**