

SITUATION
analysieren



UNTERNEHMEN
positionieren



FACHKRÄFTE
finden



FACHKRÄFTE
binden



FACHKRÄFTE
qualifizieren



HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Praktika für Flüchtlinge

Impressum

Herausgeber

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
www.iwkoeln.de

Redaktion

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
Postfach 10 19 42, 50459 Köln
Konrad-Adenauer-Ufer 21, 50668 Köln
fachkraefte@iwkoeln.de
www.kofa.de

Autorinnen

Olesia Schmetzer, Kristina Stoewe

Mitautoren

Sebastian Bußmann, Christoph Metzler

Gestaltung und Produktion

IW Medien GmbH, Köln · Berlin

Stand

Juli 2017

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Inhalt

1	Auf einen Blick	4
2	So profitiert Ihr Unternehmen	4
3	So gehen Sie vor	5
3.1	Rechtliche Grundlagen zu verschiedenen Praktika für Flüchtlinge	6
3.2	Besondere Eigenschaften der Zielgruppe „Flüchtlinge“	8
3.3	Geeignete Formen von Praktika	9
3.4	Kontaktaufnahme mit geeigneten Kandidaten	18
3.5	Auswahl der geeigneten Bewerber	20
3.6	Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen	21
4	So messen Sie Ihren Erfolg	22
5	Arbeitshilfen und weitere Informationen	23



1 Auf einen Blick

Die Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Gesellschaft ist derzeit eine zentrale humanitäre Aufgabe. Im Jahr 2015 kamen über eine Millionen Menschen als Schutzsuchende nach Deutschland. Viele der Geflüchteten sind motiviert, hier zu arbeiten und sich ein neues Leben aufzubauen.

Als Unternehmen können Sie durch das Angebot von Praktika einen wertvollen Beitrag zur Integration von Geflüchteten leisten. Praktika sind häufig der erste und entscheidende Schritt in den Arbeitsmarkt. Durch ein Praktikum können Sie und die geflüchtete Person einander während eines festgelegten Zeitraums kennenlernen. Ein Praktikum ist in der Regel auf wenige Wochen oder Monate beschränkt. Für Sie als Unternehmen dient das Praktikum der Eignungsfeststellung. Sie können prüfen, ob der Flüchtling für eine Berufsausbildung oder eine bestimmte Tätigkeit in Ihrem Unternehmen geeignet ist. Das Praktikum bietet Ihnen die Möglichkeit, Sprachkenntnisse, berufliche und schulische Vorqualifikationen sowie Interessen und Talente besser einzuschätzen. Durch den Kontakt zur Belegschaft können frühzeitig eventuelle kulturelle Barrieren abgebaut und die (fachlichen) Sprachkenntnisse im Arbeitsalltag verbessert werden.

In der vorliegenden Handlungsempfehlung zum Thema „Praktika für Flüchtlinge“ werden zunächst die nötigen rechtlichen Grundlagen für die Einstellung von Geflüchteten erläutert. Anschließend erhalten Sie einen Überblick über verschiedene Formen von Praktika, mögliche Kontaktwege zur Zielgruppe und zur Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber. Da sprachliche und kulturelle Hürden für beide Seiten eine Herausforderung darstellen können, zeigen wir Ihnen auf, welche Hilfestellung Sie als Unternehmen nutzen und wie Sie das Praktikum im Betrieb erfolgreich gestalten können. Am Ende der vorliegenden Handlungsempfehlung finden Sie Arbeitshilfen und weiterführende Informationen rund um die Integration von Flüchtlingen in Praktika.

Bei Praktika mit Geflüchteten sind einerseits Herausforderungen zu meistern, die über übliche Beschäftigungsverhältnisse hinausreichen können. Andererseits gibt es Faktoren, die den Praktikumerfolg begünstigen können. Die folgende Übersicht bietet zentrale Hinweise, zu denen Sie in den einzelnen Kapiteln Vertiefungen finden:

Herausforderungen	Erfolgsfaktoren
Arbeitserlaubnis und Bleibeperspektive einschätzen und klären	Führungskräfte und Belegschaft für Aufgabe vorbereiten, Mentoren benennen
Vorkenntnisse identifizieren und einschätzen	Kontaktanbahnung und Auswahl durch externe Partner unterstützen

Praktikanten dabei unterstützen, Deutsch zu sprechen, zu lesen und zu schreiben	Sprachförderung im Vorfeld und begleitend zum Praktikum anbieten
Anschlussperspektive nach dem Praktikum bieten	Integration im Betrieb durch Mentoren fördern
Wohnsituation und Familie unterstützen	Willkommenskultur in Betrieb und Freizeit fördern

2 So profitiert Ihr Unternehmen

Wenn Sie sich dazu entschließen, Praktika für Flüchtlinge anzubieten, können Sie sowohl einen humanitären Beitrag zur Integration leisten als auch eine Reihe von Vorteilen für Ihr Unternehmen realisieren:

- Fachkräftenachwuchs sichern:** Indem Sie Praktikantinnen und Praktikanten einstellen und dabei Flüchtlinge einbeziehen, wächst Ihre Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt. Sie haben angesichts des demografischen Wandels mehr Optionen, Ihren Fachkräftebedarf zu decken.
- Motivierte Beschäftigte gewinnen:** Personen, die auf der Flucht vor Krieg und auf der Suche nach Schutz in Deutschland weite Wege auf sich genommen haben, haben Ausdauer und Willenskraft bewiesen. Viele Unternehmen berichten von der hohen Motivation und Leistungsbereitschaft Geflüchteter, die auch für Ihr Unternehmen eine Bereicherung darstellen kann.
- Kompetenzen feststellen:** Ein Praktikum eignet sich für Sie als Arbeitgeber hervorragend, sich schon im Vorfeld einer Ausbildung oder einer späteren Beschäftigung im Arbeitsalltag ein Bild von den vorhandenen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu machen. Dadurch können Sie das Risiko einer Fehleinstellung deutlich reduzieren.
- Image steigern:** Die Rekrutierung internationalen Personals und die Förderung kultureller Vielfalt können als Ausdruck Ihrer Unternehmensphilosophie verstanden werden. Dadurch positionieren Sie sich in der Öffentlichkeit als modernes und weltoffenes Unternehmen. Dies hilft Ihnen wiederum, sowohl internationale als auch inländische Fachkräfte, aber auch Geschäftspartner zu gewinnen.
- Kulturelle Vielfalt stärken:** Eine kulturell vielfältige Belegschaft kann die Kreativität und Innovationskraft im Unternehmen steigern. Der offene Umgang mit Neuem fördert alternative Sichtweisen und trägt dazu bei, neue Wege zu gehen.

3 So gehen Sie vor

Spielen Sie mit dem Gedanken, einen geflüchteten Menschen als Praktikanten oder Praktikantin einzustellen, sind einige rechtliche Aspekte zu berücksichtigen. Die folgenden Kapitel bilden alle Punkte bei der Durchführung eines Praktikums mit Geflüchteten in chronologischer Reihenfolge ab (siehe Abbildung 1). Sie können jedes Kapitel aber auch einzeln nutzen.

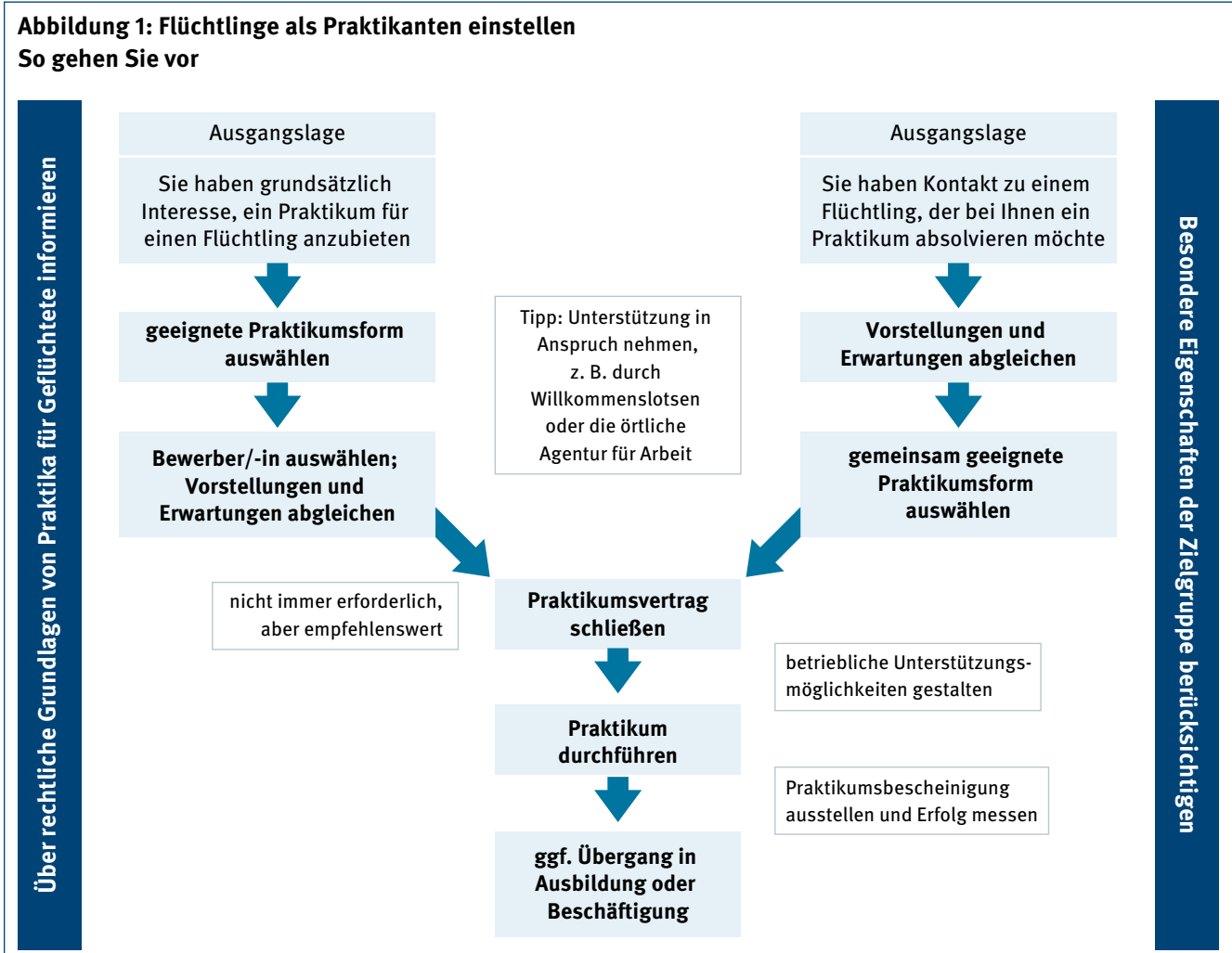
Vorab hilft Ihnen die folgende Checkliste die für Ihr Unternehmen passenden Rahmenbedingungen für ein Praktikum festzulegen, um sich dann passgenau zu informieren.

Rahmenbedingungen Praktikum für Flüchtlinge	✓
Für welchen Zeitraum wollen Sie das Praktikum anbieten?	<input type="checkbox"/>
Wie flexibel ist Ihr Unternehmen im Hinblick auf Anfangstermin und Umfang des Praktikums?	<input type="checkbox"/>
Welche Kapazitäten stehen zur Verfügung (Arbeitsplätze, Betreuung)?	<input type="checkbox"/>
Welche Kenntnisse sollte die oder der Geflüchtete auf jeden Fall mitbringen?	<input type="checkbox"/>

Welche Inhalte können und wollen Sie im Rahmen des Praktikums vermitteln?	<input type="checkbox"/>
Welches Ziel verfolgen Sie durch das Praktikum (z. B. Übergang in Ausbildung oder Beschäftigung, soziales Engagement)?	<input type="checkbox"/>
Benötigen Sie Unterstützung bei der Organisation des Praktikums und/oder bei der Festlegung der Inhalte?	<input type="checkbox"/>

Hinweis:

Umgangssprachlich wird eine Vielzahl von Tätigkeiten als Praktikum bezeichnet. Daher finden Sie in dieser Handlungsempfehlung unter „Formen von Praktika“ neben echten Praktika auch Informationen zu alternativen Qualifizierungsmaßnahmen wie Einstiegsqualifizierung (EQ) oder Probebeschäftigung. Je nach betrieblicher Tätigkeit haben Sie als Arbeitgeber unterschiedliche Vorschriften zu beachten. Praktika im engeren Sinne dienen in erster Linie der Orientierung und Qualifizierung. Daher steht bei Praktika nicht die Erbringung einer Arbeitsleistung, sondern der Erwerb praktischer Erfahrungen und Kenntnisse im Vordergrund.



3.1 Rechtliche Grundlagen zu verschiedenen Praktika für Flüchtlinge

Für Sie als Arbeitgeber ist der aufenthaltsrechtliche Status der beziehungsweise des Geflüchteten wichtig. Dieser bestimmt zum Beispiel, ob die Ausländerbehörde einem Praktikum zustimmen muss und ob die Arbeitsagentur für die Vorrangprüfung und die Prüfung der Beschäftigungsbedingungen eingeschaltet wird. Geflüchtete können nach ihrem Aufenthaltsstatus in drei Gruppen unterschieden werden (siehe Tabelle):

Einteilung Geflüchteter nach Aufenthaltsstatus

Gruppe	Aufenthaltsstatus
Anerkannte Flüchtlinge Dies sind Geflüchtete, deren Asylantrag positiv beschieden wurde. Damit sind sie im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis. Hierzu gehört nicht der kleine Kreis an Personen mit nationalem Abschiebungsverbot, der zwar eine Aufenthaltserlaubnis besitzt, jedoch weiteren Sonderregelungen unterliegt.	Besitz einer Aufenthaltserlaubnis Eine Aufenthaltserlaubnis ist ein zeitlich befristeter Aufenthaltstitel. Die Erlaubnis wird in der Regel für drei Jahre ausgestellt, woran sich bei sehr guter Integration eine zeitlich unbeschränkte Niederlassungserlaubnis anschließt. Dies ist der Fall, wenn die Person das Sprachniveau C1 beherrscht sowie den eigenen Lebensunterhalt weit überwiegend selbst sichern kann. Ansonsten erhalten anerkannte Flüchtlinge eine unbefristete Niederlassungserlaubnis nach fünf Jahren Aufenthalt, wenn sie mindestens das Sprachniveau A2 beherrschen und den eigenen Lebensunterhalt zumindest überwiegend selbst sichern können.
Asylbewerber Dies sind Geflüchtete, die einen Asylantrag gestellt haben, deren Asylverfahren jedoch noch nicht abgeschlossen ist. Sie erhalten zunächst eine sogenannte Aufenthaltsgestattung.	Besitz einer Aufenthaltsgestattung Eine Aufenthaltsgestattung berechtigt dazu, bis zum Ende des Asylverfahrens in Deutschland zu leben und unter bestimmten Bedingungen zu arbeiten.
Geduldete Dies sind Geflüchtete, deren Asylantrag zwar abgelehnt, deren Abschiebung aber aufgrund bestimmter Umstände ausgesetzt wurde. Mögliche Gründe sind Krankheit und Passverlust.	Besitz einer Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung („Duldung“) Die Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung wird in der Regel für sechs Monate ausgestellt und häufig mehrmals verlängert. Unter bestimmten Voraussetzungen können Geduldete arbeiten.

Personen mit uneingeschränkter Beschäftigungserlaubnis. Mit dem Integrationsgesetz ist die Vorrangprüfung in den meisten Arbeitsagenturbezirken ab August 2016 für drei Jahre ausgesetzt. Eine Übersichtskarte auf www.kofa.de/fluechtlinge zeigt, welche Regionen die Vorrangprüfung weiterhin durchführen. Bei diesem Verfahren prüft die Arbeitsagentur, ob eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aus Deutschland oder der EU oder ein bereits anerkannter Flüchtling für den konkreten Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Diese Personen genießen Vorrang bei der Besetzung einer Stelle. Flüchtlinge mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung können die Arbeitsstelle erst dann annehmen, wenn alle anderen in Frage kommenden Kandidatinnen und Kandidaten abgelehnt

Die Ausländerbehörden sind für die Ausstellung von Aufenthaltserlaubnissen, Aufenthaltsgestattungen und Duldungen zuständig. Eine solche Behörde gibt es in jedem Landkreis und in jeder kreisfreien Stadt. Im Auskunftssystem des BAMF können Sie Ihre Ausländerbehörde vor Ort finden (siehe Arbeitshilfen).

Besitzt ein Flüchtling eine Aufenthaltserlaubnis, wurde sein Asylantrag also anerkannt, können Sie ihn oder sie unmittelbar als Praktikant oder Praktikantin beschäftigen. Für anerkannte Flüchtlinge gilt ein uneingeschränkter und zustimmungsfreier Arbeitsmarktzugang, somit sind keine besonderen Bestimmungen zu beachten.

Anders sieht es bei Asylbewerbern und Geduldeten aus. Bei diesen Personengruppen ist in der Regel die Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde erforderlich. Zudem ist bei manchen Praktikumsarten zusätzlich die Zustimmung der Arbeitsagentur notwendig. Diese prüft dann die Beschäftigungsbedingungen des Praktikums. Dadurch stellt die Arbeitsagentur sicher, dass die Arbeitsbedingungen (z. B. Gehalt, Arbeitszeit) keine anderen sind als für

haben. Achten Sie bei Stellenanzeigen deswegen darauf, diese so konkret wie möglich zu formulieren, um den Kreis der alternativen Bewerberinnen und Bewerber zu begrenzen.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für Asylbewerber beziehungsweise Asylbewerberinnen und Geduldete unterscheiden sich je nach Praktikumsart. Der Übersicht „[Praktika für Flüchtlinge](#)“ auf unserer Internetseite können Sie entnehmen, wann eine Anstellung von Geflüchteten für ein Praktikum je nach Praktikumsart möglich ist und welche Institutionen in den Prozess eingebunden sind (siehe Arbeitshilfen).

Für Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, deren Asylantrag nach dem 31. August 2015 gestellt wurde, gilt ein grundsätzliches Arbeitsverbot. Diese Personen dürfen Sie also nicht als Praktikanten und Praktikantinnen in Ihrem Betrieb beschäftigen (für eine Liste aller sicheren Herkunftsstaaten siehe Arbeitshilfen).

Das Aufenthaltsgesetz verpflichtet Sie als Arbeitgeber, zu prüfen, ob Ihre ausländischen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter zu einer Beschäftigung berechtigt sind. Sollten Sie eine Geflüchtete oder einen Geflüchteten ohne gültige Arbeitserlaubnis beschäftigen, begehen Sie eine Ordnungswidrigkeit, die mit bis zu 500.000 Euro bestraft werden kann. Auch Ihre Praktikantin beziehungsweise ihr Praktikant müsste mit beachtlichen Sanktionen rechnen. Daher ist es im Sinne beider Seiten, diesen Fall nicht eintreten zu lassen. Ob eine geflüchtete Person bei Ihnen arbeiten darf, erkennen Sie an ihren Ausweisdokumenten. Sowohl in der Aufenthaltsgestattung als auch in der Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung kann die Ausländerbehörde eine Nebenbestimmung eintragen. Diese gibt Auskunft darüber, ob eine Erwerbstätigkeit und damit ein Praktikum möglich sind. Folgende Auflagen sind oft in den Ausweisdokumenten zu finden (siehe Tabelle):

Häufige Nebenbestimmungen in Ausweisdokumenten Geflüchteter

Auflage	Erklärung
Erwerbstätigkeit gestattet	Die Person darf jede selbstständige und abhängige Beschäftigung ausüben.
Beschäftigung gestattet	Die Person darf eine abhängige Beschäftigung, wie etwa ein Praktikum, aber keine selbstständige Beschäftigung ausüben.
Arbeitsaufnahme nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde	Für eine Beschäftigungserlaubnis ist zunächst ein Antrag an die Ausländerbehörde zu stellen. Dazu ist eine aussagekräftige Einstellungszusage oder ein Praktikumsvertrag nötig. Hierfür müssen Sie als Unternehmen zudem ein Formular ausfüllen, in dem Sie die angebotene Stelle beschreiben (siehe Arbeitshilfen).
Erwerbstätigkeit nicht gestattet	Die Person darf weder eine abhängige noch eine selbstständige Beschäftigung ausüben.
Aufenthalt räumlich beschränkt auf: Stadt / Landkreis	Die Person darf den angegebenen Raum ohne Erlaubnis der Ausländerbehörde nicht verlassen (Residenzpflicht). Liegt der Arbeitsort außerhalb des festgelegten Bereichs, kann die Person bei der Ausländerbehörde eine Änderung der Beschränkung beantragen.
Die Wohnsitznahme ist nur im Bereich der Stadt / des Landkreises gestattet	Die Person ist durch die Wohnsitzauflage verpflichtet, im angegebenen Bereich zu wohnen. Kann der Lebensunterhalt an einem anderen Wohnort dauerhaft eigenständig gesichert werden, kann die Person die Streichung der Wohnsitzauflage bei der Ausländerbehörde beantragen.
Beschäftigung erlaubt als XY bei Unternehmen Z bis zum tt.mm.jjjj	Die Beschäftigung ist nur für eine konkrete Stelle und bis zu einem bestimmten Zeitpunkt definiert. Möchte die Person die Arbeitsstelle wechseln oder die Beschäftigungserlaubnis verlängern, ist vorab eine Rücksprache mit der Ausländerbehörde nötig.

Können Geflüchtete ihren Aufenthaltsraum oder ihren Wohnsitz nicht frei wählen, kann dies auf zwei Regelungen zurückzuführen sein:

- Die Residenzpflicht verpflichtet Asylbewerber und Geduldete, sich in einem bestimmten räumlichen Bereich aufzuhalten, der von der Ausländerbehörde festgelegt wird. Für anerkannte Flüchtlinge gibt es diese Verpflichtung nicht. Entfällt die Residenzpflicht, kann allerdings auch die Wohnsitzauflage greifen.
- Eine Wohnsitzauflage bedeutet, dass Personen, die Sozialleistungen beziehen, ihren Wohnsitz nicht frei wählen dürfen. Anders als bei der Residenzpflicht können auch anerkannte Flüchtlinge in den ersten drei Jahren ab An-

erkennung in Deutschland einer Wohnsitzauflage unterliegen. Diese steht einer Arbeitsaufnahme aber zumeist nicht entgegen. Können Geflüchtete nachweisen, dass sie ihren Lebensunterhalt selbst bestreiten können, wird die Wohnsitzauflage in der Regel von der Ausländerbehörde gestrichen. Die Behörde entscheidet dies im Einzelfall. Für die Prüfung werden entsprechende Nachweise, wie ein Arbeitsvertrag, benötigt.

Hinweis:

Gesetze ändern sich. An dieser Stelle sind die zum jetzigen Zeitpunkt (Stand: August 2016) gültigen rechtlichen Grundlagen genannt. Alle Gesetzestexte in der jeweils aktuellen Fassung finden Sie zum Beispiel unter dem kostenlosen Angebot der Bundesregierung: <http://www.gesetze-im-internet.de>.

Bleibeperspektive

Anerkannte Flüchtlinge erhalten in der Regel eine dreijährige Aufenthaltserlaubnis in Deutschland. Im Anschluss daran bekommen sie bei erfolgreichem Spracherwerb und gelungener Integration in den Arbeitsmarkt eine unbefristete Niederlassungserlaubnis, mit der sie dauerhaft in Deutschland leben dürfen. Je nach Integrationsleistung ist dies nach drei oder fünf Jahren der Fall. Die Bleibechancen von anerkannten Flüchtlingen – auch nach dem Praktikum – sind damit sehr hoch.

Bei geduldeten Personen gestaltet sich die Situation deutlich schwieriger. Ausländerbehörden erteilen Duldungen nur für eine bestimmte Zeit – häufig nur für sechs Monate.

Duldungen können jedoch immer wieder verlängert werden (Kettenduldungen). Um auch gut integrierten Geduldeten eine Arbeitsmarktperspektive zu geben, hat der Gesetzgeber mehrere Möglichkeiten geschaffen. Hierzu gehört beispielsweise, dass gut integrierte Geduldete unter bestimmten Bedingungen eine Aufenthaltserlaubnis erhalten können. Sprechen Sie bei Bedarf mit Ihrer zuständigen Ausländerbehörde, welche Möglichkeiten in Frage kommen.

Bei Asylbewerbern, die sich noch im Asylverfahren befinden, erlaubt das Herkunftsland eine grobe Orientierung, um die Wahrscheinlichkeit eines Verbleibs in Deutschland einzuschätzen. Die Schutzquote gibt an, wie viele Asylbewerber eines Herkunftslands als Flüchtlinge anerkannt werden. So wurde im Jahr 2015 nahezu jeder syrische Staatsangehörige, der Asyl beantragt hat, als Geflüchteter anerkannt. Personen aus den Balkanstaaten hingegen dürfen nur in den seltensten Fällen in Deutschland bleiben. Informationen zu den Gesamtschutzquoten aller Nationalitäten finden Sie bei ProAsyl (siehe Arbeitshilfen). Bedenken Sie auch, dass es auf den Einzelfall ankommt und rechtliche Rahmenbedingungen – und damit auch die Schutzquote – regelmäßigen Änderungen unterliegen.

Folgende Checkliste fasst die relevanten Rechtsgrundlagen für Praktika von Flüchtlingen anhand der wichtigsten Schritte zusammen.

Klärung der rechtlichen Grundlagen	✓
Klären Sie den rechtlichen Aufenthaltsstatus und die grundsätzliche Beschäftigungserlaubnis.	<input type="checkbox"/>
Machen Sie sich ein Bild über die Bleibewahrscheinlichkeit der Person	<input type="checkbox"/>
Klären Sie auf Grundlage des Aufenthaltsstatus, ob ein betriebliches Praktikum möglich ist. Handelt es sich nicht um anerkannte Flüchtlinge, ist hierfür gegebenenfalls ein Blick in die Nebenbestimmungen des Aufenthaltstitels notwendig.	<input type="checkbox"/>
Sollte eine Nebenbestimmung eine Beschäftigung verbieten, halten Sie Rücksprache mit der zuständigen Ausländerbehörde. Eventuell kann die Auflage geändert werden.	<input type="checkbox"/>
Prüfen Sie in den Nebenbestimmungen des Aufenthaltstitels, ob die Kandidatin oder der Kandidat berechtigt ist, in Ihrer Region zu arbeiten. Sollte dies nicht der Fall sein, ist eine vorherige Erlaubnis bei der Ausländerbehörde zu beantragen.	<input type="checkbox"/>

3.2 Besondere Eigenschaften der Zielgruppe „Flüchtlinge“

Spielen Sie mit dem Gedanken, einen Flüchtling als Praktikanten beziehungsweise als Praktikantin einzustellen, gibt es einige Besonderheiten dieser Zielgruppe, die Sie im Vorfeld beachten sollten. Geflüchtete bringen sehr unterschiedliche kulturelle Hintergründe sowie schulische und berufliche Vorerfahrungen mit. Auch die Fluchterfahrung kann sich auf ihren Praktikumsalltag auswirken.

Die zu uns gekommenen Menschen haben ihre Heimat aus Angst vor Kriegen, Not und Elend verlassen und eventuell extreme Erfahrungen gemacht. Dies werden Sie Geflüchteten möglicherweise in einzelnen Situationen auch im Arbeitsalltag anmerken. Es kann beispielsweise vorkommen, dass gewisse Arbeitsabläufe sich zunächst einspielen müssen oder es zu Reaktionen kommt, die auf den ersten Blick nicht nachvollziehbar erscheinen. Auch haben viele Flüchtlinge noch unzureichende Sprachkenntnisse. Dies kann zu Verständigungsschwierigkeiten führen. Bringen Sie daher viel Geduld und Verständnis mit und sensibilisieren Sie Ihre Belegschaft. Geflüchtete Menschen brauchen Unterstützung, um sich in der neuen Arbeitswelt zurechtzufinden. Daher ist es sinnvoll, eine zentrale Ansprechperson für die Praktikantinnen und Praktikanten zu benennen, die im besten Fall schon interkulturelle Kompetenz mitbringt. Dies kann zum Beispiel eine Person sein, die Auslandserfahrung hat oder selbst nach Deutschland eingewandert ist.

Ein großer Teil der Flüchtlinge bringt keine formalen beruflichen Qualifikationen mit. Allerdings haben viele von ihnen häufig jahrelang gearbeitet und so praktische Berufserfahrungen gesammelt. Solche Erfahrungen aus einem völlig anderen kulturellen Kontext können Ihnen einen neuen Blickwinkel aufzeigen und eine Bereicherung für das Unternehmen sein. Geflüchtete bringen eine Reihe von Erfahrungen und Kompetenzen mit, von denen Ihr Unternehmen profitieren kann. Beispielsweise bringen sie Fremdsprachkenntnisse mit. Dies kann Ihnen dabei helfen, neue Auslandsmärkte zu erschließen und Kundenkontakte aufzubauen. Während eines Praktikums sehen Sie in der Praxis, welche Fähigkeiten und Fertigkeiten – ob nun formal oder informell erworben – der oder die Neuzugewanderte mitbringt. So sehen Sie zudem frühzeitig, wo und in welchem Umfang noch Förderbedarf besteht.

Zudem ist aktuell vielen Berichten aus der Praxis zu entnehmen, dass Flüchtlinge im Bereich der sogenannten Soft Skills punkten. Ein großer Teil der Geflüchteten kommt mit dem Wunsch nach Deutschland, hier auf eigenen Füßen stehen zu können. Dementsprechend hoch ist ihre Motivation, beruflich voranzukommen. Durch ihre Fluchterfahrung haben sie ein hohes Maß an Durchhaltevermögen sowie Selbstorganisation unter Beweis gestellt. Von diesen Eigenschaften kann auch Ihr Unternehmen profitieren. Überdurchschnittlich hohes Interesse und Motivation können mögliche fehlende formale Qualifikationen zu einem gewissen Grad kompensieren.

Je nach Herkunftsland der Geflüchteten kann es große kulturelle Unterschiede beim Bewerbungsprozess geben. So läuft ein Bewerbungsverfahren in vielen arabischen Ländern in der Regel deutlich informeller ab als in Deutschland. Im Mittelpunkt steht zum Beispiel in Syrien der persönliche Eindruck und Bewerbungen finden häufig von Angesicht zu Angesicht und nicht schriftlich statt. Daher

muss geflüchteten Bewerberinnen und Bewerbern die Bedeutung von Anschreiben und Lebenslauf oft erst vermittelt werden. Zwar werden Geflüchteten in Integrationskursen, Sprach- und Berufsschulen die Grundlagen des Bewerbungsprozesses erläutert, jedoch sollten Sie sich nicht davon abschrecken lassen, wenn Bewerbungsunterlagen nicht immer den deutschen Standards entsprechen oder sprachlich nicht einwandfrei sind.

3.3 Geeignete Formen von Praktika

In diesem Kapitel sind die verschiedenen Praktikumsarten aufgelistet, die Ihnen je nach Vorerfahrungen der PraktikantIn beziehungsweise des Praktikanten und den Möglichkeiten Ihres Unternehmens für Flüchtlinge zur Verfügung stehen. Praktika sind für Sie eine gute Möglichkeit, um einen Flüchtling an eine Ausbildung oder Beschäftigung in Ihrem Betrieb heranzuführen. Eine Verpflichtung zur Übernahme besteht dabei nicht.

Bei Fragen zur Durchführung eines bestimmten Praktikums oder zu den Fördermöglichkeiten stehen für Sie der Arbeitgeberservice Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit und die für Sie zuständige Kammer als Ansprechpartner zur Seite. Auch Ihr Unternehmensverband oder Ihre Innung können Sie hierbei aktiv unterstützen.

Wie in Kapitel 3.1 dargestellt, hängt der Zugang zu Praktika für Geflüchtete von ihrem Aufenthaltsstatus, ihrer Aufenthaltsdauer und ihrem Herkunftsland ab. In vielen Fällen ist bei den Praktika eine Zustimmung der Ausländerbehörde notwendig. In einigen Fällen muss zudem die Arbeitsagentur dem Praktikum zustimmen. Lediglich bei anerkannten Flüchtlingen müssen Sie als Arbeitgeber keine Besonderheiten berücksichtigen.

Zu jeder Praktikumsart finden Sie eine Checkliste, wie Sie von der Rekrutierung bis zum Abschluss des Praktikums Schritt für Schritt vorgehen können.

Hinweis:

Für alle Flüchtlinge gilt grundsätzlich die Steuer- und Sozialversicherungspflicht, sobald sie ein nicht vorgeschriebenes Praktikum gegen ein Entgelt von mehr als 450 Euro ausüben. Mit der Anmeldung der Beschäftigung bei der Krankenkasse wird eine Sozialversicherungsnummer vergeben und Ihnen als Arbeitgeber mitgeteilt. Bei einer Vergütung unter 450 Euro müssen Sie keinen Pauschalbetrag zur Krankenversicherung zahlen, wenn der Flüchtling in Deutschland nicht gesetzlich krankenversichert ist. Ob eine Versicherung bei einer

gesetzlichen Krankenkasse vorliegt, können Sie der Gesundheitskarte entnehmen. Der gesetzliche Unfallversicherungsschutz besteht bei allen Praktikumsarten. Lediglich bei Hospitation entfällt dieser, da während der Hospitation keine Arbeitsleistung erbracht wird. Die Hospitanten können nur privat unfallversichert werden. Falls das Praktikum nicht vergütet wird, fragen Sie Ihren Unfallversicherungsträger, ob eine Meldung der PraktikantIn oder des Praktikanten erforderlich ist.

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Die EQ ist eine Qualifizierungsmaßnahme, die mindestens zur Hälfte aus betrieblichen Praxisphasen besteht. Ziel ist es, junge Menschen an eine betriebliche Ausbildung in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen.

Hinweis:

Weiterführende Informationen zur Integration von Flüchtlingen in eine betriebliche Ausbildung finden Sie in unserer Handlungsempfehlung „Ausbildung von Flüchtlingen“ unter www.kofa.de/fluechtlinge.

Zielgruppe: Die EQ kommt für ausbildungsfähige junge Flüchtlinge in Frage, die nicht sofort in eine betriebliche Ausbildung vermittelt werden können sowie diejenigen, die noch nicht in vollem Maße über die Ausbildungsreife verfügen. Jugendliche unter 25 Jahren haben einen Vorrang bei der Vermittlung in eine EQ. Eine Förderung ist aber auch für ältere Flüchtlinge möglich, wenn sie aus persönlichen Gründen nicht früher eine Ausbildung oder EQ beginnen konnten. In solchen Fällen führt die Arbeitsagentur eine Einzelfallprüfung durch. Eine weitere Voraussetzung ist, dass die Kandidatin oder der Kandidat ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt und bereits einen konkreten Berufswunsch hat.

Maßnahme: Während einer sechs- bis zwölfmonatigen Qualifizierung werden die EQ-Teilnehmenden auf einen konkreten Ausbildungsberuf vorbereitet und stellen ihr Können im Betrieb unter Beweis. Im Gegensatz zu anderen Vorbereitungsprogrammen findet die meiste Qualifizierungszeit im Unternehmen statt. EQ-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer ver-

bringen in der Regel 70 Prozent der Gesamtzeit im Unternehmen. Bei Teilnahme an einem erforderlichen Deutschförderkurs kann die Qualifizierungszeit im Unternehmen auf bis zu 50 Prozent reduziert werden. In der Regel können die Jugendlichen die Ausbildungsinhalte gemeinsam mit den Auszubildenden des ersten Lehrjahres erlernen, sofern es in Ihrem Betrieb weitere Auszubildende gibt. Dies fördert den Integrationsprozess. Wenn die Berufsschulpflicht bereits erfüllt ist und kein Deutschförderkurs vorgesehen ist, kann sogar die gesamte Qualifizierungszeit im Unternehmen erfolgen. Eine EQ für Geflüchtete kann ab dem 1. August starten und sollte bis zum 31. Juli des nächsten Jahres abgeschlossen sein, sodass die Teilnehmenden im Idealfall anschließend eine reguläre Ausbildung anfangen können.

Nutzen für Ihr Unternehmen: Sie können die EQ-Teilnehmerin oder den EQ-Teilnehmer über einen vergleichsweise langen Zeitraum bei der täglichen Arbeit kennenlernen. Die zusätzliche Zeit kann dafür genutzt werden, die vorhandenen Sprachkenntnisse zu vertiefen und sich in den Berufsalltag in Deutschland einzufinden. Zudem besteht die Möglichkeit, bei einer Übernahme des jungen Menschen in eine reguläre Ausbildung deren Dauer um bis zu sechs Monate zu verkürzen – entweder durch Anrechnung am Anfang der Ausbildungszeit oder durch eine frühere Anmeldung zur Prüfung am Ende der Ausbildung.

Vertragsgestaltung: Als Unternehmen verpflichten Sie sich, der geflüchteten Person fachspezifische und soziale Kenntnisse zu vermitteln. Die EQ wird in Form eines vergüteten, sozialversicherungspflichtigen Praktikums durchgeführt. Als Unternehmen können Sie sich Anteile der Vergütung (aktuell bis zu 231 Euro monatlich) sowie der Sozialversicherung (aktuell 116 Euro monatlich) von der Agentur für Arbeit erstatten lassen.

Ihr Weg zur Einstiegsqualifizierung (EQ)	✓
Melden Sie Ihr Angebot der zuständigen Kammer und der örtlichen Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter. Lassen Sie sich gegebenenfalls eine vorläufige Förderzusage geben.	<input type="checkbox"/>
Legen Sie die Rahmenbedingungen fest, unter denen Sie einen EQ-Platz zur Verfügung stellen wollen und können (Dauer, Inhalte, Beteiligte und Zielberuf).	<input type="checkbox"/>
Lassen Sie sich einen geeigneten Teilnehmer / eine Teilnehmerin vermitteln oder wählen Sie eine Person aus, die sich direkt bei Ihnen beworben hat. Die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter prüft, ob eine Förderung möglich ist. Nur bei der Agentur oder dem Jobcenter gemeldete Flüchtlinge können gefördert werden.	<input type="checkbox"/>
Bei Asylbewerbern sowie Geduldeten: Stellen Sie sicher, dass eine Genehmigung der Ausländerbehörde für das Praktikum vorliegt. Die Genehmigung der Ausländerbehörde wird vom Praktikanten oder der Praktikantin beantragt, Sie können sie oder ihn dabei unterstützen.	<input type="checkbox"/>
Klären Sie, ob die/der Jugendliche berufsschulpflichtig ist. Hinweis: Ein Besuch der Berufsschule ist in einer EQ grundsätzlich empfehlenswert.	<input type="checkbox"/>
Schließen Sie mit der/dem Jugendlichen oder den gesetzlichen Vertretern einen Vertrag für die EQ ab. Leiten Sie den Vertrag an Ihre Kammer weiter. Ein Muster für einen EQ-Vertrag finden Sie auf den Seiten des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) oder des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) (siehe Arbeitshilfen).	<input type="checkbox"/>
Wollen Sie einen Antrag auf einen Zuschuss zur Praktikumsvergütung stellen, können Sie dies vor Beginn des Praktikums unter Beifügung einer Kopie des EQ-Vertrags bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter tun. (Einen EQ-Förderantrag finden Sie auf der Seite Ihrer örtlichen Agentur für Arbeit oder Ihres örtlichen Jobcenters.)	<input type="checkbox"/>
Melden Sie den EQ-Teilnehmer bzw. die EQ-Teilnehmerin bis spätestens drei Monate nach Start zur Sozialversicherung an und reichen Sie die Anmeldebestätigung bei der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter ein.	<input type="checkbox"/>
Prüfen Sie während der EQ, ob die/der Jugendliche für eine reguläre Ausbildung bei Ihnen in Frage kommt. <ul style="list-style-type: none"> • Falls ja, klären Sie das weitere Vorgehen mit allen Beteiligten. • Falls nein, informieren Sie alle Beteiligten zeitnah. 	<input type="checkbox"/>
Reichen Sie nach Abschluss der EQ ein Zeugnis über die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten in Absprache mit der EQ-Teilnehmerin / dem EQ-Teilnehmer bei der zuständigen Kammer ein und beantragen Sie ein Zertifikat über die erfolgreich absolvierte EQ.	<input type="checkbox"/>
Wenn Sie eine Förderung in Anspruch genommen haben, senden Sie der Agentur für Arbeit innerhalb von zwei Monaten nach Ende des Förderzeitraums eine Zusammenstellung über die gezahlte Vergütung einschließlich der anfallenden Sozialversicherungsbeiträge zu.	<input type="checkbox"/>

Variante: Einstiegsqualifizierung Plus (EQ Plus)

Flüchtlinge, die fachlichen, sprachlichen oder sozialen Nachholbedarf haben, können im Rahmen einer EQ Plus weitere Unterstützung erhalten. So wird die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass die Jugendlichen ihre Qualifizierung erfolgreich absolvieren und in eine Berufsausbildung übernommen werden. Zu den möglichen Unterstützungsangeboten im Rahmen einer EQ Plus gehören:

- ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) mit sozialpädagogischer Begleitung, die bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen auf Seiten der Jugendlichen von der

Arbeitsagentur finanziert werden. Das Angebot umfasst Nachhilfeunterricht, Sprachunterricht, sozialpädagogische Begleitung sowie Unterstützung bei Problemen im sozialen Umfeld.

- ergänzende berufsschulische Angebote, um schulische Defizite abzubauen.
- betriebliche Nachhilfe und vergleichbare private Unterstützungsmaßnahmen zur Förderung schwächerer Jugendlicher (auch über Stiftungen, Verbände oder Kammern).

Hinweis:

Der Zugang zu abH ist seit August 2016 für anerkannte Flüchtlinge, Geduldete ab dem 13. Monat ihres Aufenthaltes sowie Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive nach drei Monaten Aufenthalt möglich. Man spricht von Asylbewerbern mit guter Bleibeperspektive, wenn das Herkunftsland eine Schutzquote von mehr als 50 Prozent aufweist. Aktuell gilt dies für Asylbewerber aus Irak, Iran, Eritrea, Somalia und Syrien. Der Zugang zu Fördermaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit ist außerdem für Asylbewerber aus Afghanistan möglich. Geduldete sollen die abH nach zwölf Monaten Aufenthalt in Anspruch nehmen können. Diese Änderungen sollen bis zum 31. Dezember 2018 gültig sein. Aktuelle Informationen finden Sie stets unter www.kofa.de/fluechtlinge. Wenden Sie sich im konkreten Fall an die örtliche Agentur für Arbeit oder das zuständige Jobcenter, um die Voraussetzungen und Möglichkeiten des Zugangs und die Möglichkeiten einer Förderung zu klären.

Zudem gibt es regionale EQ-Variationen wie EQ-Welcome in Berlin und Brandenburg, die eine maximal zehnmonatige Phase der Heranführung an eine Einstiegsqualifizierung beinhaltet, und EQ++ in Sachsen-Anhalt, bei der die EQ-Teilnehmenden an einem Tag pro Woche zusätzlich ein Angebot zur Sprachförderung in Deutsch in der Berufsschule bekommen. Über regionale Angebote können Sie sich bei der örtlichen Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter informieren.

Freiwilliges Praktikum zur Berufsorientierung

Freiwillige Praktika zur Berufsorientierung werden vor der Aufnahme einer Berufsausbildung oder eines Studiums durchgeführt und dienen dem Kennenlernen eines Berufs.

Sie als Unternehmen lernen dabei die persönliche und fachliche Eignung der geflüchteten Person für ein bestimmtes Berufsfeld kennen und können sie mit den betrieblichen Abläufen vertraut machen.

Zielgruppe: Praktika zur Berufsorientierung richten sich in erster Linie an Personen, die bisher weder eine Berufsausbildung noch ein Studium abgeschlossen haben und die im Rahmen einer beruflichen Erstorientierung in ein Berufsfeld „hineinschnuppern“ möchten. Zudem kommt ein Praktikum zur Berufsorientierung in Frage, wenn eine Person einen ausländischen Berufs- oder Studienabschluss mitbringt, der (noch) nicht anerkannt wurde, und die Person in Deutschland erneut eine Berufsausbildung aufnehmen möchte. Derzeit ist noch nicht rechtlich geklärt, ob in einem solchen Fall ein Orientierungspraktikum zulässig ist. Daher sollten Sie dies vorab mit der zuständigen Ausländerbehörde und der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter klären und sich schriftlich bestätigen lassen.

Maßnahme: Durch das Praktikum geben Sie Geflüchteten die Möglichkeit, ein bestimmtes Berufsfeld in der Praxis besser kennenzulernen. Die Praktikantinnen und Praktikanten erwerben während der Orientierungszeit im Betrieb verwertbare Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die der Vorbereitung auf die angestrebte Ausbildung beziehungsweise das Studium dienen. Gleichzeitig zeigt sich, welche Schwierigkeiten einer Ausbildung oder einem Studium im Weg stehen (z. B. nicht ausreichende deutsche Sprachkenntnisse) und wie diese bewältigt werden könnten (z. B. ausbildungsbegleitende Sprachkurse).

Nutzen für Ihr Unternehmen: Für Sie als Betrieb bietet das Praktikum zur Berufsorientierung die Chance, während eines vorab festgelegten Zeitraums die persönliche und fachliche Eignung der Praktikantin beziehungsweise des Praktikanten für einen bestimmten Beruf festzustellen und sie beziehungsweise ihn besser kennenzulernen. War das „Hineinschnuppern“ in den Beruf für beide Seiten erfolgreich, können Sie über die nächsten Schritte nachdenken, zum Beispiel eine Ausbildung oder eine Einstiegsqualifizierung (EQ) in Ihrem Unternehmen.

Vertragsgestaltung: Als Unternehmen verpflichten Sie sich, die Praktikantin oder den Praktikanten so zu beschäftigen, dass sie oder er heraus-

finden kann, ob eine Ausbildung oder ein Studium in einem bestimmten Berufsfeld sinnvoll ist. Gleichzeitig verpflichtet sich die Praktikantin beziehungsweise der Praktikant zum Lernen sowie zur Einhaltung der betrieblichen Vorschriften.

Bei Praktika zur Berufsorientierung mit einer Dauer von maximal drei Monaten gibt es keine festen Vorschriften bezüglich der Vergütung. Bei einer Praktikumsdauer von mehr als drei Monaten fällt ab dem ersten Tag des Praktikums mindestens der gesetzliche Mindestlohn an. Sollte das Praktikum ursprünglich für maximal drei Monate vereinbart worden sein und später verlängert werden, muss der Mindestlohn für die gesamte Zeit auch rückwirkend gezahlt werden.

Ihr Weg zum Praktikum zur Berufsorientierung	✓
Legen Sie die Rahmenbedingungen fest, unter denen Sie einen Praktikumsplatz zur Verfügung stellen wollen und können.	<input type="checkbox"/>
Starten Sie die Suche nach einer Praktikantin/einem Praktikanten mithilfe der in Kapitel 3.4 beschriebenen Rekrutierungswege.	<input type="checkbox"/>
Lassen Sie sich unter Berücksichtigung Ihrer Kriterien einen geeigneten Teilnehmer/eine Teilnehmerin vermitteln oder wählen Sie eine Person aus, die sich direkt bei Ihnen beworben hat.	<input type="checkbox"/>
Bei Asylbewerbern sowie Geduldeten: Stellen Sie sicher, dass eine Genehmigung der Ausländerbehörde für das Praktikum vorliegt. Die Genehmigung der Ausländerbehörde wird vom Praktikanten beantragt, Sie können sie oder ihn dabei unterstützen.	<input type="checkbox"/>
Schließen Sie mit der Praktikantin/dem Praktikanten einen Praktikumsvertrag ab. Ein Muster für einen Praktikumsvertrag zum Zweck der Berufsorientierung finden Sie auf den Seiten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (siehe Arbeitshilfen).	<input type="checkbox"/>
Wenn Sie die Praktikantin/den Praktikanten während der Zeit des Praktikums entlohnen, melden Sie sie oder ihn bis spätestens drei Monate nach Start bei der Sozialversicherung an.	<input type="checkbox"/>
Prüfen Sie während des Praktikums, ob die / der Jugendliche für eine Einstiegsqualifizierung (EQ) oder Ausbildung bei Ihnen in Frage kommt. <ul style="list-style-type: none"> • Falls ja, klären Sie mit allen Beteiligten das weitere Vorgehen. • Falls nein, informieren Sie alle Beteiligten zeitnah. 	<input type="checkbox"/>
Erstellen Sie nach Abschluss des Praktikums in Absprache mit der oder dem Betroffenen ein Zeugnis über die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten.	<input type="checkbox"/>

Hinweis:

Das Angebot „Praktika zur Berufsorientierung“ des IHK-Praktikumsportals unterstützt Unternehmen, die speziell Flüchtlingen eine Möglichkeit geben wollen, sich beruflich zu orientieren. Registrieren Sie sich im IHK-Praktikumsportal und stellen Sie Ihre Stellenangebote in die Datenbank ein.

Freiwilliges ausbildungs- oder studienbegleitendes Praktikum

Ein freiwilliges ausbildungs- oder studienbegleitendes Praktikum ist ein Betriebspraktikum, das in der Prüfungs-, Ausbildungs- oder Studienordnung nicht verpflichtend vorgesehen ist, fachlich und inhaltlich aber einen Bezug zum Bildungsgang hat. Ziel ist es, dass sich die Jugendlichen im zukünftigen Berufsfeld ausprobieren, erste Kontakte mit Unternehmen knüpfen und sich inhaltlich weiterbilden. Für ein solches Praktikum kommen auch Geflüchtete mit Vorkenntnissen in Ihrem Fachbereich in Frage, sofern sie sich in einer Ausbildung oder in einem Studium befinden. Sie können bei den künftigen Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern Interesse für Ihr Unternehmen wecken.

Bei einem Praktikum mit einer Dauer von bis zu drei Monaten sollte eine angemessene Vergütung gezahlt werden. Sie orientiert sich an den jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) veröffentlichten tariflichen Ausbildungsvergütungen und darf diese in der Regel um bis zu 20 Prozent unterschreiten. Bei einem Praktikum mit einer Dauer von mehr als drei Monaten haben Flüchtlinge einen Anspruch auf die tarifvertraglich vereinbarte reguläre Vergütung ab dem ersten Tag des Praktikums. Sind Sie tariflich nicht gebunden, ist mindestens der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen. Über die Umsetzung eines freiwilligen ausbildungs- oder studienbegleitenden Praktikums informiert Sie unsere Handlungsempfehlung „[Studierende über Praktika oder als Werkstudierende rekrutieren](#)“.

Betriebliche Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAG)

Die MAG ist eine Maßnahme, die der Feststellung der beruflichen Eignung in Bezug auf einen Zielberuf und der Erweiterung vorhandener beruflicher Kenntnisse dient. Ziel ist es, der Teilnehmerin bzw. dem Teilnehmer die Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit zu ermöglichen.

Zielgruppe: Angesprochen sind von Arbeitslosigkeit bedrohte und arbeitslose Flüchtlinge mit Unterstützungsbedarf bei der beruflichen Eingliederung. Die betreffende Person muss einen konkreten Zielberuf oder eine konkrete Zieltätigkeit vor Augen haben. Auch ausbildungssuchende Flüchtlinge können gefördert werden. Allerdings darf die MAG nicht als vorgelagerte verlängerte Probezeit für eine Ausbildung durchgeführt werden.

Maßnahme: Die genaue Dauer, die Ziele und die Inhalte der Maßnahmen legt die Agentur für Arbeit fest. Die Maßnahme orientiert sich an den Anforderungen des Zielberufs oder der Zieltätigkeit. Durch die MAG wird die betreffende Person an den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt herangeführt. Die Dauer der MAG hängt vom individuellen Bedarf ab und darf in der Regel höchstens sechs Wochen betragen. Allerdings können anerkannte Flüchtlinge unter 25 Jahren, deren berufliche Eingliederung besonderes erschwert ist, bis zu zwölf Wochen gefördert werden. Die Agentur für Arbeit stellt der jeweiligen Person entweder eine Zuweisung oder einen Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) aus. Mit der Zuweisung beauftragt die Agentur für Arbeit einen konkreten Arbeitgeber mit der Durchführung der MAG. Mit einem AVGS darf die betreffende Person selbst einen passenden Arbeitgeber für die Maßnahme aussuchen. Da der AVGS befristet ist, muss die Maßnahme innerhalb seiner festgelegten Gültigkeitsdauer beginnen.

Nutzen für Ihr Unternehmen: Die MAG bietet Ihnen als Arbeitgeber die Möglichkeit, die berufliche Eignung von Flüchtlingen in Bezug auf einen Zielberuf festzustellen. Sie als Arbeitgeber können die Stärken und Schwächen Ihres potenziellen Arbeitnehmers beziehungsweise Ihrer potenziellen Arbeitnehmerin vor der Einstellung einschätzen und sofort mit dem Vermitteln fehlender Kenntnisse und der Erweiterung vorhandener Fähigkeiten und Fertigkeiten anfangen.

Vertragsgestaltung: Sie unterschreiben und füllen die Zuweisung oder den AVGS aus und reichen das Dokument bei der Agentur für Arbeit ein. Damit verpflichten Sie sich, die festgelegten Inhalte während der MAG zu vermitteln. In den Unterlagen benennen Sie eine Fachkraft, die für die Betreuung der Teilnehmerin oder des Teilnehmers zuständig ist. Falls Ihnen ein

AVGS vorliegt, muss die MAG vor dem Maßnahmenbeginn von der Agentur für Arbeit bewilligt werden. Teilnehmende an einer MAG werden von Ihnen als Arbeitgeber nicht vergütet. Sie erhalten aber weiterhin die finanziellen Leistungen von der Agentur für Arbeit. Darüber hinaus kann die Agentur für Arbeit die Begleitkosten der Maßnahmenteilnehmenden übernehmen, die durch die Teilnahme an der MAG entstehen (z. B. Fahrtkosten, Kinderbetreuungskosten, Kosten für auswärtige Unterbringung und Verpflegung, Gesundheitsuntersuchungen). Eine Kostenerstattung an den Arbeitgeber (z. B. für Arbeitskleidung) ist nicht möglich.

Ihr Weg zur MAG	✓
Melden Sie der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter Ihre Bereitschaft, Flüchtlinge für eine MAG einzustellen.	<input type="checkbox"/>
Benennen Sie eine Fachkraft, die für die Betreuung, Beaufsichtigung und Anleitung der Teilnehmerin/des Teilnehmers zuständig ist.	<input type="checkbox"/>
Füllen Sie die Zuweisung oder den Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) aus und reichen Sie diese oder diesen der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter ein.	<input type="checkbox"/>
Stellen Sie sicher, dass die Bewilligung der Agentur für Arbeit für die MAG vorliegt: <ul style="list-style-type: none"> Falls ja, können Sie die Maßnahme nach der Erteilung des Bescheids beginnen. Falls nein, dürfen Sie die Maßnahme nicht durchführen. 	<input type="checkbox"/>
Fragen Sie Ihren Unfallversicherungsträger, ob die Meldung der MAG-Teilnehmerin/des MAG-Teilnehmers erforderlich ist.	<input type="checkbox"/>
Prüfen Sie während der MAG, ob die oder der Geflüchtete für eine reguläre Ausbildung oder Beschäftigung bei Ihnen in Frage kommt. <ul style="list-style-type: none"> Falls ja, klären Sie mit allen Beteiligten das weitere Vorgehen. Falls nein, informieren Sie alle Beteiligten zeitnah. 	<input type="checkbox"/>
Stellen Sie der geflüchteten Person einen Berichtsbogen aus, der die erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten, Integrationsfortschritte sowie Anwesenheits- und Abwesenheitstage bescheinigt. Das Formular erhält die Teilnehmerin oder der Teilnehmer von der Agentur für Arbeit.	<input type="checkbox"/>

Spezielle Integrationsprogramme für Flüchtlinge

Die Bundesagentur für Arbeit hat inzwischen einige spezifische Integrationsprogramme für Flüchtlinge aufgelegt, die in verschiedenen Varianten von Unternehmen genutzt werden können. Diese beinhalten jeweils eine MAG:

- **Perspektive für Flüchtlinge (PerF):** Das Programm „Perspektive für Flüchtlinge – Potenziale identifizieren, Integration ermöglichen“ (PerF) ist eine zwölfwöchige Maßnahme der Arbeitsagentur zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung von Flüchtlingen. Ziel ist es, Flüchtlinge an den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt heranzuführen. PerF beinhaltet auch

einen sechswöchigen betrieblichen Teil in Form einer MAG. Das modular aufgebaute Programm identifiziert vorhandene berufliche Kenntnisse von Flüchtlingen, zeigt individuelle Perspektiven auf und vermittelt berufsbezogene Sprachkenntnisse.

- **Perspektive für junge Flüchtlinge (PerjuF):** Das Programm „Perspektive für junge Flüchtlinge“ (PerjuF) der Arbeitsagentur hat eine individuelle Laufzeit von vier bis sechs Monaten und beinhaltet einen betrieblichen Teil in Form einer MAG. Parallel zur Berufsorientierung im Rahmen einer zwölfwöchigen Einstiegsphase und der anschließenden Praxisphase im Betrieb werden die Teilnehmenden individuell gefördert, etwa im Hinblick auf Sprache oder gesunde Lebensführung. Angesprochen sind vor allem junge Geflüchtete unter 25 Jahren, die eine berufliche Ausbildung anstreben.
- **Perspektive für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H):** Das vier- bis sechsmonatige handwerkspezifische Programm „Perspektive für junge Flüchtlinge im Handwerk“ (PerjuF-H) bietet jungen Flüchtlingen eine allgemeine Orientierung in mindestens drei verschiedenen handwerklichen Berufsfeldern an. Die Maßnahme wird in den überbetrieblichen Bildungsstätten des Handwerks durchgeführt und beinhaltet auch eine MAG. Angesprochen sind vor allem junge Flüchtlinge unter 25, die bereits einen Integrationskurs oder eine vergleichbare Maßnahme absolviert haben, vorzugsweise mindestens über das Sprachniveau B1 verfügen und eine Ausbildung anstreben. Die Sprachkenntnisse der Teilnehmenden werden während der Maßnahme erweitert. Im Anschluss an das Programm PerjuF-H können die Jugendlichen am Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ (BOF) teilnehmen.

Hinweis:

Genauere Informationen zu PerF, PerjuF und PerjuF-H und weiteren spezifischen Programmen erhalten Sie in unseren Steckbriefen zu bundes- und landesweiten Initiativen zur Integration von Flüchtlingen unter www.kofa.de/fluechtlinge (siehe Arbeitshilfen).

Anpassungsqualifizierung für die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses

Ziel einer Anpassungsqualifizierung ist es, die vorhandenen Unterschiede zwischen einer mitgebrachten ausländischen Berufsqualifikation und einer deutschen Referenzqualifikation durch praktische Arbeit im Betrieb auszugleichen und damit den deutschen Berufsstandard zu erfüllen.

Zielgruppe: Die Maßnahme richtet sich an Personen, die in ihrer Heimat eine staatlich anerkannte Berufsausbildung abgeschlossen haben und diese in Deutschland anerkennen lassen möchten.

Maßnahme: Wenn eine Person mit ausländischem Berufsabschluss die Anerkennung ihres Abschlusses beantragt, führt die jeweils zuständige Stelle (z. B. die Kammer) eine Gleichwertigkeitsprüfung zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und einem deutschen Referenzberuf durch. Kommt das Verfahren zu dem Ergebnis, dass nur eine teilweise Gleichwertigkeit der beiden Ausbildungen vorhanden ist, führt der Bescheid Maßnahmen auf, mit denen die vorhandenen Unterschiede ausgeglichen werden können. Dies kann zum Beispiel eine Anpassungsqualifizierung in Form eines betrieblichen Praktikums sein. Dafür legen Sie gemeinsam mit dem Praktikanten beziehungsweise der Praktikantin und in Absprache mit der zuständigen Stelle die Lerninhalte der Maßnahme fest, die zum Erreichen einer vollen Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses nötig sind.

Nach der Anpassungsqualifizierung im Betrieb stellen Sie eine schriftliche Bestätigung darüber aus, welche konkreten Kenntnisse und Fertigkeiten der Kandidat oder die Kandidatin erworben hat. Anschließend prüft die zuständige Stelle, ob diese Kenntnisse und Fertigkeiten ausreichen, um die wesentlichen Unterschiede zum deutschen Referenzberuf auszugleichen. Dann stellt sie bei positiver Prüfung einen endgültigen Gleichwertigkeitsnachweis aus.

Weitere Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und zum Thema Anpassungsqualifizierungen finden Sie im BQ-Portal, dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen unter www.bq-portal.de

Nutzen für Ihr Unternehmen: Für Sie als Betrieb bietet das Anbieten einer Anpassungsqualifizierung die Chance, jemanden kennenzulernen, der bereits Berufserfahrung mitbringt und durch die Maßnahme gute Aussichten auf eine Anerkennung seiner Berufsqualifikation hat. Ist die volle Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses schließlich erreicht, können Sie die ausländische Fachkraft genauso einsetzen wie jemanden, der seinen Berufsabschluss in

Deutschland gemacht hat – und zudem von seinen oder ihren zusätzlichen Kenntnissen und Fertigkeiten profitieren. Es ist aber auch möglich, dass Sie auf diese Weise bereits im Unternehmen beschäftigte Kräfte weiterentwickeln.

Vertragsgestaltung: Als Unternehmen schließen Sie mit der betreffenden Person einen Praktikums- oder Qualifizierungsvertrag ab, der die Vermittlung bestimmter Qualifikationen vorsieht. Der oder die Beschäftigte verpflichtet sich zum Lernen sowie zur Einhaltung der betrieblichen Vorschriften.

Für betriebliche Anpassungsqualifizierungen ist eine „angemessene“ Vergütung vorgesehen. Ob sich diese an der Vergütung im dritten Ausbildungsjahr orientiert oder ob mindestens der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen ist, ist derzeit rechtlich umstritten.

Ihr Weg zur Anpassungsqualifizierung für die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses	✓
Melden Sie der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter sowie der zuständigen Kammer Ihre Bereitschaft, Anpassungsqualifizierungen für Personen mit ausländischem Berufsabschluss durchzuführen.	<input type="checkbox"/>
Legen Sie (gemeinsam mit der zuständigen Ausbildungsberaterin oder dem zuständigen Ausbildungsberater) die Rahmenbedingungen fest, unter denen Sie eine Anpassungsqualifizierung durchführen wollen und können.	<input type="checkbox"/>
Lassen Sie sich einen geeigneten Teilnehmer/eine Teilnehmerin vermitteln oder wählen Sie eine Person aus, die sich direkt bei Ihnen beworben hat.	<input type="checkbox"/>
Bei Asylbewerbern sowie Geduldeten: Stellen Sie sicher, dass eine Genehmigung der Arbeitsagentur sowie der Ausländerbehörde für das Praktikum vorliegt. Die Genehmigung der Ausländerbehörde wird vom Praktikanten oder der Praktikantin beantragt, Sie können sie oder ihn dabei unterstützen.	<input type="checkbox"/>
Legen Sie in einem schriftlichen Vertrag und in Absprache mit der zuständigen Stelle (Kammer) die Lerninhalte der Anpassungsqualifizierung fest. Die Inhalte ergeben sich anhand der Ergebnisse der Gleichwertigkeitsprüfung.	<input type="checkbox"/>
Melden Sie die Praktikantin/den Praktikanten bis spätestens drei Monate nach Start bei der Sozialversicherung an.	<input type="checkbox"/>
Prüfen Sie während der Anpassungsqualifizierung, ob die Person für eine Beschäftigung in Ihrem Unternehmen in Frage kommt. <ul style="list-style-type: none"> • Falls ja, klären Sie mit allen Beteiligten das weitere Vorgehen. • Falls nein, informieren Sie alle Beteiligten zeitnah. 	<input type="checkbox"/>
Erstellen Sie nach Abschluss der Anpassungsqualifizierung in Absprache mit der oder dem Betreffenden ein Zeugnis über die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten.	<input type="checkbox"/>

Pflichtpraktikum im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums

Ein Pflichtpraktikum ist ein fester Bestandteil eines beruflichen beziehungsweise akademischen Bildungsgangs, der

keinen umfassenden Praxisanteil beinhaltet. Das integrierte Betriebspraktikum bietet Auszubildenden und Studierenden die Möglichkeit, erste praktische Kenntnisse und Erfahrungen im Berufsfeld zu erwerben. Die Dauer sowie die Ausrichtung des Pflichtpraktikums ergeben sich aus der Prüfungs-, Ausbildungs- oder Studienordnung. Das Pflichtpraktikum kann vor, während oder nach der Ausbildung vorgeschrieben sein.

Flüchtlinge, die in Ihrem Unternehmen ein Pflichtpraktikum ableisten, bringen neue Erkenntnisse und aktuelles Know-how aus ihrem jeweiligen Bildungsgang mit. Während des Pflichtpraktikums besteht kein Anspruch auf Vergütung; Sie als Arbeitgeber können das Praktikum aber freiwillig vergüten. Falls das Pflichtpraktikum während der Ausbildungszeit erfolgt, müssen Sie unabhängig von der Dauer und Vergütung des Praktikums sowie der wöchentlichen Arbeitszeit keine Beiträge für die Praktikantin oder den Praktikant zur Sozialversicherung zahlen. Über die Umsetzung eines Pflichtpraktikums informiert Sie die KOFA-Handlungsempfehlung „[Studierende über Praktika oder als Werkstudierende rekrutieren](#)“ (siehe Arbeitshilfen).

Hinweis:

Holen Sie von Pflichtpraktikantinnen und -praktikanten immer eine Schul- oder Studienbescheinigung ein und prüfen Sie, ob das Praktikum in der Prüfungs-, Ausbildungs- oder Studienordnung vorgeschrieben ist!

Probefbeschäftigung

Eine Probefbeschäftigung, oder umgangssprachlich „Schnupperpraktikum“, ist ein auf maximal sechs Monate befristetes reguläres Arbeitsverhältnis. Ziel ist es, die Eignung der Praktikantin bzw. des Praktikanten für eine konkrete Arbeitsstelle festzustellen, indem diese Person die betrieblichen Arbeiten im Rahmen der angestrebten Tätigkeit probeweise übernimmt. Eine Probefbeschäftigung kommt für Flüchtlinge mit Arbeitsmarktzugang in Frage, wenn bei Ihnen der Wille zu Festanstellung vorliegt, allerdings noch Zweifel an der fachlichen oder sozialen Eignung bestehen. Während einer maximal sechsmonatigen regulären Beschäftigung erproben Sie die Fähigkeiten und Fertigkeiten der geflüchteten Person mit Blick auf einen konkreten Arbeitsplatz, integrieren sie in die betrieblichen Abläufe und prüfen, ob die Zusammenarbeit klappt. Sind beide Seiten diesbezüglich zufrieden, steht einer Festanstellung nichts im Wege.

Bei einer Probefbeschäftigung schließen Sie mit der betreffenden Person einen befristeten Arbeitsvertrag ab. Die Erbringung der Arbeitsleistungen steht im Vorder-

grund. Die Probebeschäftigung endet mit dem Ablauf des Arbeitsvertrages. Wollen Sie die geflüchtete Person weiterhin beschäftigen, müssen Sie einen neuen Arbeitsvertrag abschließen. Während einer Probebeschäftigung fällt eine tarifliche Entlohnung an. Sind Sie tariflich nicht gebunden, ist mindestens der gesetzliche Mindestlohn zu zahlen.

Hospitation

Eine Hospitation bedeutet, einen Betrieb als „Gast“ kennenzulernen. Eine Hospitantin oder ein Hospitant darf bei der Arbeit in Ihrem Unternehmen zusehen, selbst jedoch keine Arbeitsleistung erbringen. So können Sie einander ohne jegliche Verpflichtungen kennenlernen. Es findet keine Eingliederung in den Betrieb statt. Der Hospitant beziehungsweise die Hospitantin kann die Zeit im Betrieb dafür nutzen, die Arbeitsweise in einem deutschen Betrieb zu erleben und (berufsbezogene) Sprachkenntnisse zu vertiefen.

Da eine Hospitation kein Beschäftigungsverhältnis darstellt, müssen Sie als Arbeitgeber aus rechtlicher Sicht keine Genehmigung der Ausländerbehörde oder der Arbeitsagentur beantragen. Es ist aber dennoch sinnvoll, wenn Sie vor der Hospitation Kontakt mit der Ausländerbehörde aufnehmen, um Irritationen zu vermeiden.

Eine Hospitation wird nicht vergütet und ist eindeutig von einem Praktikum oder einer Probebeschäftigung abzugrenzen. Für den Betrieb besteht bei einer Hospitation keine Versicherungspflicht. Die Hospitantin oder der Hospitant ist somit nicht automatisch über die gesetzliche Unfallversicherung versichert. Daher ist es wichtig, dass Sie die Person darüber aufklären, dass sie auf eigene Verantwortung in Ihrem Betrieb ist. Die maximale Dauer einer Hospitation ist gesetzlich nicht festgelegt. Achten Sie aber bei einer längeren Hospitation darauf, dass diese nicht in eine (Probe-)Beschäftigung übergeht.

Hinweis:

Beachten Sie, dass der Hospitant oder die Hospitantin während seiner Zeit im Betrieb selbst nicht aktiv mitarbeiten darf. Gerade in Bereichen, in denen körperliche Arbeit verrichtet wird, lässt sich dieser Grundsatz in der Praxis oft schwer umsetzen. Ein Verstoß kann jedoch in den Bereich der Schwarzarbeit fallen und vom Zollamt mit Bußgeldern in Höhe von bis zu 500.000 Euro bestraft werden. Daher sollten Sie im Vorfeld genau prüfen, ob eine Hospitation in Ihrem Betrieb sinnvoll ist. In vielen Fällen ist ein Praktikum oder eine Probebeschäftigung einer Hospitation vorzuziehen.

Maßnahmen im Vergleich

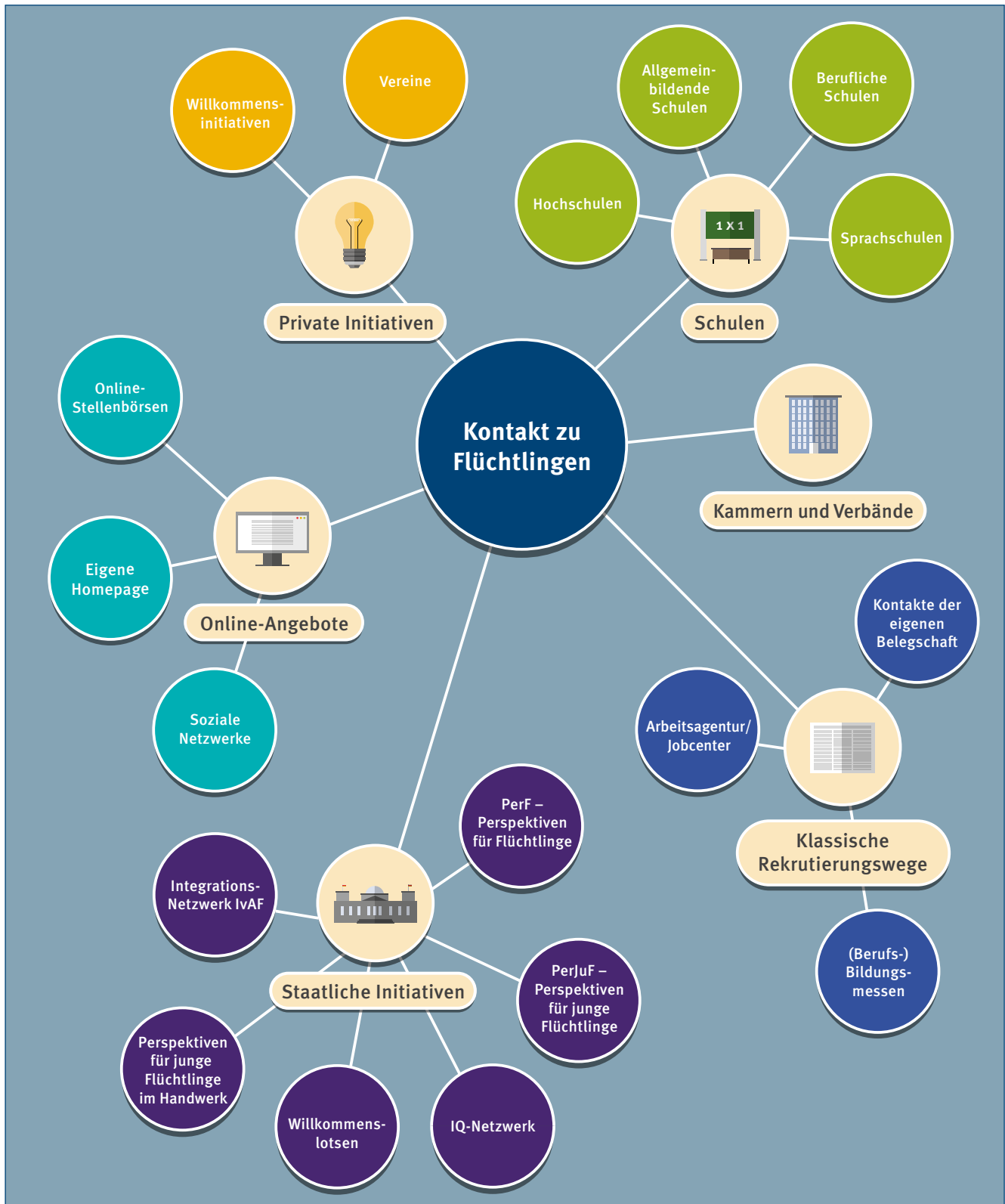
Praktikumsart	Praktikumsdauer	Zweck	Vergütung	Staatliche Förderung
Einstiegsqualifizierung (EQ) und Einstiegsqualifizierung Plus (EQ Plus)	zwischen sechs und zwölf Monate	Vorbereitung auf eine betriebliche Ausbildung in einem staatlich anerkannten Beruf	angemessene Vergütung	Aktuell bis zu 231 Euro der Vergütung und bis zu 116 Euro der Sozialversicherungsbeiträge können von der Agentur für Arbeit erstattet werden. Zusätzlich bei EQ Plus: ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)
freiwilliges Praktikum zur Berufsorientierung	bis zu drei Monate	berufliche Orientierung im Hinblick auf eine angestrebte Berufsausbildung oder ein Studium	freiwillige Vergütung	keine Förderung
freiwilliges ausbildungs- oder studienbegleitendes Praktikum	keine festgeschriebene Dauer	Vermittlung von praktischen Erfahrungen in Bezug auf den Bildungsgang	<ul style="list-style-type: none"> bis zu drei Monate: freiwillige Vergütung über drei Monate: tarifliche Vergütung bzw. Mindestlohn 	keine Förderung
betriebliche Maßnahme zur Aktivierung und betrieblichen Eingliederung (MAG)	bis zu sechs Wochen, in Einzelfällen bis zu zwölf Wochen	Feststellung und Erweiterung vorhandener beruflicher Kenntnisse	keine Vergütung	Die Kosten für die Maßnahme trägt die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter
Perspektive für Flüchtlinge (PerF)	insgesamt zwölf Wochen, sechs Wochen davon im Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> Feststellung und Erweiterung vorhandener beruflicher Kenntnisse Aufzeigen individueller Perspektiven Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse 		
Perspektive für junge Flüchtlinge (PerjuF)	insgesamt vier bis sechs Monate, sechs Wochen davon im Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> Beseitigung von Integrationshemmnissen Erprobung der Eignung und Neigungen in verschiedenen beruflichen Bereichen Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse 		
Perspektive für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H)		<ul style="list-style-type: none"> Eignungsfeststellung und Erprobung in mindestens drei verschiedenen Berufsfeldern des Handwerks Vermittlung berufsbezogener Sprachkenntnisse 		
Anpassungsqualifizierung	keine festgeschriebene Dauer	Ausgleich der vorhandenen Unterschiede zwischen einer mitgebrachten Qualifikation und der deutschen Referenzqualifikation im Rahmen des Anerkennungsverfahrens	angemessene Vergütung	bei der örtlichen Agentur für Arbeit nachfragen
Pflichtpraktikum im Rahmen einer Ausbildung oder eines Studiums	Dauer entsprechend der Prüfungs-, Ausbildungs- oder Studienordnung	Erwerb von praktischen Kenntnissen und Erfahrungen im Berufsfeld während eines vollzeitschulischen Bildungsgangs	freiwillige Vergütung	keine Förderung
Probebeschäftigung/ „Schnupperpraktikum“	bis zu sechs Monate	Feststellung der Eignung für eine konkrete Arbeitsstelle	tarifliche Vergütung bzw. Mindestlohn	bei der örtlichen Agentur für Arbeit nachfragen
Hospitation	keine festgeschriebene Dauer	<ul style="list-style-type: none"> Kennenlernen eines Betriebs als „Gast“ keine Arbeitsleistung 	keine Vergütung	keine Förderung

3.4 Kontaktaufnahme mit geeigneten Kandidaten

Die vorliegende Übersicht verdeutlicht grafisch, welche vielfältigen Wege Ihnen zur Verfügung stehen, um für ein Praktikum Kontakt zu Geflüchteten aufzubauen. Die beste

Vorgehensweise hängt von den Gegebenheiten in Ihrer Region sowie Ihren bisherigen Erfahrungen und Ihrem Netzwerk ab. Es kann sinnvoll sein, dass Sie mehrere Kontaktwege verfolgen und sich bei Bedarf von unterschiedlichen Stellen Unterstützung suchen.

Kontaktwege für Unternehmen zu Flüchtlingen



Staatliche Initiativen

In den vergangenen Monaten wurden immer mehr staatliche Programme und Initiativen gestartet, um Geflüchtete an den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt heranzuführen. Viele staatliche Programme wie PerF, PerJuF oder PerJuF-H sehen ein betriebliches Praktikum vor (siehe Arbeitshilfen). Melden Sie der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter Ihre Bereitschaft, ein Praktikum für Geflüchtete im Rahmen einer staatlichen Initiative anzubieten. Dadurch, dass die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter Sie bei der Organisation und Umsetzung des Praktikums unterstützt, verringert sich Ihr Zeitaufwand.

Zudem können Sie die Willkommenslotsen des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie bei der Kandidatensuche unterstützen. Ein Schwerpunkt der Arbeit der Willkommenslotsen ist die Beratung und Unterstützung von Unternehmen bei der Rekrutierung und Integration von Flüchtlingen in Praktika, Ausbildung und Arbeit. Auf der KOFA-Internetseite finden Sie im Dossier „Flüchtlinge“ die Kontaktdaten der für Ihre Region zuständigen Lotsen. Aber auch viele private Initiativen von Verbänden wie Integrationslotsen oder Kümmerer erfüllen in zahlreichen Regionen diese Funktion. Das bundesweite Netzwerk „Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen“ (IvAF) kann Ihnen ebenfalls Flüchtlinge als Praktikantinnen und Praktikanten vermitteln. Das Ziel des IvAF-Netzwerkes ist es, möglichst viele Geflüchtete in Arbeitsmarkt und Ausbildung zu integrieren. Eine Liste aller regionalen IvAF-Projekttäger finden Sie ebenfalls in den Arbeitshilfen. Auch das „[Netzwerk Integration durch Qualifizierung](#)“ (IQ-Netzwerk) ist eine mögliche Anlaufstelle für Sie, um Kontakt zu Geflüchteten aufzubauen. Die IQ-Stellen führen zum Beispiel Kompetenz- und Potenzialanalysen mit Migrant*innen durch, bieten Anerkennungsberatung für Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen an und unterstützen Betriebe bei der interkulturellen Öffnung. Auf der Seite des IQ-Netzwerkes finden Sie eine Übersicht der Fachstellen und Ansprechpartner in Ihrer Region.

Neben bundesweiten Projekten existieren auch landesweite und kommunale Initiativen, an denen eine Vielzahl von Akteuren beteiligt ist. Da sich die Programme im Zeitablauf ändern und neue hinzukommen können, haben wir diese Informationen für Sie auf unserer Internetseite in Form von Steckbriefen zusammengestellt.

Schulen und Sprachschulen

Ein guter Ansprechpartner für Unternehmen, um mit Geflüchteten in Kontakt zu kommen, sind örtliche Schulen. Sowohl in allgemeinbildenden Schulen als auch in Berufsschulen gibt es häufig spezielle Willkommensklassen für Flüchtlinge, um sie an den regulären Unterricht

heranzuführen. Viele Sprachschulen bieten Integrationskurse an. In diesen Kursen erwerben Geflüchtete nicht nur Deutschkenntnisse, sondern erhalten auch Informationen über die kulturellen Gepflogenheiten sowie ihre Rechte und Pflichten in Deutschland. Ein weiterer Bestandteil in vielen Sprachkursen ist die berufliche Orientierung mit einem Betriebspraktikum. Dafür suchen Sprachschulen oft nach geeigneten Unternehmen in ihrer Region.

Wenn Sie über Schulen Kontakt zu Flüchtlingen aufbauen möchten, wenden Sie sich einfach an das Sekretariat der Schule oder Sprachschule. Im direkten Gespräch mit den Lehrkräften können Sie herausfinden, ob es in der Schule junge Menschen gibt, die für ein Praktikum in Ihrem Unternehmen in Frage kommen. Die Lehrkräfte können Ihnen auch sagen, in welchen Bereichen ihre Schützlinge noch Unterstützung brauchen.

Falls Sie freiwillige oder Pflichtpraktika für Flüchtlinge anbieten wollen, die sich in der Ausbildung oder im Studium befinden, können Sie Ihr Praktikumsangebot über die Jobbörsen von Hochschulen oder Berufsfachschulen bekanntmachen. Planen Sie, Praktika für Flüchtlinge häufiger über einen längeren Zeitraum anzubieten, lohnt sich eine kontinuierliche Kooperation mit der Bildungseinrichtung. So können Sie je nach Bedarf gezielt Schülerinnen und Schüler ansprechen. Weitere Informationen dazu finden Sie in unserer Handlungsempfehlung zur [Schulkooperation](#) (siehe Arbeitshilfen).

Online-Angebote

Neben gängigen Online-Stellenbörsen wie der Jobbörse der Arbeitsagentur gibt es mit www.workeer.de eine Jobbörse, die speziell für Geflüchtete eingerichtet wurde. Dort können Sie als Arbeitgeber Ihre Praktikumsplätze anbieten und nach passenden Bewerberinnen und Bewerbern in Ihrem Umkreis Ausschau halten. Darüber hinaus kann sich der Weg über soziale Medien wie Facebook anbieten, da viele Geflüchtete dort aktiv sind und sich vernetzen. Sie können in sozialen Netzwerken zum Beispiel auf offene Praktikumsstellen in Ihrem Unternehmen hinweisen. Eine entsprechende Seite zu erstellen ist meistens kostenfrei. Wichtig ist, Informationen in sozialen Medien laufend zu aktualisieren. Weitere Informationen zur Online-Rekrutierung erhalten Sie in der entsprechenden KOFA-Handlungsempfehlung (siehe Arbeitshilfen).

Private Initiativen

Es gibt eine Vielzahl an privaten Initiativen, die Flüchtlinge unterstützen. Organisiert werden sie von ehrenamtlich Engagierten, aber auch von örtlichen Gruppen wie Sport- oder Musikvereinen, Kirchen oder Sozialverbänden. Die

Engagierten in diesen Initiativen haben meist direkten Kontakt zu Flüchtlingen und sind hochmotiviert, diese zu unterstützen. Ein weiterer Vorteil für Sie als Unternehmen ist, dass Sie so einen externen Ansprechpartner finden können, der Sie eventuell in den ersten Wochen und Monaten der Beschäftigung bei der Integration unterstützt. Informationen zu örtlichen Initiativen finden Sie in Berichten lokaler Zeitungen oder im Internet. Ein hilfreiches Netzwerk sind außerdem die Flüchtlingsräte in den Bundesländern. Möglicherweise sind auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Ihrem Unternehmen bereits in einer Initiative engagiert und können Kontakte vermitteln. Die meisten Engagierten in Initiativen handeln ehrenamtlich. Eine professionelle Einschätzung der schulischen und beruflichen Kompetenzen von Flüchtlingen können Sie daher nicht erwarten. Dafür können diese Personen beispielsweise die Motivation und das soziale Verhalten meist gut beurteilen.

Klassische Rekrutierungswege

Einen klassischen Rekrutierungsweg für Praktika stellt die örtliche Agentur für Arbeit beziehungsweise das Jobcenter dar. Wollen Sie als Arbeitgeber Praktikumsplätze auch für Flüchtlinge anbieten, können Sie sich unter der kostenfreien Servicenummer 0800 4 55 55 20 telefonisch an den gemeinsamen Arbeitgeberservice von Arbeitsagentur und Jobcenter wenden. Sie können sich auch direkt an Ihre lokale Agentur für Arbeit oder ihr Jobcenter wenden. Darüber hinaus sind eventuell Verbände, Kammern und Innungen gute Ansprechpartner für Sie, um offene Praktikumsstellen mit Flüchtlingen zu besetzen. Zudem können Sie auch auf (Berufs-)Bildungsmessen Kontakt zu jungen Geflüchteten bekommen. In manchen Städten gibt es inzwischen auch Jobmessen, die sich speziell an Geflüchtete und Unternehmen richten.

3.5 Auswahl von geeigneten Bewerbern

Bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten spielen je nach Praktikumsart und -bereich verschiedene Aspekte eine Rolle: Sind die Sprachkenntnisse ausreichend, um ein Praktikum in Ihrem Betrieb zu absolvieren? Welche Vorkenntnisse und Erfahrungen sind schon vorhanden? Welche schulische Bildung bringt die Person mit? Liegen bereits berufliche oder hochschulische Abschlüsse vor? Stimmen die Erwartungen und Interessen des Kandidaten/der Kandidatin mit Ihren Erwartungen an das Praktikum überein?

Beurteilung der schulischen und beruflichen Vorbildung

Haben Jugendliche ihre Schulzeit in Deutschland verbracht, können Arbeitgeber ihren Kenntnisstand in der

Regel recht gut einschätzen. Viele Flüchtlinge haben jedoch Teile oder sogar ihre gesamte Schulzeit im Ausland verbracht. Dort haben sie nach der Schulzeit mitunter eine schulische oder berufliche Ausbildung gemacht oder auch an einer Universität studiert. Der Umfang und die Inhalte dieser Bildungsangebote können sich von Angeboten in Deutschland stark unterscheiden. Hinzu kommt, dass Flüchtlinge nicht immer alle Zeugnisse und Zertifikate bei der Flucht mitnehmen konnten. Andere Neuankömmlinge wiederum konnten die Schule in ihrem Heimatland bisher nur wenige Jahre lang besuchen. Dadurch ist es für Sie im Vorhinein manchmal schwer einschätzbar, auf welchen Stärken Sie bei diesen Jugendlichen aufbauen können und welche Bereiche zu fördern sind.

Im BQ-Portal, dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen, sowie Anabin, dem Informationsportal zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse der Kultusministerkonferenz, finden Sie detaillierte Informationen zu den internationalen Schul- und Berufsbildungssystemen – unter anderem Syrien, Irak und Afghanistan. So können Sie Rückschlüsse über Inhalte und Umfang der Vorqualifikationen Ihrer Kandidatinnen und Kandidaten ziehen (siehe Arbeitshilfen).

Wenn ein Flüchtling im Heimatland praktische Arbeitserfahrung gesammelt hat, können Sie eventuell darauf aufbauen. Sprechen Sie mit dem potenziellen Praktikanten beziehungsweise der potenziellen Praktikantin darüber, was er oder sie bei Ihnen lernen kann und wo er oder sie schon Kenntnisse mitbringt. Allerdings dient ja gerade ein Praktikum der Einschätzung der vorhandenen Potenziale und Kompetenzen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen ist dieser persönliche Eindruck sehr wertvoll.

Beurteilung der Sprachkenntnisse

In vielen Bewerbungen werden für die Beschreibung des Sprachniveaus Abkürzungen in Form von Buchstaben und Ziffern angegeben. Diese beziehen sich in der Regel auf den sogenannten Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER). Haben Sie eine Bewerbung von einer Person erhalten, die beispielsweise das Sprachniveau B beherrscht, hilft Ihnen ein Blick in den GER. Dieser gilt für alle in Europa gesprochenen Sprachen und teilt sich in drei Stufen ein:

- Stufe A steht für eine grundlegende Sprachverwendung und kann als Anfängerniveau bezeichnet werden.
- Stufe B steht für die selbstständige Sprachverwendung und zeichnet ein fortgeschrittenes Niveau aus.
- Stufe C steht für eine kompetente Sprachverwendung, die eine Kommunikation in nahezu allen Situationen zulässt.

Mehr Informationen zu den einzelnen Sprachniveaus mit Beispielen finden Sie auf unserer [Homepage](#) (siehe Arbeitshilfen).

Es lässt sich nicht einheitlich sagen, welches Sprachniveau jemand mitbringen sollte, um ein Praktikum zu absolvieren. Dies hängt von den Anforderungen Ihres Betriebs und des konkreten Berufs ab, in dem das Praktikum absolviert werden soll. Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass ein Praktikum mit einem Sprachniveau von B1 in vielen Bereichen möglich ist; unter Umständen fallweise auch schon mit einem niedrigeren Niveau. Je praktischer die Tätigkeit im Betrieb ausgerichtet ist, desto eher können Aufgaben durch Zeigen und Nachmachen vermittelt werden.

Letztlich empfiehlt es sich, dass Sie sich in einem persönlichen Gespräch ein Bild von den Sprachkenntnissen eines potenziellen Praktikanten beziehungsweise einer potenziellen Praktikantin machen. Dann können Sie entscheiden, ob ein Praktikum in Ihrem Betrieb zum aktuellen Zeitpunkt schon sinnvoll ist. Sie können sich auch bei Personen Rat holen, die im engen Kontakt mit dem Flüchtling stehen und ihre beziehungsweise seine Sprachkenntnisse somit gut einschätzen können. Dazu gehören schulische Lehrkräfte, zum Beispiel aus Willkommensklassen, sowie Lehrkräfte aus Integrations- und Sprachkursen. Sie kennen ihre Schülerinnen und Schüler schon seit Längerem und können deren Sprachlernstand besser beurteilen.

Aber auch wenn die Sprachkenntnisse noch nicht perfekt sind: Eine Sprache lässt sich auf keinem anderen Weg so gut erlernen wie durch die aktive Kommunikation. Ein Praktikum ist für Geflüchtete somit eine sehr gute Gelegenheit, die Sprachkenntnisse aus den Sprachkursen oder der Schule anzuwenden sowie das Sprechen und Schreiben in der betrieblichen Praxis zu üben. Dadurch können häufig in kurzer Zeit bemerkenswerte Fortschritte des mündlichen Sprachniveaus erzielt werden – gerade, was die Fachsprache betrifft.

Erfassung der Interessen

Vor der Entscheidung, eine konkrete geflüchtete Person als Praktikantin oder Praktikant in Ihrem Betrieb einzustellen, sollten Sie ihre berufsbezogenen Interessen sowie beruflichen Ziele erfragen. So finden Sie heraus, ob Ihre Praktikumsstelle zu den Vorstellungen der betreffenden Person passt. Je mehr die berufliche Tätigkeit den Interessen und Zielen Ihrer Bewerberin bzw. Ihres Bewerbers entspricht, umso erfolgreicher verläuft das Praktikum.

3.6 Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen

Je nach Praktikumsart und individueller Vereinbarung kann die Zeit in Ihrem Unternehmen zwischen wenigen Wochen und mehreren Monaten betragen. Unabhängig von der Dauer eines Praktikums können Sie diese Zeit dafür nutzen, der geflüchteten Person die deutsche Kultur näherzubringen und ihr beim Erlernen der deutschen Sprache zu helfen. Ihre Unterstützung lohnt sich auch für Sie: Fühlt sich Ihre Nachwuchskraft in Ihrem Unternehmen wohl, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Sie im Anschluss an das Praktikum eine Auszubildende beziehungsweise einen Auszubildenden oder eine neue Fachkraft in Ihrem Betrieb begrüßen können.

Integration ins Team und die Gesellschaft

Die ersten Tage im Unternehmen sind von hoher Bedeutung für den erfolgreichen Verlauf des Praktikums. Am Beginn sollte eine ausführliche Begrüßung und Bekanntmachung mit den direkten Kolleginnen und Kollegen stehen, die auch die Klärung von organisatorischen Fragen wie Arbeitszeiten und Pausengestaltung beinhaltet. Es empfiehlt sich, dass einer Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Flüchtling während des gesamten Praktikums als fester Ansprechpartner oder als Mentorin zur Verfügung steht. So hat Ihre künftige Fachkraft von Beginn an eine Vertrauensperson, an welche sie sich mit ihren Fragen und bei möglichen Unklarheiten wenden kann.

Darüber hinaus können gemeinsame Unternehmungen Vertrauen und Zusammenhalt schaffen und das Wir-Gefühl stärken. Kommt eine geflüchtete Person neu in Ihren Betrieb, sind solche Angebote besonders wichtig. Ohne ihre Familie und die gewohnte Umgebung fehlt Neuankömmlingen anfangs oft der Halt, sodass die Arbeitskolleginnen und -kollegen eine wichtige Rolle einnehmen. Der gemeinsame Besuch von kulturellen Veranstaltungen, gemeinsame sportliche Aktivitäten oder Ausflüge in Museen stärken nicht nur die Integration im Team, sondern sind für Flüchtlinge auch eine gute Möglichkeit, die deutsche Kultur besser kennenzulernen.

Zur Vorbereitung Ihrer Belegschaft auf die Integration von Flüchtlingen in Ihrem Unternehmen können Sie eigene interkulturelle Trainings organisieren oder einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Kursen vorbereiten. So lernen sie, wie sie mit Menschen aus anderen Kulturen umgehen und wie sie ihnen zugleich die eigene Kultur näherbringen können. Dies kann die Zusammenarbeit im gemeinsamen Arbeitsalltag deutlich verbessern und dabei helfen, Missverständnisse zu vermeiden. Sprechen Sie zuvor mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern darüber, warum ein solches Training sinnvoll ist. Professionelle Anbieter finden Sie beispielsweise auf der Webseite

des deutschen Bildungsservers; darüber hinaus bietet das Förderprogramm „[Integration durch Qualifizierung – IQ](#)“ ein umfangreiches Schulungsangebot an (siehe Arbeitshilfen).

Sprachliche Integration

Neben alltagstauglichen Deutschkenntnissen sind in einem Praktikum auch berufsbezogene Sprachkenntnisse wichtig. Für Sie als Arbeitgeber gibt es mehrere Möglichkeiten, wie Sie eine geflüchtete Person im Praktikum beim Lernen der deutschen Sprache unterstützen können:

- **Apps für Smartphones, (Online-)Wörterbücher, Online-Lernplattformen:** Verweisen Sie auf die verschiedenen Möglichkeiten beim eigenständigen Spracherwerb. Eine Übersicht solcher Angebote finden Sie unter den Arbeitshilfen in Kapitel 5. Als Unternehmen können Sie beispielsweise Zeit für den Spracherwerb einräumen oder jemanden als Unterstützung zur Verfügung stellen.
- **Bewusste Sprachwahl:** Verwenden Sie möglichst wenige Fremdwörter und achten Sie auf eine klare – und falls nötig langsame – Aussprache. Nutzen Sie zudem aktive Sätze. Statt „Um 17.00 Uhr ist Feierabend“ sagen Sie „Wir hören um 17.00 Uhr mit der Arbeit auf. Dann kannst du nach Hause gehen“. Fragen Sie nach, ob das Gesagte verstanden wurde, indem Sie es in eigenen Worten wiederholen lassen.
- **Sprachkurse, Sprachtreffs:** Es gibt zahlreiche Kurse von Anbietern wie Volkshochschulen, Sprachschulen oder Bildungswerken. In der Datenbank „[KURSNET](#)“ der Arbeitsagentur können Sie gezielt nach Deutschkursen in Ihrer Umgebung suchen (siehe Arbeitshilfen). In vielen Städten gibt es zudem informelle Sprachtreffs von Ehrenamtlichen für Geflüchtete.

Bei einigen staatlichen Maßnahmen wie den Programmen PerF oder PerJuF oder einer EQ Plus ist zudem eine individuelle Sprachförderung fester Bestandteil.

4 So messen Sie Ihren Erfolg

Eine quantitative Kosten-Nutzen-Analyse von Praktika von Geflüchteten ist kaum möglich, da sich nicht alle relevanten Kriterien monetär abbilden lassen. Anhand folgender Kriterien können Sie jedoch qualitativ beurteilen, inwieweit ein Praktikum von einer oder einem Geflüchteten in Ihrem Betrieb erfolgreich ist:

Ziele	Erfolgsmessung, Indikator
Humanitäres Engagement	<ul style="list-style-type: none"> • Die geflüchtete Person konnte erste Erfahrungen auf dem Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsmarkt machen • Fachwissen und Sprachkenntnisse wurden im Praktikum vertieft • Es konnte ein Beitrag zur kulturellen und gesellschaftlichen Integration geleistet werden
Sicherung Ihres Fachkräftenachwuchses	<ul style="list-style-type: none"> • Übernahme in eigene Ausbildung oder Beschäftigung ist erfolgt • Wunsch von Geflüchteten, langfristig im Betrieb beschäftigt zu werden
Motivierte Praktikanten gewinnen	<ul style="list-style-type: none"> • hohes Engagement und hohe Lernbereitschaft des Praktikanten oder der Praktikantin • Einbringung der mitgebrachten Kompetenzen während des Praktikums
Kompetenzen feststellen	<ul style="list-style-type: none"> • Einschätzung der Kenntnisse und Fähigkeiten von Flüchtlingen • Erhöhung der Passgenauigkeit von Neueinstellungen, Vermeidung von Fehleinstellungen
Image steigern	<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl und Qualität der Bewerbungen steigt • erhöhte mediale oder gesellschaftliche Aufmerksamkeit • positives Feedback von Stakeholdern wie Kunden, Lieferanten oder Gesellschaftern
Kulturelle Vielfalt steigern	<ul style="list-style-type: none"> • neue Ideen, alternative Problemlösungen wurden realisiert • höhere Innovationskraft durch Offenheit der Belegschaft, neue Wege zu gehen

5 Arbeitshilfen und weitere Informationen

KOFA-Handlungsempfehlungen

Ausbildung von Flüchtlingen: Sie möchten als Unternehmen einen Beitrag zur Integration von Geflüchteten leisten? Sie haben Schwierigkeiten, Ihre Ausbildungsstellen zu besetzen? Dann könnten Sie in der Ausbildung neue Wege gehen, von denen beide Seiten profitieren. In einzelnen Kapiteln werden Informationen zu rechtlichen Grundlagen und Kontaktwegen sowie zur Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern bis hin zu staatlichen Unterstützungsangeboten für Unternehmen aufbereitet. Fühlt sich Ihre Nachwuchskraft gut integriert, ist ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf wahrscheinlicher, die Produktivität steigt und der Wunsch nach einer Zusammenarbeit auch im Anschluss an die Ausbildung verfestigt sich.

<http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung-Ausbildung-von-Fluechtlingen.pdf>

Beschäftigung von Flüchtlingen: Hier zeigen wir Ihnen auf, wie das Miteinander in einem Beschäftigungsverhältnis gelingen kann und welche Hilfestellungen Betriebe ihren neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ihrer bisherigen Belegschaft, etwa durch Weiterbildung, bieten können. Zudem informiert die Handlungsempfehlung über Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung für Unternehmen zur Integration von Geflüchteten.

www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/beschaeftigung

Berufsvorbereitung im Betrieb: Die Berufsvorbereitung dient häufig als Vorstufe für den Schritt in eine Berufsausbildung. Jugendlichen, denen nicht auf Anhieb der Schritt in eine Ausbildung gelingt, wird so die Chance gegeben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten – beispielsweise während eines Praktikums – zu intensivieren und so doch noch einen Ausbildungsplatz zu erlangen.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Berufsvorbereitung_im_Betrieb.pdf

Online-Rekrutierung: Die Online-Rekrutierung wird zunehmend zum Standard in der Personalgewinnung. Sie stellt in der Regel eine günstige Alternative zu klassischen Suchwegen dar. Gleichzeitig sprechen Sie eine große Zielgruppe an. Sie haben die Möglichkeit, Stellenangebote in elektronischen Medien zu veröffentlichen oder aktiv nach Kandidatinnen und Kandidaten in Bewerberdatenbanken und sozialen Netzwerken zu suchen.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Online-Rekrutierung.pdf

Schulkooperation: In der Handlungsempfehlung finden Sie vielfältige Tipps, wie Sie frühzeitig Schülerinnen und Schüler für eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen gewinnen können.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Schulkooperation.pdf

Studierende über Praktika oder als Werkstudierende rekrutieren: Durch Rekrutierung von Studierenden über Praktika oder Werkstudierendentätigkeiten lernen Sie potenzielle künftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereits vor ihrem Berufseinstieg kennen und bauen gleichzeitig einen Pool von geeigneten Nachwuchskräften auf. Außerdem können Sie bereits während der Einsatzzeit von einer produktiven Tätigkeit der Studierenden profitieren, die neue wissenschaftliche Erkenntnisse beziehungsweise aktuelles Know-how mitbringen.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Studierende_ueber_Praktika_oder_als_Werkstudierende_rekrutieren.pdf

Willkommenskultur: Möchten Sie Flüchtlinge rekrutieren, sollten Sie Ihre Unternehmenskultur daraufhin prüfen, wie offen Ihre Belegschaft für andere Kulturen ist. Welche Möglichkeiten in Frage kommen, Ihre Unternehmenskultur weiterzuentwickeln, entnehmen Sie dieser Handlungsempfehlung.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Willkommenskultur_in_Unternehmen.pdf

Diversity Management: Eine „bunte Belegschaft“ in Form vielfältiger kultureller Hintergründe, einer gemischten Altersstruktur und ausgewogenen Geschlechterverhältnissen fördert ein gutes Arbeitsklima und die Produktivität im Unternehmen. Hinweise zum Umgang mit vielfältigen Belegschaften können Sie auch der entsprechenden Handlungsempfehlung entnehmen.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Handlungsempfehlung_Diversity_Management.pdf

Links

Rechtliche Grundlagen zu verschiedenen Praktika von Flüchtlingen:

<http://www.berlin.de/formularserver/formular.php?50329>

Um eine Beschäftigungserlaubnis für Geflüchtete zu erhalten, kann es nötig sein, dass Sie eine aussagekräftige Einstellungszusage oder einen Arbeitsvertrag vorzuweisen haben. Unter dem Link finden Sie ein Beispielformular, in dem Sie die angebotene Stelle beschreiben.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Uebersichten/KOFA-Uebersichten_Praktika_Fluechtlinge.pdf

Welche rechtlichen Rahmenbedingungen Sie für welche Praktikumsart beachten sollen, erfahren Sie in der Übersicht unter diesem Link.

<http://www.bamf.de/DE/Fluechtlingsschutz/Sonderverfahren/SichereHerkunftslande/sichere-herkunftslande-node.html>

Hier finden Sie eine Liste aller sicheren Herkunftsstaaten.

http://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/KOFA_BDA-Integration_v_Fluechtlingen_final.pdf

Diese Informationsbroschüre, die in Kooperation der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) mit dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) entstanden ist, beantwortet häufig gestellte Fragen zum Einsatz von Praktika für Flüchtlinge mit Bleibeperspektive.

https://www.proasyl.de/wp-content/uploads/2015/12/2015_HKL_AntragsEntscheidungsstatistik.pdf

Auf der Homepage von ProAsyl finden Sie die Schutzquoten aller Herkunftsländer für das Jahr 2015, mit denen Sie grob einschätzen können, mit welcher Wahrscheinlichkeit ein Asylbewerber in Deutschland anerkannt wird.

<http://webgis.bamf.de/BAMF/control>

Das BAMF-Auskunftssystem zeigt Ihnen beispielsweise die Kontaktdaten der regionalen Ausländerbehörden auf.

Geeignete Formen von Praktika:

<http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/einstiegsqualifizierungen>

EQ-Merkblätter und Musterformulare für Unternehmen auf der Seite des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK).

<http://www.zdh.de/themen/bildung/karriere-im-handwerk/wege-in-ausbildung/einstiegsqualifizierung-tueroeffener-zur-berufsausbildung.html>

EQ-Vertragsmuster und Betriebszeugnis auf der Seite des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH).

[http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Leitfaden_Praktika.pdf/\\$file/Leitfaden_Praktika.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www%5Carbeitgeber.nsf/res/Leitfaden_Praktika.pdf/$file/Leitfaden_Praktika.pdf)

Hier finden Sie die Vertragsmuster für unterschiedliche Praktikumsarten.

http://www.iq-netzwerk-nrw.de/fileadmin/user_upload/downloads/IQ-NRW_Praktikumsbescheinigung_ausfuellbar.pdf

Unter dem Link finden Sie eine Muster-Praktikumsbescheinigung.

<http://www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/initiativen>

In unseren Steckbriefen erhalten Sie genauere Informationen zu PerF, PerjuF und PerjuF-H sowie zu weiteren hilfreichen bundes- und landesweiten Initiativen, die Sie bei der Integration von Flüchtlingen unterstützen.

Kontaktaufnahme mit geeigneten Kandidaten:

<http://jobboerse.arbeitsagentur.de/>

Unter dem Link finden Sie die Online-Stellenbörse der Bundesagentur für Arbeit.

www.workeer.de

Eine Jobbörse, die speziell für Geflüchtete und Betriebe eingerichtet wurde, welche Geflüchtete integrieren wollen.

<http://www.fluechtlingsrat.de/>

Hier finden Sie die Kontaktdaten der Landesflüchtlingsräte – die unabhängigen Vertretungen der in den Bundesländern engagierten Flüchtlingsselforganisationen, Unterstützungsgruppen und Solidaritätsinitiativen.

http://www.ihk-praktikumportal.de/inhalte/Arbeitgeber/Praktikum/Praktikanten_aus_dem_Ausland/101932/Praktika_fuer_Fluechtlinge.html

Praktikumportal der Industrie- und Handelskammern mit der Möglichkeit, Berufsorientierungspraktika gezielt für Flüchtlinge anzubieten.

<http://www.iq-netzwerk-nrw.de/integrationsbetrieb>

Praktikumsdatenbank für Handwerksbetriebe in Nordrhein-Westfalen, die Flüchtlinge beschäftigen möchten.

<http://www.esf.de/portal/SharedDocs/Meldungen/DE/2016/leitfaeden-ivaf.html>

Über die Liste aller regionalen Projektträger können Sie Kontakt zu dem IvaF-Netzwerk aufbauen.

<http://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/landesnetzwerke/karte.html>

Mithilfe einer interaktiven Karte können Sie prüfen, welche Hilfen Ihnen das IQ-Netzwerk in Ihrer Nähe bietet.

Auswahl der geeigneten Bewerber:

<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/berufsbezogene-sprachfoerderung>

Auf unserer Homepage finden Sie Informationen zu den einzelnen Sprachniveaus mit Beispielen.

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168045bb59>

Hier finden Sie einen kostenlosen Bogen zur Selbsteinschätzung in Deutsch auf Basis des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens.

<http://www.coe.int/en/web/portfolio/self-assessment-grid>
Unter diesem Link finden Sie weitere Bögen zur Selbsteinschätzung des Sprachniveaus in 31 Sprachen, unter anderem auf Englisch, Französisch und Türkisch.

<http://www.goethe.de/cgi-bin/einstufungstest/einstufungstest.pl>
Selbsttest auf der Webseite des Goethe-Instituts zur Einschätzung des Sprachniveaus.

<http://www.anabin.kmk.org>
Im Informationsportal zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse der Kultusministerkonferenz (Anabin) finden Sie eine umfassende Datenbank mit grundlegenden Informationen zu internationalen Schul- und Studienabschlüssen wie zu deren Dauer und zum Notensystem.

<http://www.bq-portal.de/>
Im BQ-Portal, dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen, finden Sie neben Informationen zum Anerkennungsverfahren detaillierte Informationen zu den Bildungssystemen in mehr als 70 Ländern – unter anderem Syrien, Irak und Afghanistan.

Betriebliche Unterstützungsmaßnahmen:

<http://www.bildungsserver.de/Interkulturelle-Erwachsenenbildung-Weiterbildung-3700.html>
Auf der Webseite des deutschen Bildungsservers finden Sie unter anderem Anbieter kultureller Weiterbildungen.

[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BDA_Willkommenskultur.pdf/\\$file/BDA_Willkommenskultur.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/BDA_Willkommenskultur.pdf/$file/BDA_Willkommenskultur.pdf)
Auf der Seite der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) finden Sie die Broschüre „Willkommenskultur – Ein Leitfaden für Unternehmen im Umgang mit ausländischen Fachkräften“.

http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/ESF/03_VordruckeAntraege/traegerliste-pdf.pdf%20
Eine Liste aller regionalen Träger der Sprachförderung finden Sie auf der Homepage des BAMF.

<http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/portal/unternehmen/migrationshintergrund.do>
Über das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit können Sie verfügbare Bildungsangebote für Flüchtlinge, insbesondere auch zur grundlegenden und berufsbezogenen Sprachförderung sowie Integrationskurse in Ihrer Nähe finden.

www.iwdl.de
Kostenfreie Online-Lernplattform, die derzeit in 13 Sprachen zur Verfügung steht.

<http://www.goethe.de/willkommen>
Auf der Homepage des Goethe-Instituts können Sprachinteressierte kostenlos Sprachangebote nutzen und so in Eigenregie ihre Deutschkenntnisse verbessern.

www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/
Das Online-Portal ist Teil des IQ-Netzwerkes. Auf der Homepage finden Sie unter anderem kostenfreie Broschüren und Praxisbeispiele sowie regionale Ansprechpartner der IQ-Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch, die Sie tiefergehend über die Möglichkeiten berufsbezogener Deutschförderung informieren.

<http://www.dw.com/de/deutsch-lernen/community-d/s-9035>
Eine weitere Alternative, Deutsch zu lernen, finden Sie auf der Homepage der Deutschen Welle.

<http://www.bamf.de/DE/Infothek/Informationsservice/ISI/isi-node.html>
Die Informationsdatenbank Sport- und Integration „ISI“ informiert über Integrationsangebote von Sportvereinen.

<http://www.jugendmigrationsdienste.de/>
Eine Anlaufstelle zum Aufbau sozialer Kontakte für Geflüchtete können die Jugendmigrationsdienste sein, die deutschlandweit über 400 Mal vertreten sind.

<http://www1.wdr.de/nachrichten/wdrforyou/wdr-foryou-100.html>
Der WDR bietet ein Nachrichtenprogramm auf Arabisch an.

<http://www.swr.de/international/refugees/-/id=16250052/pd8jk2/>
Der Südwestrundfunk bietet ein Nachrichtenangebot auf Arabisch an.

https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Sonstige/interkultureller-kalender2016_pdf.html
Hier finden Sie einen interkulturellen Kalender, der die wichtigsten Feiertage der meistverbreiteten Religionen beinhaltet.

www.fluechtlinge-willkommen.de
Unter diesem Link finden Sie eine Wohnungsbörse für Geflüchtete.

<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/Wohnen/MieteMietrecht/miete-mietrecht-node.html>
Bei Fragen zum Thema „Wohnung mieten“ hilft eine Übersicht in verschiedenen Sprachen von der Website des BAMF weiter.

<http://www.auswaerts-zuhause.de/>
Es handelt sich um eine Homepage, die Sie bei der Suche nach geeigneten Wohnheimen unterstützt.

