



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge



Onboarding von neuen Kolleg*innen und Azubis mit Zuwanderungs- und Fluchthintergrund

Donnersberger Beschäftigungsgipfel

24. November 2023

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

DIHK

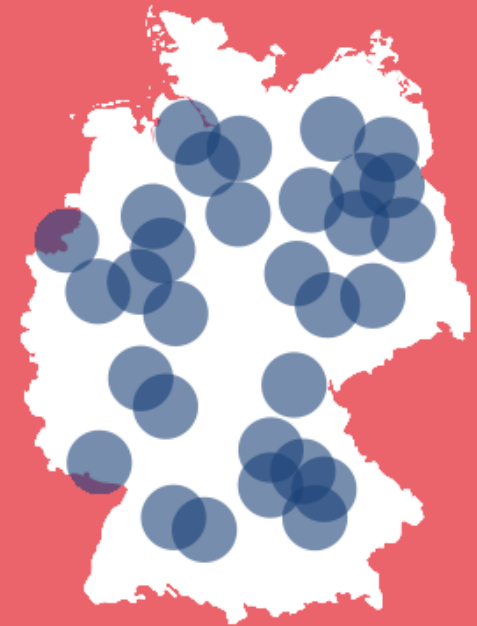
Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH

Das größte Unternehmensnetzwerk zur Beschäftigung Geflüchteter in Deutschland

Das NETZWERK

3 8 2 5

UNTERNEHMEN IM NETZWERK



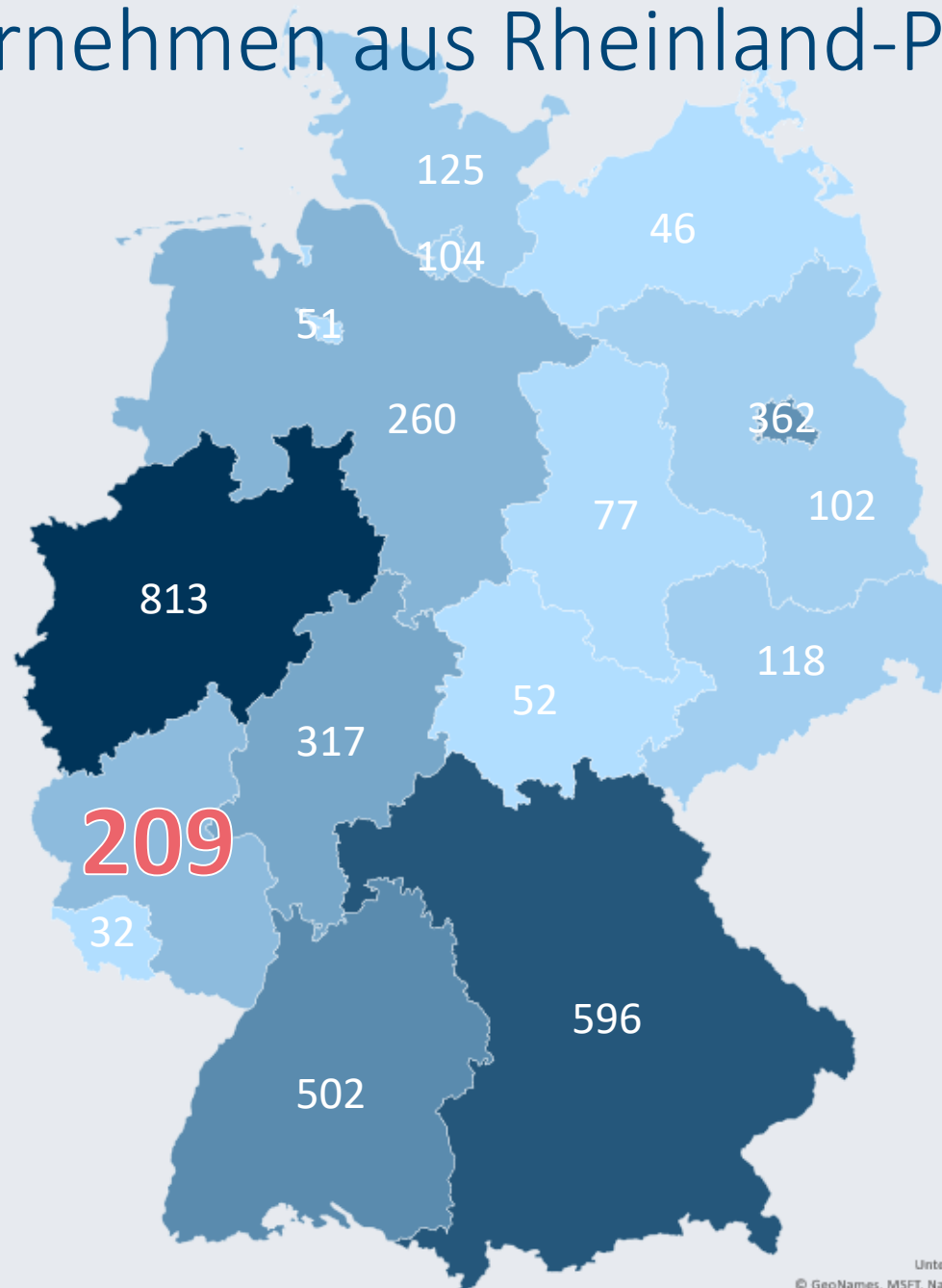
Auch
Mitglied
werden!

→ www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/registrieren

TEIL 1

Das NETZWERK in
Zahlen.

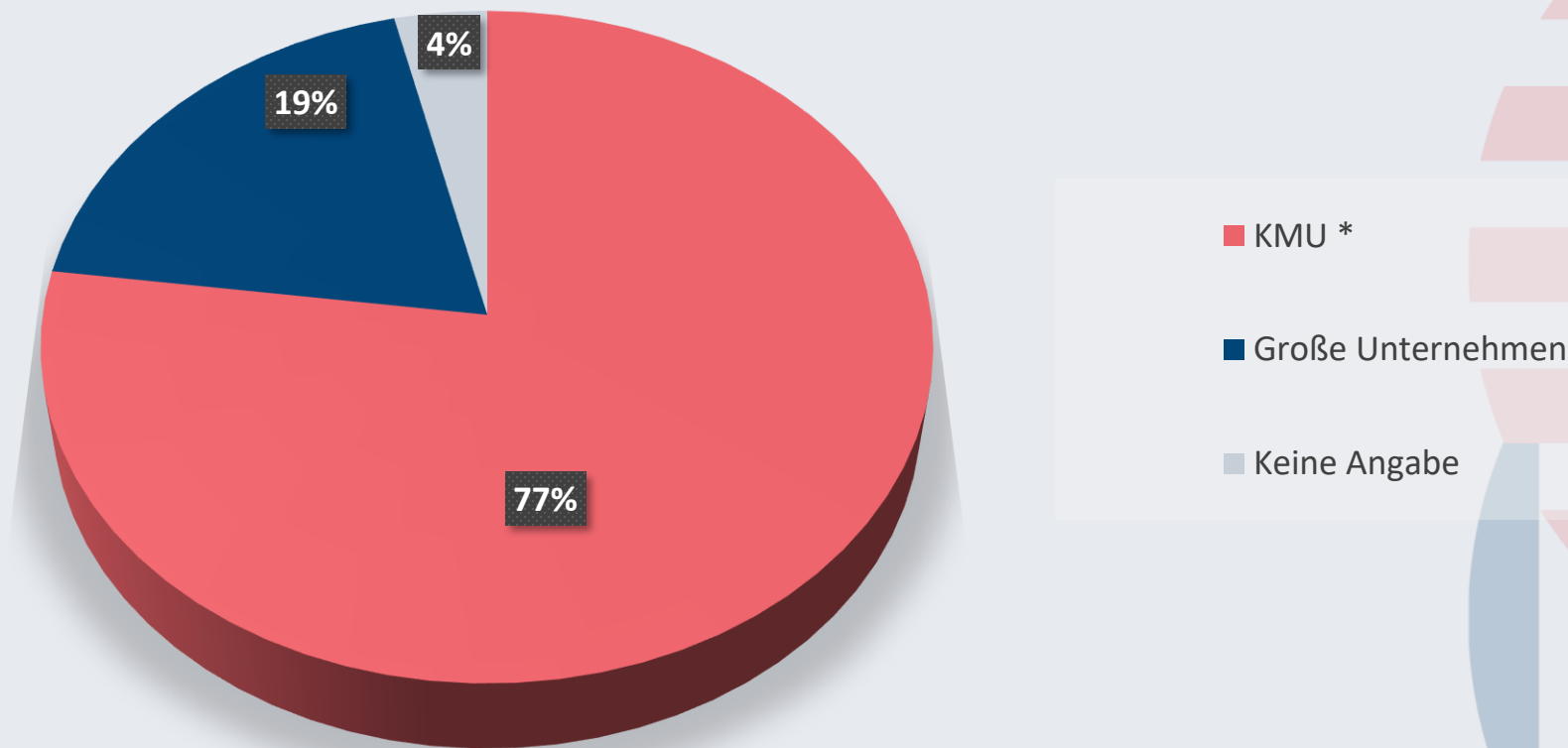
209 Unternehmen aus Rheinland-Pfalz sind Mitglied





Kleine und mittlere Unternehmen machen fast 80 Prozent der Mitglieder aus.

Das NETZWERK in
Zahlen.



* KMU nach Definition des Bonner Instituts für Mittelstand:
weniger als 500 Mitarbeitende



Informationen
& Überblick
verschaffen



Erfahrungsaustausch &
Kooperationen



Sichtbarkeit des
Engagements



Kostenlose Mitgliedschaft:
www.nuif.de/registrieren

Infomaterial rund um die Beschäftigung von Geflüchteten

www.nuif.de/medien



Residenzpflicht und Wohnsitzauflage:

#NuifErklärt: Residenzpflicht...
Langfristige Bleibeperspektive:

#NuifErklärt: Langfristige ...

1:09 / 2:33

Erklärvideos

AUSBILDUNG INTEGRATION IN DEN NETZWERK

Infopapiere & Broschüren

Arbeiten während des Ramadan

Wegweiser

07.12.2021: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Wie kann der Arbeitgeber unterstützen?

10.11.2021: Folgeantrag im Asylverfahren

27.10.2021: Letzte Chance Härtefallantrag?

Monatliche Webinare

KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN IN GASTRONOMIE, HOTELIERIE UND TOURISTIK

Sprachflyer + -poster

Die Beschäftigungsduldung – Der Weg, Schritt für Schritt

Infografiken

Relevante Termine und Workshops für Ihre Arbeit: Nutzen Sie unseren Terminkalender

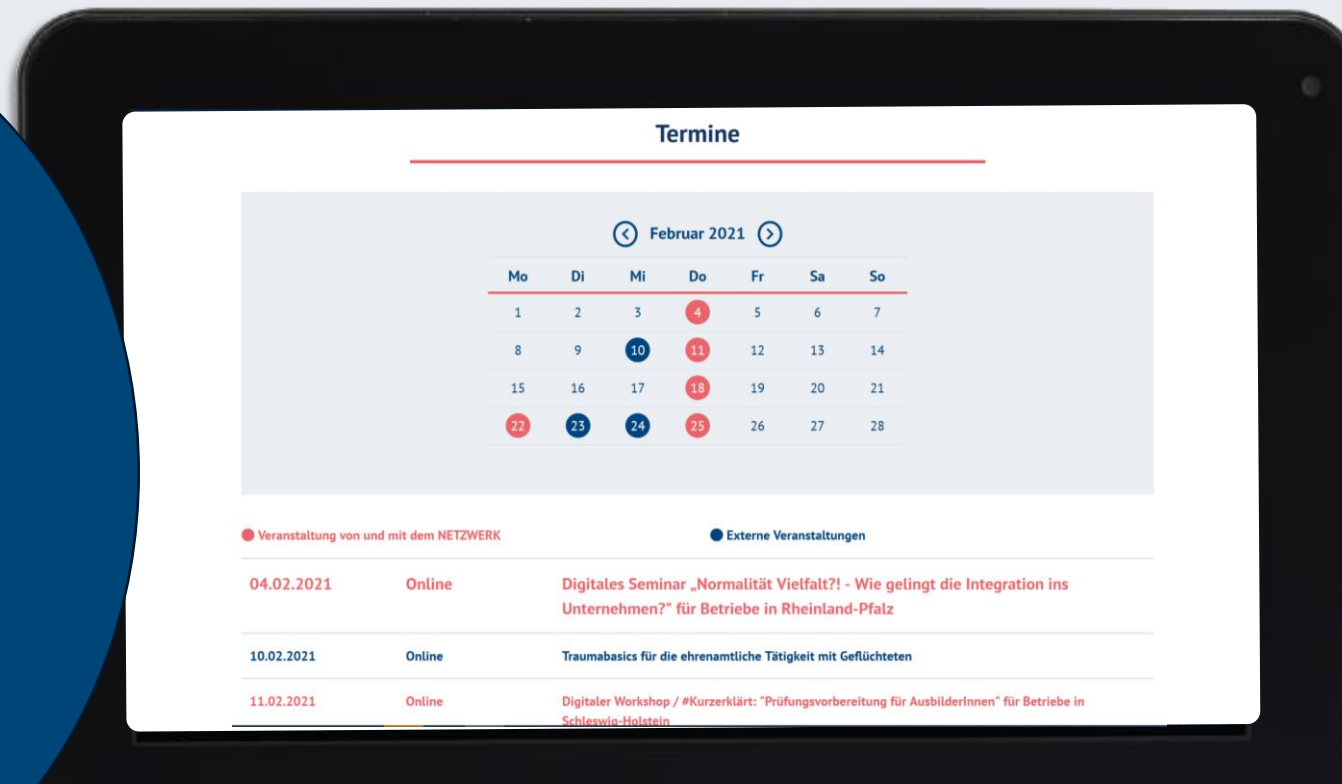
z. B.:

Rechtliche Hintergründe zur
Beschäftigung Geflüchteter
(27.11.)

Prüfungsvorbereitung für
zugewanderte Azubis
(27.11.)

Fördermöglichkeiten für
Menschen mit Flucht-
hintergrund nutzen
(14.12.)

[>> Jetzt anmelden <<](#)



Workshops, Austauschrunden und (Online-)Seminare
rund um die Arbeitsmarktintegration von
Geflüchteten

Drei Phasen des Onboarding



Erfolgreiches Ankommen im Betrieb



Drei Phasen des Onboarding



Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





Wie finde ich Zugang zur Zielgruppe der Geflüchteten/ Personen die bereits in Deutschland sind?



- Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur
- Kammern, z. B. [Flüchtlingskoordinator*innen](#)
- [Kümmerer](#)
- Jobcenter



- IvAF: Bundesweites Netzwerk von Projekten
- Ehrenamtliche & karitative Organisationen, Flüchtlingsinitiativen, Facebook-Gruppen
- Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF) / Integration durch Qualifizierung (IQ)
- Deutsch- und Integrationskurse (bei Trägern anrufen)



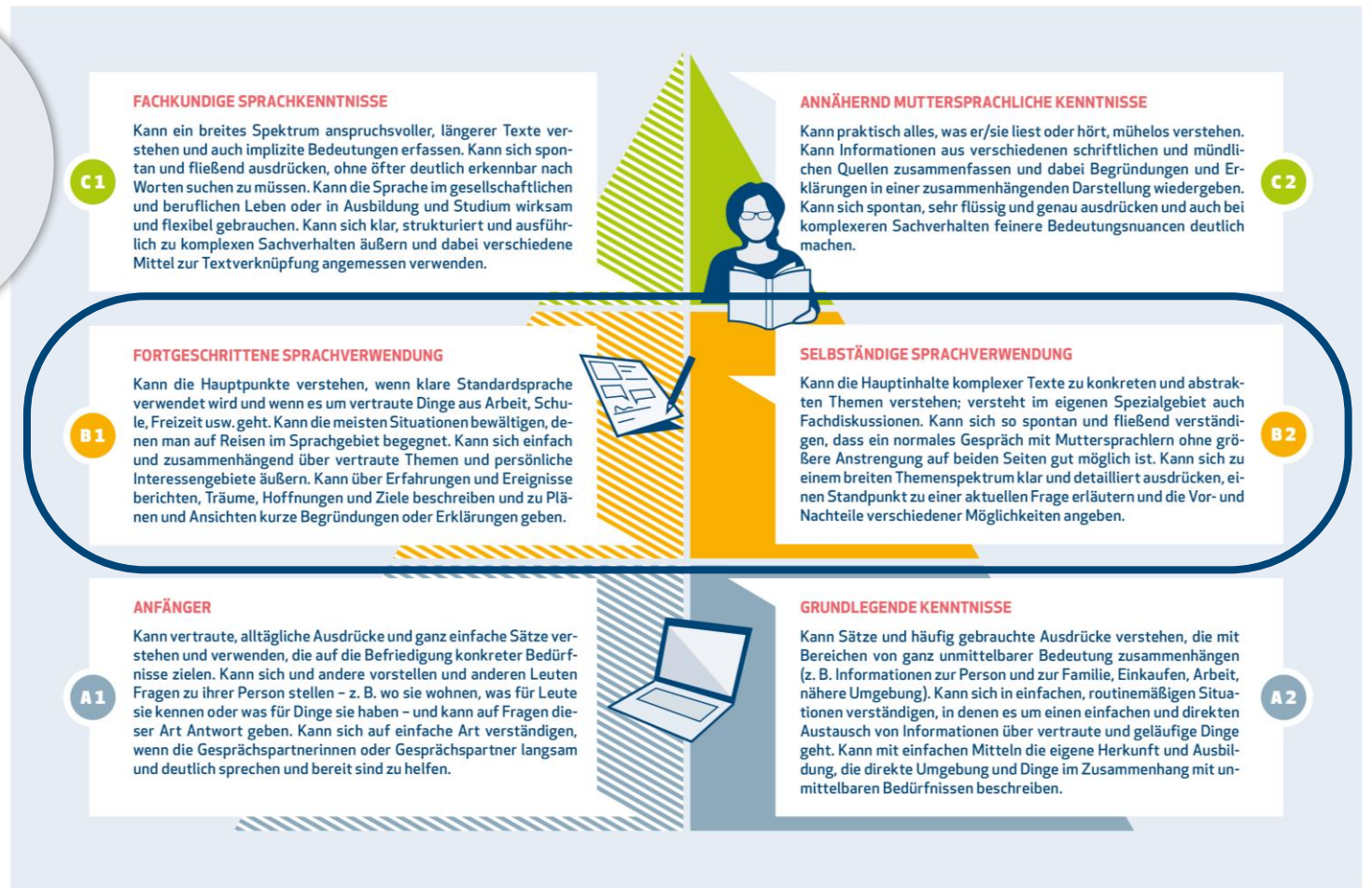
- [LinkedIn](#), [Xing](#)
- [Jobs4refugees](#), [Workeer](#), [jobufo](#)
- [Jobs4ukraine](#), [uatalents.com](#)
- Diaspora-Gruppen, z. B. auf Facebook



- Familie, Freunde, Mentor*innen
- Freiwilligenorganisationen
- Willkommensinitiativen

Sprach-
niveau

Gemeinsamer **europäischer Referenzrahmen** für Sprachen



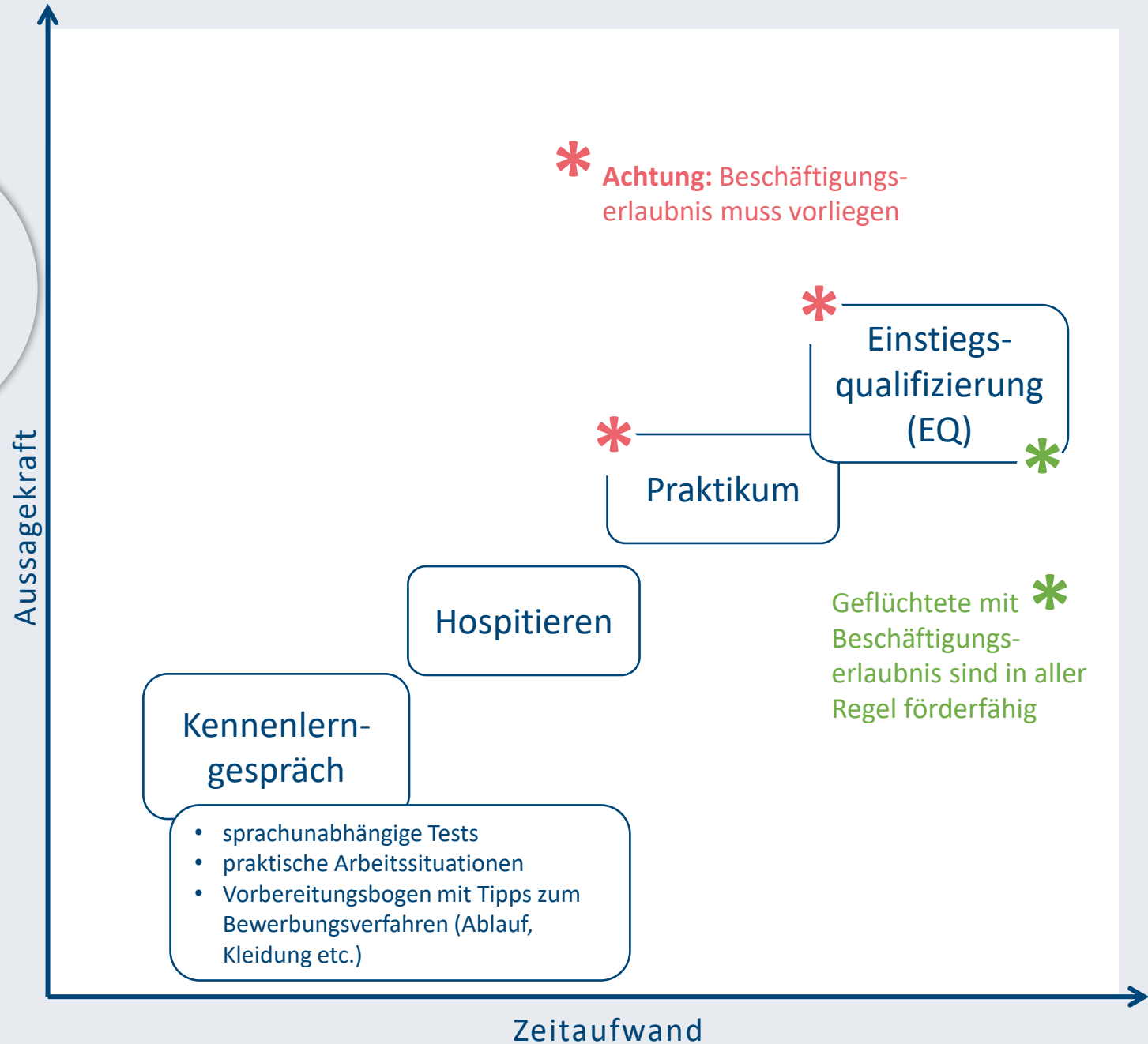


„Lassen Sie sich nicht von eventuellen Sprachbarrieren abschrecken. Nach drei Jahren Ausbildung und etwas Unterstützung hat sich die „Barriere“ in der Regel egalisiert – der Mehraufwand durch Sprachkurse ist vergleichsweise überschaubar und generiert in der Regel höhere Bindungskräfte der Mitarbeiter mit Ihrem Unternehmen.“



Martin Enkelmann
Geschäftsführer der Marine Active GmbH

Kompe-
tenzen
testen



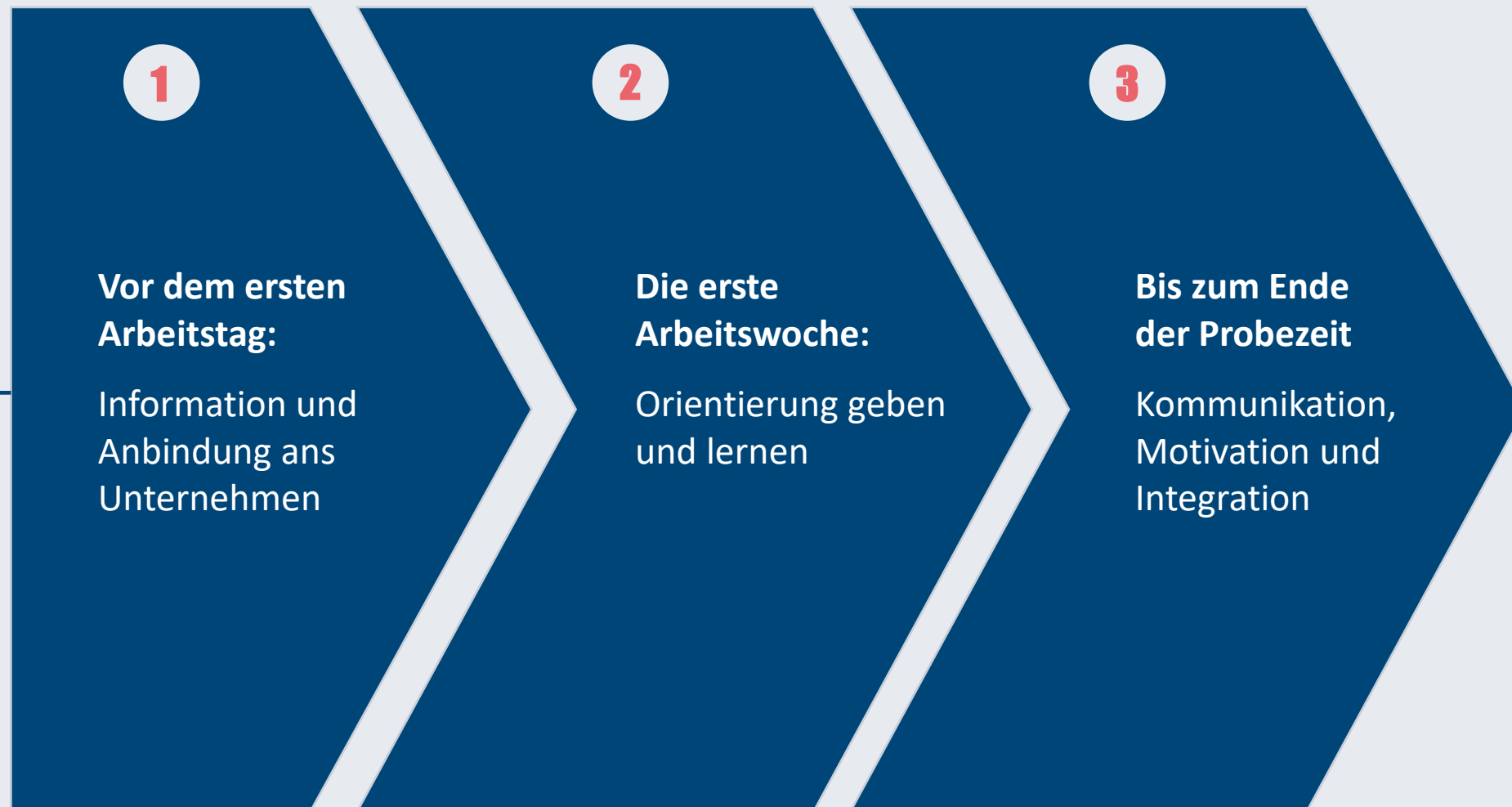
Bewerbungsgespräche führen: Soft Skills im Mittelpunkt



Drei Phasen des Onboarding



Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





Drei Phasen des Onboarding

Erfolgreiches Ankommen im Betrieb

1

**Vor dem ersten
Arbeitstag:**

Information und
Anbindung ans
Unternehmen



1

**Vor dem ersten
Arbeitstag:**
Information und
Anbindung ans
Unternehmen

Für Betrieb
begeistern

Bereits eine
Willkommenskultur
etablieren

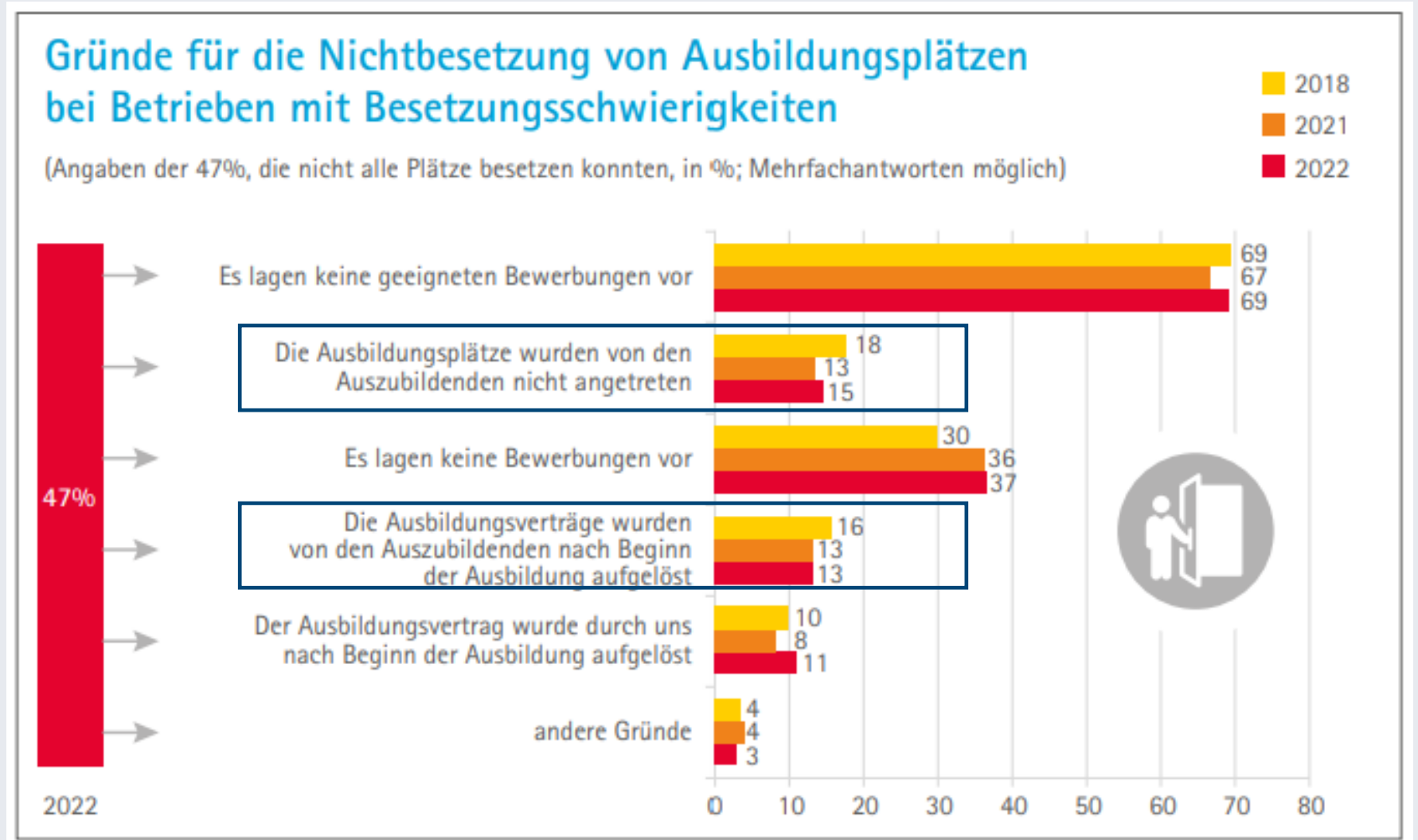
Kontakt halten und
ansprechbar sein

Tipp:
lange Zeit bis
zum Ausbildungs-
start mit *EQ* oder
Praktikum über-
brücken



Warum ist Onboarding wichtig?

Quelle: DIHK



Lange Wartezeit bei Rekrutierung von Personen aus dem Ausland





1

Vor dem ersten Arbeitstag: Information und Anbindung ans Unternehmen



Bild: Limtronik

Bei Vertragsunterzeichnung direkt einen Mitarbeiterbogen mit allen Infos und vor allem **Handynummer** ausfüllen lassen.



Über Handynummer in Kontakt bleiben:

- Nur noch zwei Monate/Wochen bis zu Ihrem/Deinem Ausbildungsbeginn. Wir freuen uns auf Dich.
- Grüße ausrichten zum Zuckerfest, Geburtstag, andere Feiertage

→ die Willkommenskultur schon vorab pflegen



1

Vor dem ersten Arbeitstag:
Information und Anbindung ans Unternehmen



Für den Ausbildungsbetrieb begeistern

Informelles Format überlegen, das alle neuen MitarbeiterInnen /Azubis kurz vor Vertragsstart zusammenbringt oder die neue Person bereits mit der Belegschaft in Kontakt tritt.

Vorsicht:

Einladung zum Betriebsommerfest:

- kann als verpflichtend verstanden werden und dass der Ausbildungsplatz davon abhängt.
- Neulinge fühlen sich unwohl unter vielen neuen Menschen, die sich untereinander bereits kennen.



1

Vor dem ersten Arbeitstag:

Information und
Anbindung ans
Unternehmen

Vorbereitung der Belegschaft auf die neuen Mitarbeiter*innen

Auf Azubis/MA vorbereiten:

Situation, Sprache, Religion,
Vorbehalte/Stereotypen
offen ansprechen

Die Personalentscheidung erläutern:

Kandidat*in war sehr gut, Teil des
Unternehmensengagements
Geflüchtete zu unterstützen

Angst vor zusätzlichen Aufgaben nehmen:

Betreuung von Neuzugängen fair
verteilen, klare Rollenverteilung
festlegen, Vorbild sein

1

**Vor dem ersten
Arbeitstag:**
Ankommen im
Alltag



Ankommen im Alltag





Drei Phasen des Onboarding

Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





2

**Die erste
Arbeitswoche**
Orientierung
geben und lernen

Fahrplan für den
(Ausbildungs-)
beruf erklären

Zuständigkeiten
und Rollen im
Betrieb klären

Verhalten und
Kommunikation im
Betrieb (Regeln)



2

**Die erste
Arbeitswoche**
Orientierung
geben und lernen



Kleines Geschenk überreichen

- Blumen, Zollstock mit eingraviertem Name, ... werden Sie kreativ ;)
- (in Corona-Zeiten nach Hause senden)

Willkommensmappe

- Eine gute Willkommensmappe erleichtert das Zurechtfinden in den ersten Tagen und Wochen im neuen Unternehmen vor allem für NichtmuttersprachlerInnen

Ein Konzept aus dem Integrationskompass:

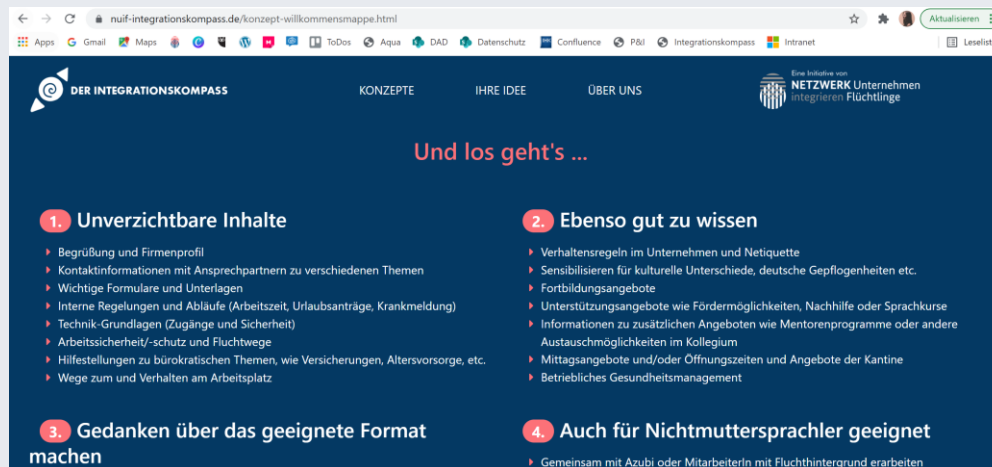
<https://www.nuif-integrationskompass.de/konzept-willkommensmappe.html>



Inhalte & Checkliste für die Mappe

<https://www.nuif-integrationskompass.de/konzept-willkommensmappe.html>

https://handwerk2025.de/wp-content/uploads/h2025_Willkommensmappe.pdf





2

Die erste
Arbeitswoche
Orientierung
geben und lernen



[Visualisierungen
herunterladen](#)



Zum Einstieg in den Betrieb: Vokabelflyer

Diese Branchen gibt es schon:

- Bus- und Berufskraftfahrt
- Bäckerhandwerk
- Lager und Logistik
- Pflege
- Gastronomie & Hotellerie
- Handel
- Elektrobranche
- Maler & Lackierer
- Friseurhandwerk
- Büro
- Digital & IT
- Gebäudereinigung
- Textilindustrie
- Post und Zustellung
- Arbeitsschutz

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

BARTELS – LANGNESS familia

KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN IM HANDEL

DEUTSCH	ENGLISCH	ARABISCH	FARSI	TIGRINYA
WILLKOMMEN	WELCOME	أهلاً و سهلاً	خوش آمدید	ክንቋዕ ብደሓን መጸኢኹም
Handel Einzelhandel	retail retail sector	تجارة تجارة التجزئة	بازرگانی خرده فروشی	ንግድ ንግድ ንግድ
IM LADEN/IM GESCHÄFT	IN THE SHOP/IN THE STORE	في المحل / المتجر	در فروشگاه / در مغازه	ክብተ ድኡን/ክብተ ቤት-መገዢ
Filiale/Zweigstelle	subsidiary/branch	فرع/فرع	شعبه	መንገድ
Ladendiebstahl	shoplifting	سرقة محل	زدی از فروشگاه	ክብ ድኡን ምዕንታዳ/ምብርቆ
Bäcker/Bäckerei	bakery	خباز	نانوا	ሰንኳድ
Backshop	bakery	مخبز	نانوایی	ኡንድ ባኒ
Backautomat	baking machine	آلة الخبز	دستگاه پخت نان خانگی	
Backwaren	bakery products	مخبوزات	محصولات نانوائی	
Ofen	oven	فرن	فر	
Lebensmitteleinzelhandel (LEH)	food retail trade	بيع المواد الغذائية بالتجزئة (LEH)	خرده فروشی مواد غذایی	
Buchhandlung	bookshop	مكتبة لبيع الكتب	کتاب فروشی	

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Logistik-Initiative Hamburg

KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN IN LAGER UND LOGISTIK

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN IM BÄCKERHANDWERK

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN IM BÜRO

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN IN GASTRONOMIE, HOTELLERIE UND TOURISTIK

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Diakonie Deutschland

KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN IN DER PFLEGE

DEUTSCH	ENGLISCH	ARABISCH	FARSI	TIGRINYA
WILLKOMMEN	WELCOME	أهلاً و سهلاً	خوش آمدید	ክንቋዕ ብደሓን መጸኢኹም
Altenpflege Krankenpflege	Care of the elderly nursing care	رعاية المسنين التعويض	مرکز از مسننان مرکز از بیمار	የግድ ለምግብ ጽ/ቤት ምክትል

Englisch, Arabisch, Farsi, Tigrinya, Ukrainisch, Russisch, Türkisch



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Blick in den Ausbildungs- leitfaden

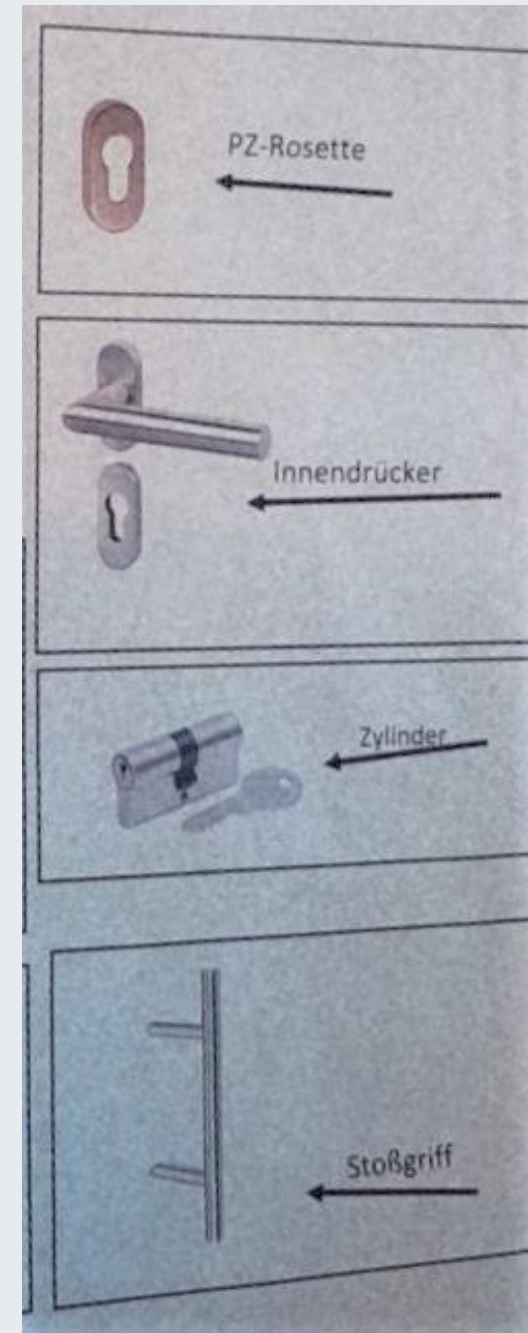
PROFESSIONELLES
HANDWERK SEIT 1878



profenster
WEICHEL GMBH



29





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Kennenlern-
wochen zum Start
in die Ausbildung

temps[®]
Die Malereibetriebe





Mitarbeiterquiz

PROFESSIONELLES
HANDWERK SEIT 1878



profenster
WEICHEL GMBH



Christian Weichsel

Geschäftsführ. Inhaber &
Diplom-Ingenieur. Experte
für bautechnische Lösungen
im Objektbau. Leidenschaft
für technische Neuheiten,
digitalisierte & optimierte
Prozesse.

5

*Kilometer läuft er
täglich mit seinem
Hund*

Zurück

Maria Neumann

Die souveräne Herrin über
Zahlen, Daten und Fakten.
Kontrolliert die Buchführung
und Rechnungswesen
unseres Betriebes und
terminiert zuverlässig die
Auslieferungen.

15

*Kinderlieder und mehr
kann sie auswendig
singen*

Zurück

Sie fehlen noch?!

NEUES TEAMMITGLIED

bewerbung@profenster.de

Details



Onboarding bei NUiF

NUiF Schnitzeljagd

Lockdown-Hobby 1: Ich habe mir während des ersten Coronalockdowns selber das Jonglieren beigebracht.

Ich bin mal mit einer fremden Person in den Urlaub gefahren.

Ich bin als Kind mit großer Leidenschaft in Musicals wie „Traumzauberbaum“ und „Ritter Rost“ aufgetreten.

Ich habe mal aus Versehen einen Kühlschrank durch ein geschlossenes Küchenfenster geworfen.

Ich hatte im Abi-Buch den Titel „größte*r Zuspätkommer*in“.

Ich war mal Cheerleader - aber sehr schlecht.



2

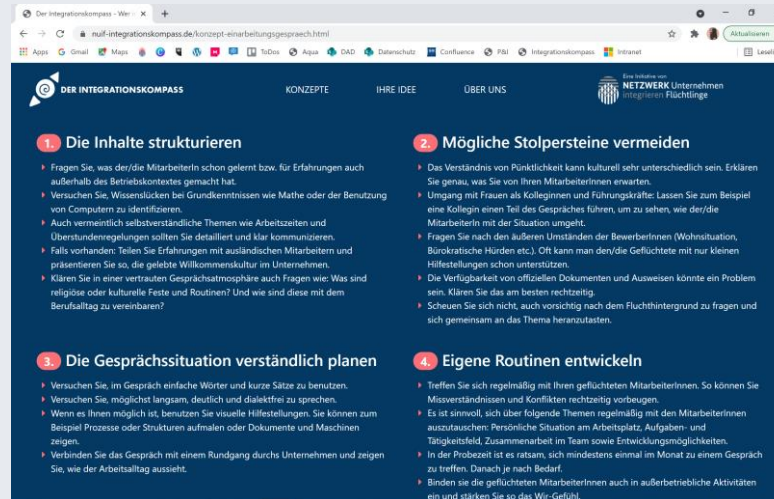
Die erste
Arbeitswoche
Orientierung
geben und lernen



Bild: Limtronik

Ein Konzept aus dem
Integrationskompass:

<https://www.nuif-integrationskompass.de/konzept-einarbeitungsgespraech.html>



Einarbeitungsgespräch:
Status Quo festhalten und Ziele definieren

Status Quo:

- Was muss der/die neue MitarbeiterIn mitbringen?
- **Freude am Job/Motivation**
- Berufsspezifische Fähigkeiten: z.B. handwerkliches Geschick, solide Mathekenntnisse, Schwindelfreiheit, Offenheit, Freundlichkeit, ...

Ziele definieren:

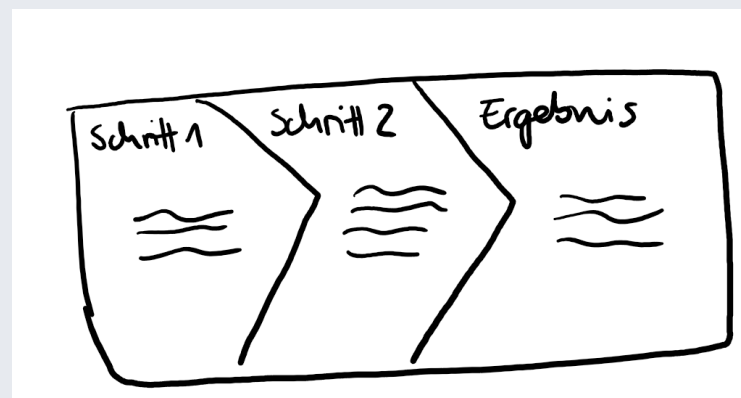
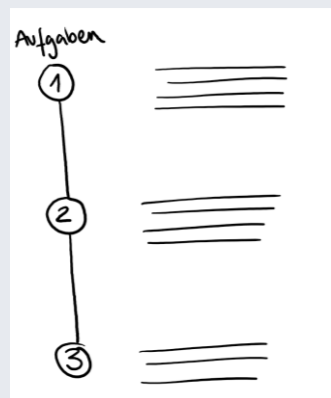
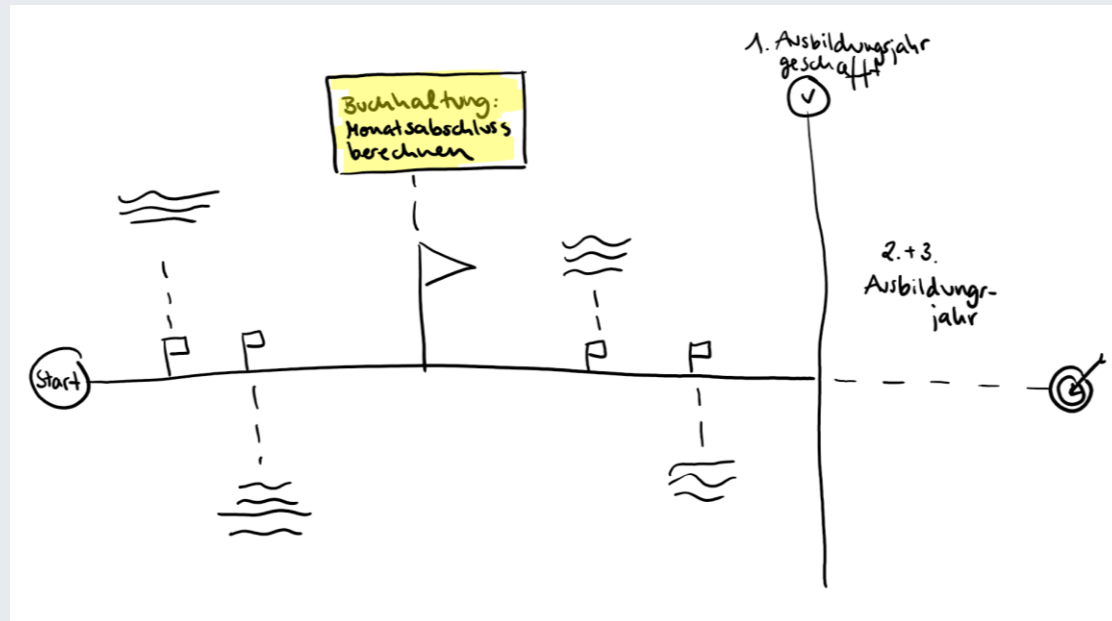
- Welche Kenntnisse/Fähigkeiten *entwickeln* und *bis wann*?
- Aufgaben übernehmen und ausführen
- Kunden betreuen
- Fachwissen zum Bestehen der Prüfung
- Probleme im Arbeitskontext erkennen & sich Unterstützung suchen
- selbstständig Lösungen entwickeln



2

Die erste Arbeitswoche Orientierung geben und lernen

Einarbeitungsgespräch: Entwicklungsschritte visuell verständlich machen



Sprache vereinfachen



Drei Phasen des Onboarding

Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration

Feedback –
Austausch über
Ergehen im Beruf

Teambuilding –
Mitarbeiter*in wird
Teil der Belegschaft

Ankommen in der
Berufsschule



3

**Bis zum Ende der
Probezeit**
Kommunikation,
Motivation,
Integration



Feedback

regelmäßige Termine einhalten, um
über die Entwicklung zu sprechen,
Motivation zu stärken und ggf. Ziele
anzupassen

- Befinden der Person erfragen und zuhören
- Verhaltensregeln im Betrieb und ihre Gründe besprechen
- Konsequenzen aufzeigen bei Verstößen
- Erwartungen an die Probezeit klar kommunizieren
- Regelmäßiges Feedback schriftlich festhalten, um z.B. besprochene Ziele festzuhalten und in der Zukunft Entwicklungsschritte nachvollziehen zu können.



3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



Feedback

regelmäßige Termine einhalten, um
über die Entwicklung zu sprechen,
Motivation zu stärken und ggf. Ziele
anzupassen

- **Befinden der Person erfragen und zuhören**
- Verhaltensregeln im Betrieb und ihre Gründe besprechen
- Konsequenzen aufzeigen bei Verstößen
- Erwartungen an die Probezeit klar kommunizieren
- Regelmäßiges Feedback schriftlich festhalten, um z.B. besprochene Ziele festzuhalten und in der Zukunft Entwicklungsschritte nachvollziehen zu können.

Probleme frühzeitig erkennen



Förderangebote wahrnehmen

z.B.: AsA flex

Probleme frühzeitig erkennen



Peter Frenz, ehrenamtlicher Prüfer

“Vielen Azubis mit Fluchthintergrund fällt es schwer, sich einzugestehen, dass sie etwas nicht verstanden haben und dann um Hilfe zu bitten. Hier versuchen wir von Anfang an klarzustellen, dass Fehler zum Lernen dazugehören.“

Sein Tipp:

- Frühzeitig auf Abschlussprüfung vorbereiten
- zusätzliche Angebote wahrnehmen
- Sorgen ernst nehmen





3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



- Befinden der Person erfragen und zuhören
- **Verhaltensregeln im Betrieb und ihre Gründe besprechen**
- **Konsequenzen aufzeigen bei Verstößen**
- Erwartungen an die Probezeit klar kommunizieren
- Regelmäßiges Feedback schriftlich festhalten, um z.B. besprochene Ziele festzuhalten und in der Zukunft Entwicklungsschritte nachvollziehen zu können.

Feedback

regelmäßige Termine einhalten, um über die Entwicklung zu sprechen, Motivation zu stärken und ggf. Ziele anzupassen

Pünktlichkeit

„Wenn Du nicht rechtzeitig da bist, wartet jeder auf Dich und wir kommen nicht rechtzeitig zur Baustelle. Dadurch verzögert sich das Projekt. Eine verlorene Stunde kostet den Betrieb XXX€.“)



3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



- Befinden der Person erfragen und zuhören
- Verhaltensregeln im Betrieb und ihre Gründe besprechen
- Konsequenzen aufzeigen bei Verstößen
- Erwartungen an die Probezeit klar kommunizieren
- **Regelmäßiges Feedback schriftlich festhalten**, um z.B. besprochene Ziele festzuhalten und in der Zukunft Entwicklungsschritte nachvollziehen zu können.

Feedback

regelmäßige Termine einhalten, um über die Entwicklung zu sprechen, Motivation zu stärken und ggf. Ziele anzupassen

Behalten oder kündigen?

Notizen helfen beim Treffen der Entscheidung, ob man die Person übernimmt.



3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration

EXKURS

Angst vor der Abschiebung bei Kündigung

Eine Kündigung bedeutet nicht, dass direkt die Abschiebung droht

- Aufenthaltsstatus beachten: Was bedeutet das Ende des Beschäftigungsverhältnisses für den weiteren Aufenthalt in Deutschland?
- bei Ausbildungsduldung: vor Beschäftigungsende einen Plan B besprechen (z.B. Berufswechsel)

Unser Tipp:

- Nicht zwanghaft versuchen eine Person im Betrieb zu halten, wenn Qualität und das Klima im Betrieb darunter leidet
 - Gemeinsam mit der Person über eine alternative Weiterentwicklung nachdenken und sie/ihn dabei unterstützen (z.B. bei Jobsuche & Bewerbungsschreiben)
- Übergangsfristen beachten (6 Monate bei Ausbildungsduldung)
- Mitteilungspflicht: Ausländerbehörde rechtzeitig über Beschäftigungsende informieren



3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



Pate/Patin – Mentoring im Betrieb

Ein/e erfahrene Mitarbeiter*in ist eine feste Ansprechperson für eine/einen neuen Azubi.

- Pate/Patin hat ein offenes Ohr für Fragen
- begleitet der/die neue Mitarbeiter*in beim Zurechtfinden in den neuen Beruf
- bringt Geduld mit und baut sprachliche Hürden ab

! Nicht jede Kollegin oder jeder Kollege kann das oder möchte das.

→ Nach einer gewissen Zeit entscheidet das Tandem, ob das Mentoring weiter bestehen soll, oder ein Wechsel zu einem/einer anderen Pate/Patin besser wäre.



3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



Azubi-Pate oder Azubi-Botschafter

Azubi unterstützt Azubi. Azubi aus dem höheren Lehrjahr oder der/die bereits fertig ist bildet ein Tandem mit einer/m neuen Azubi.

- Bekommen Zeit, damit neue/r Azubi positive und negative Erfahrungen in einem geschützten Rahmen ansprechen kann.
- Der/die erfahrenere Azubi kann auf Bedenken und Fragen rund um das duale Ausbildungssystem und zur Berufsschule eingehen, aus eigener Erfahrung sprechen und motivieren.

→ Azubis begegnen sich auf „Augenhöhe“. Wenn beide Azubis Flucht- oder Zuwanderungserfahrung mitbringen, schafft das noch mehr „Augenhöhe“.

Neues aus dem NETZWERK

NEU

Broschüre
Onboarding von
Mitarbeitenden mit
Zuwanderungsgeschichte

Neu!



jetzt herunterladen



Austausch



Fragen?

Erfahrungen?



Austausch



Worauf achten Sie beim Onboarding von neuen Mitarbeitenden besonders?

Gibt es Besonderheiten bei der Zielgruppe?

Austausch



Welchen Herausforderungen begegnen Ihnen?

Welche Angebote haben sich bei Ihnen bewährt?



Haben Sie noch weitere Fragen?



Nicolas Bartels, Projektreferent
NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

E-Mail: bartels.nicolas@dihk.de

Tel.: +49 30 20308 6555

Mobil +49 (0) 151 15 94 61 71



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Donnersberger Beschäftigungsgipfel

24. November 2023

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



DIHK

Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH