



**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

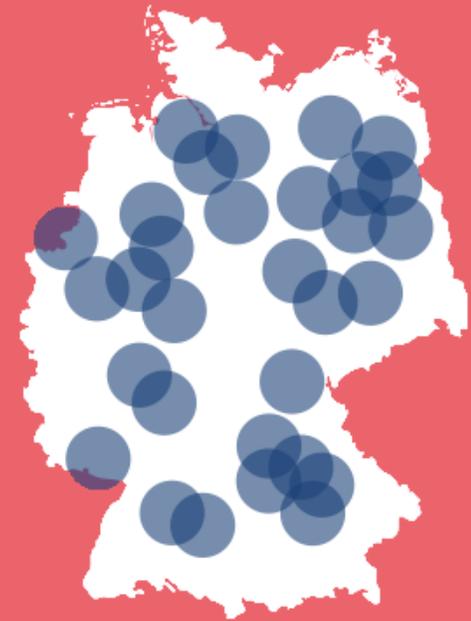
# Das größte Unternehmensnetzwerk zur Beschäftigung Geflüchteter in Deutschland

Das NETZWERK

---

3 8 2 5

UNTERNEHMEN IM NETZWERK



Auch  
Mitglied  
werden!

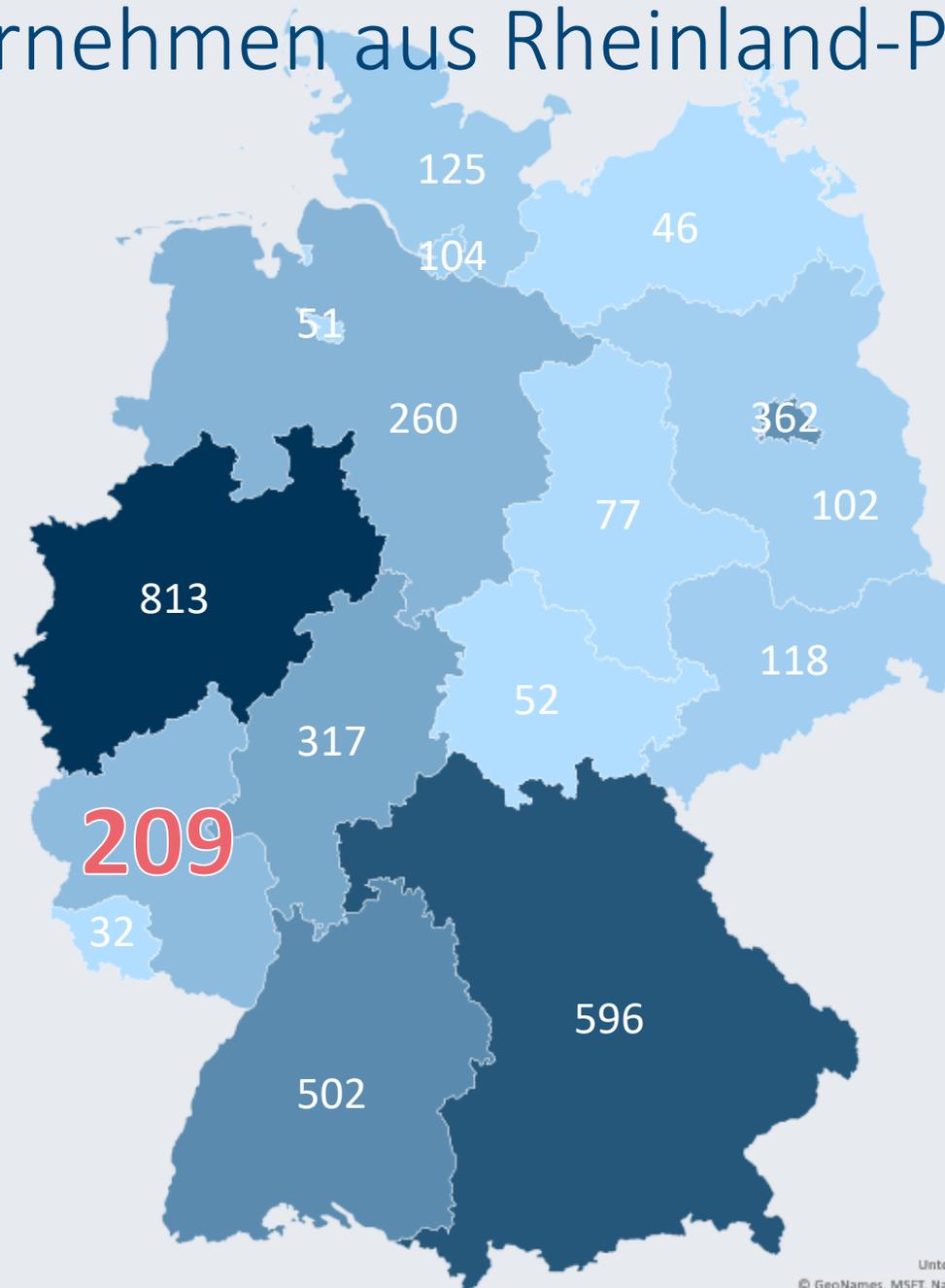
→ [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/registrieren](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/registrieren)

**TEIL 1**

---

Das NETZWERK in  
Zahlen.

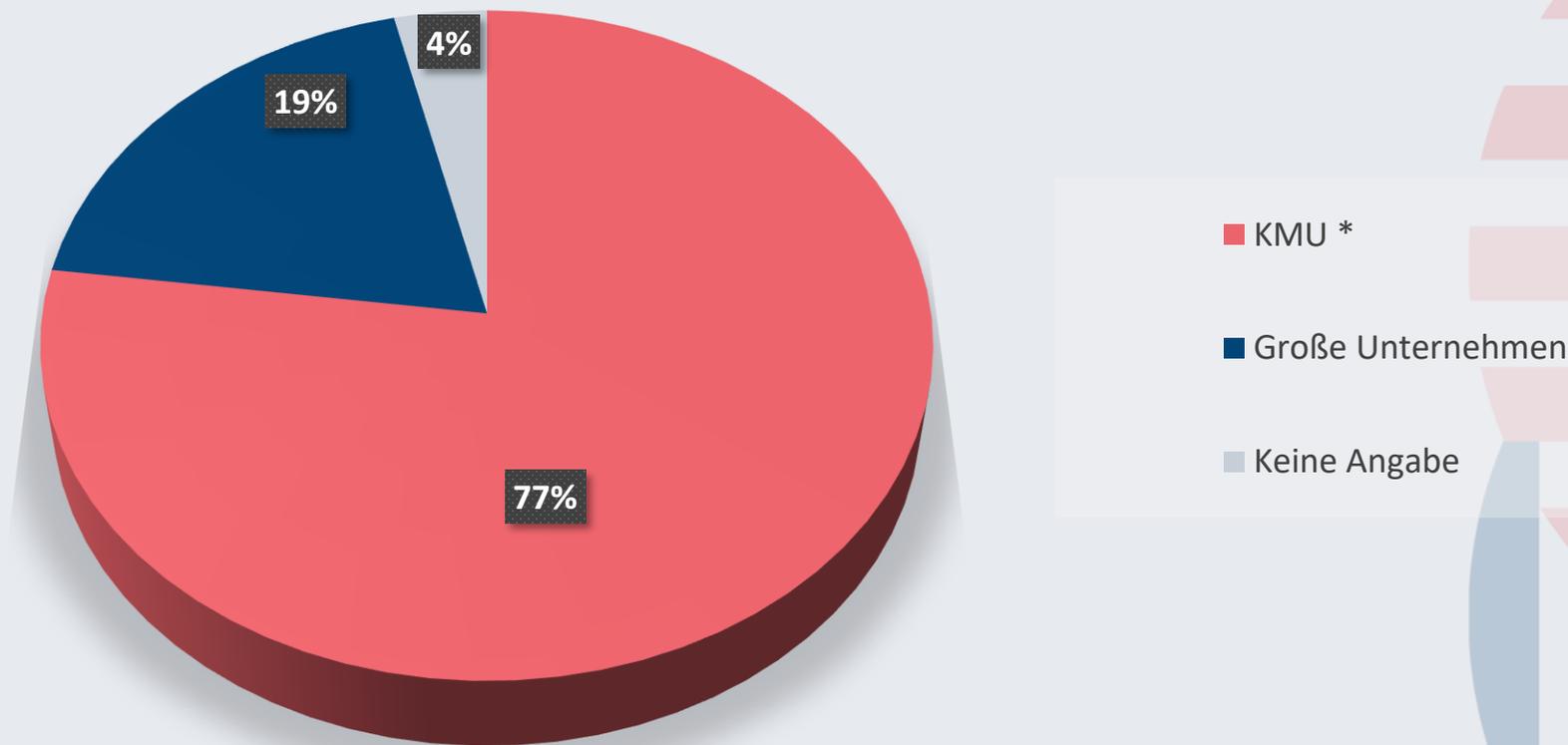
# 209 Unternehmen aus Rheinland-Pfalz sind Mitglied





# 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](http://www.nuif.de/registrieren)



# Infomaterial rund um die Beschäftigung von Geflüchteten

[www.nuif.de/medien](http://www.nuif.de/medien)



**Residenzpflicht und Wohnsitzauflage:**



**Erklärvideos**



**Infopapiere & Broschüren**



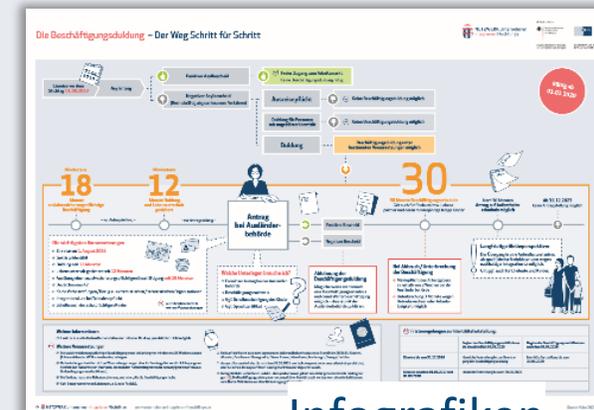
**Wegweiser**

- 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**



**Sprachflyer + -poster**



**Infografiken**

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

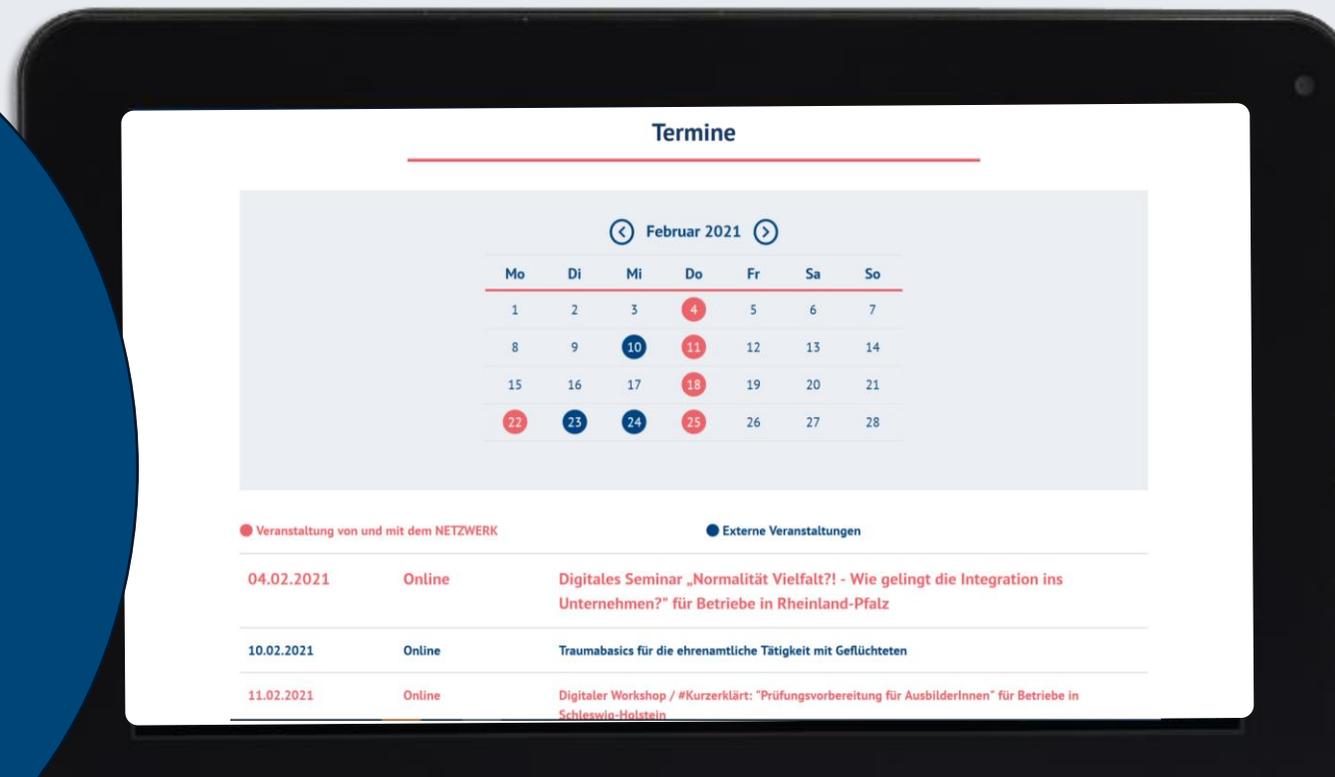
z. B.:

Rechtliche Hintergründe zur  
Beschäftigung Geflüchteter  
(27.11.)

Prüfungsvorbereitung für  
zugewanderte Azubis  
(27.11.)

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

[>> Jetzt anmelden <<](#)

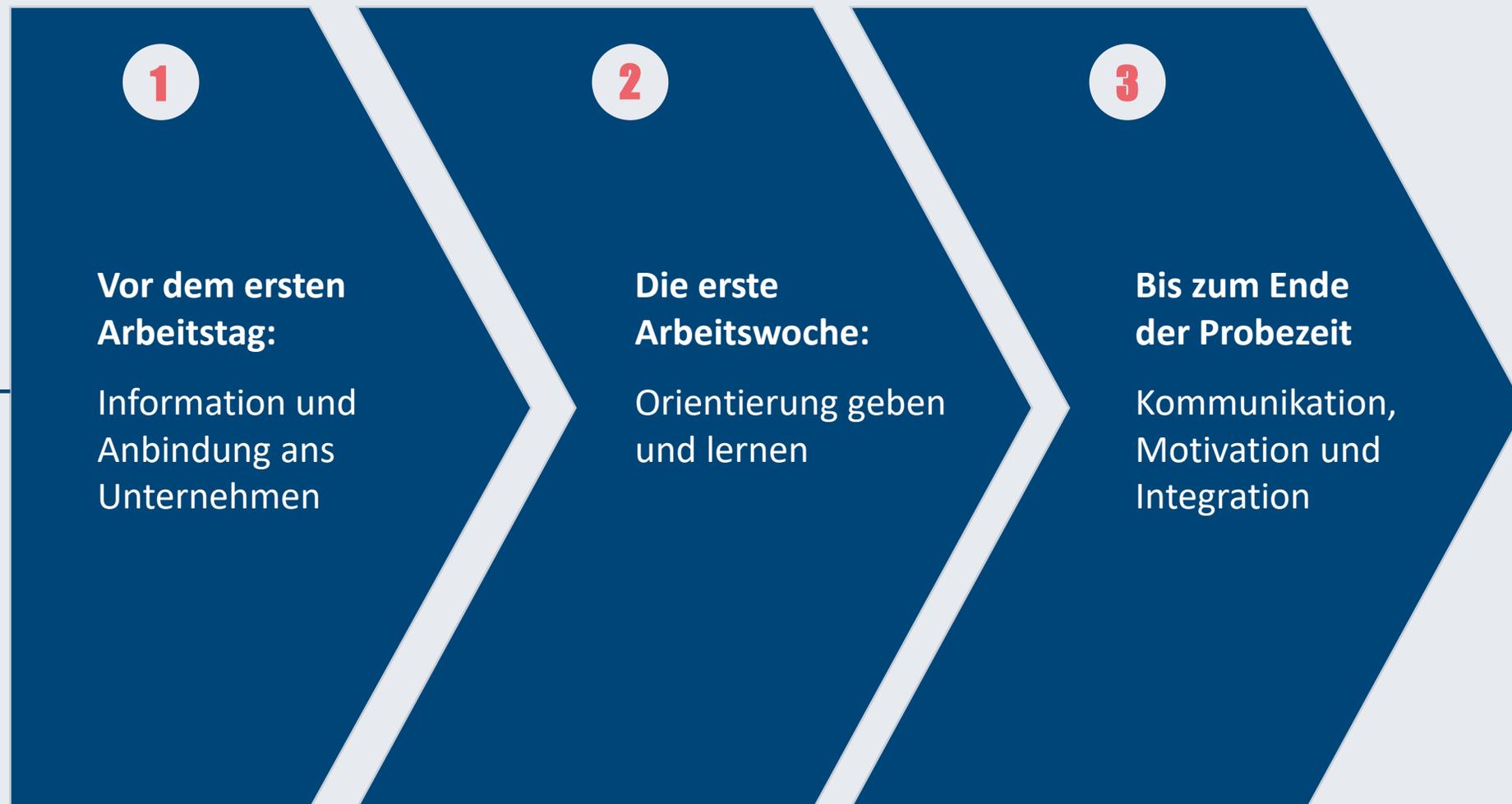


Workshops, Austauschrunden und (Online-)Seminare  
rund um die Arbeitsmarktintegration von  
Geflüchteten

## 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)



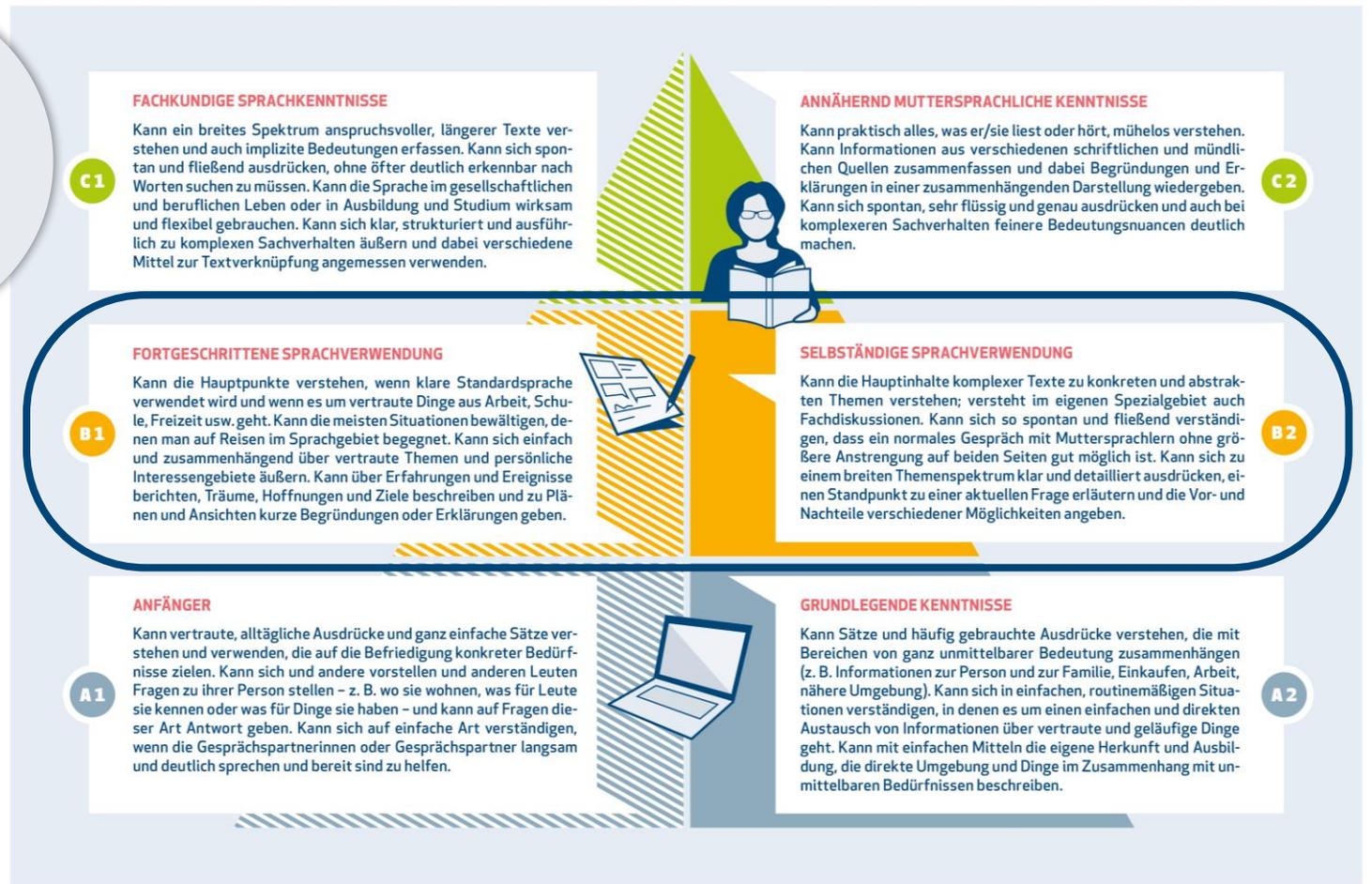
- [LinkedIn](#), [Xing](#)
- [Jobs4refugees](#), [Workeer](#), [jobufo](#)
- [Jobs4ukraine](#), [uatalents.com](#)
- Diaspora-Gruppen, z. B. auf Facebook



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

Sprach-  
niveau

Gemeinsamer **europäischer Referenzrahmen** für Sprachen



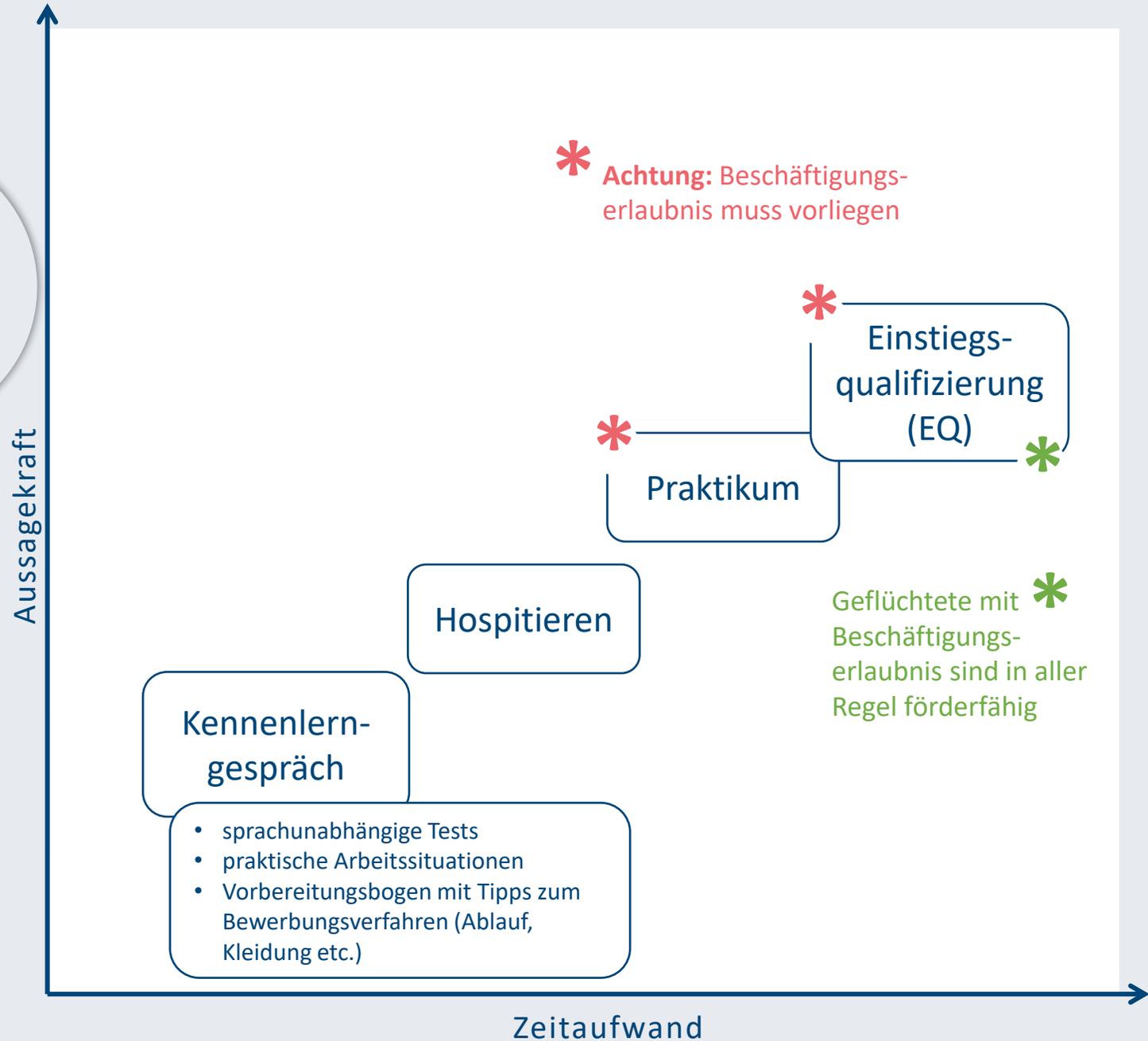


**„Lassen Sie sich nicht von eventuellen Sprachbarrieren abschrecken. Nach drei Jahren Ausbildung und etwas Unterstützung hat sich die „Barriere“ in der Regel egalisiert – der Mehraufwand durch Sprachkurse ist vergleichsweise überschaubar und generiert in der Regel höhere Bindungskräfte der Mitarbeiter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

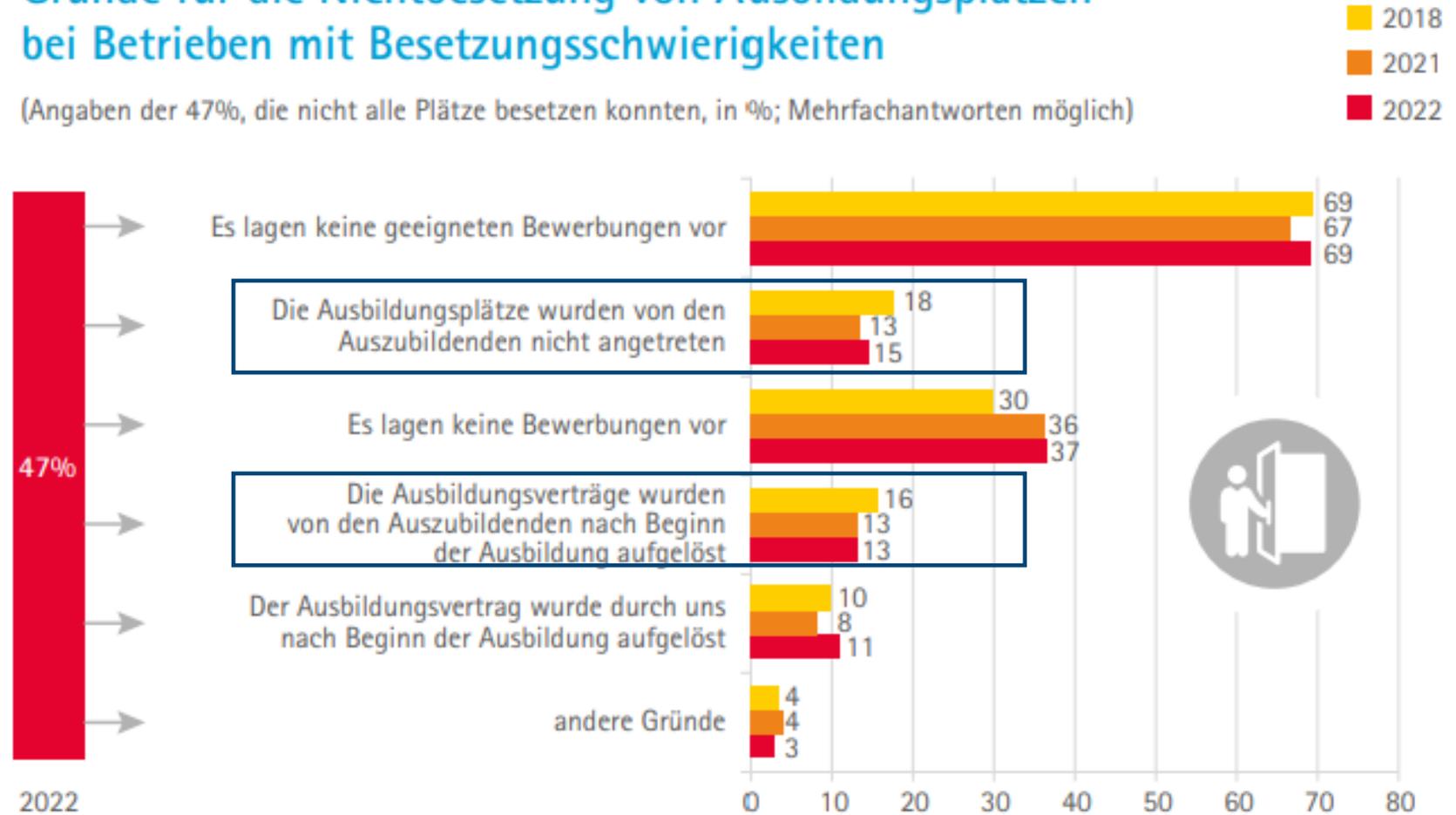


## Warum ist Onboarding wichtig?

Quelle: DIHK

## Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen bei Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten

(Angaben der 47%, die nicht alle Plätze besetzen konnten, in %; Mehrfachantworten möglich)



## 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



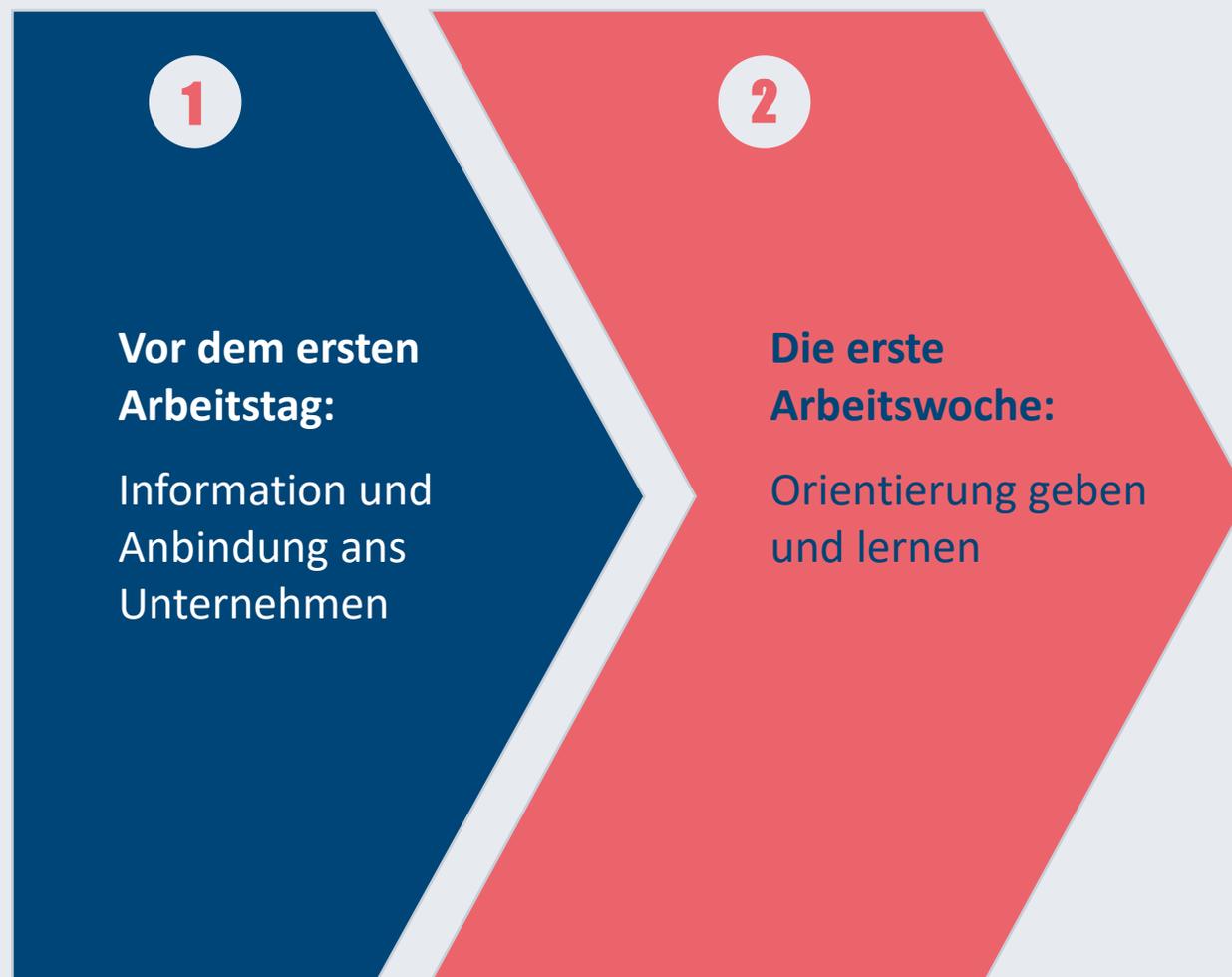
## Ankommen im Alltag





## 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**

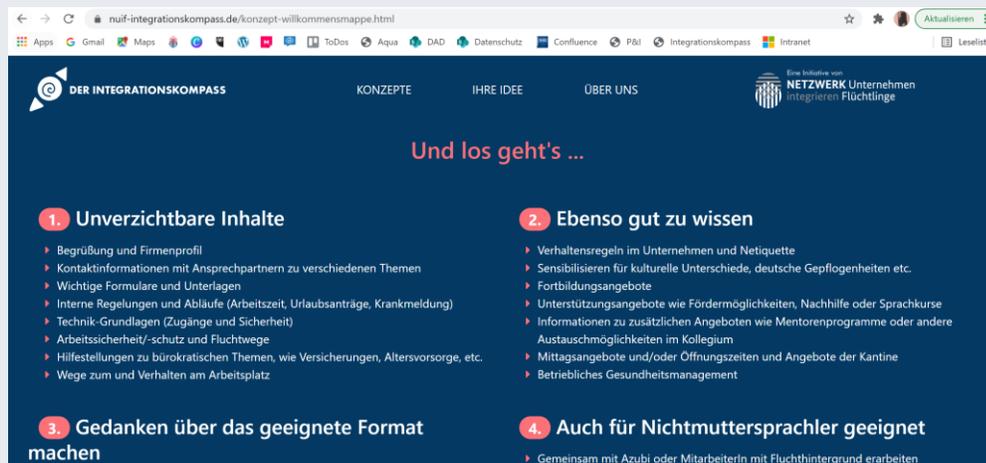
- Blumen, Zollstock mit eingraviertem Name, ... werden Sie kreativ ;)
- (in Corona-Zeiten nach Hause senden)

**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](https://handwerk2025.de/wp-content/uploads/h2025_Willkommensmappe.pdf)

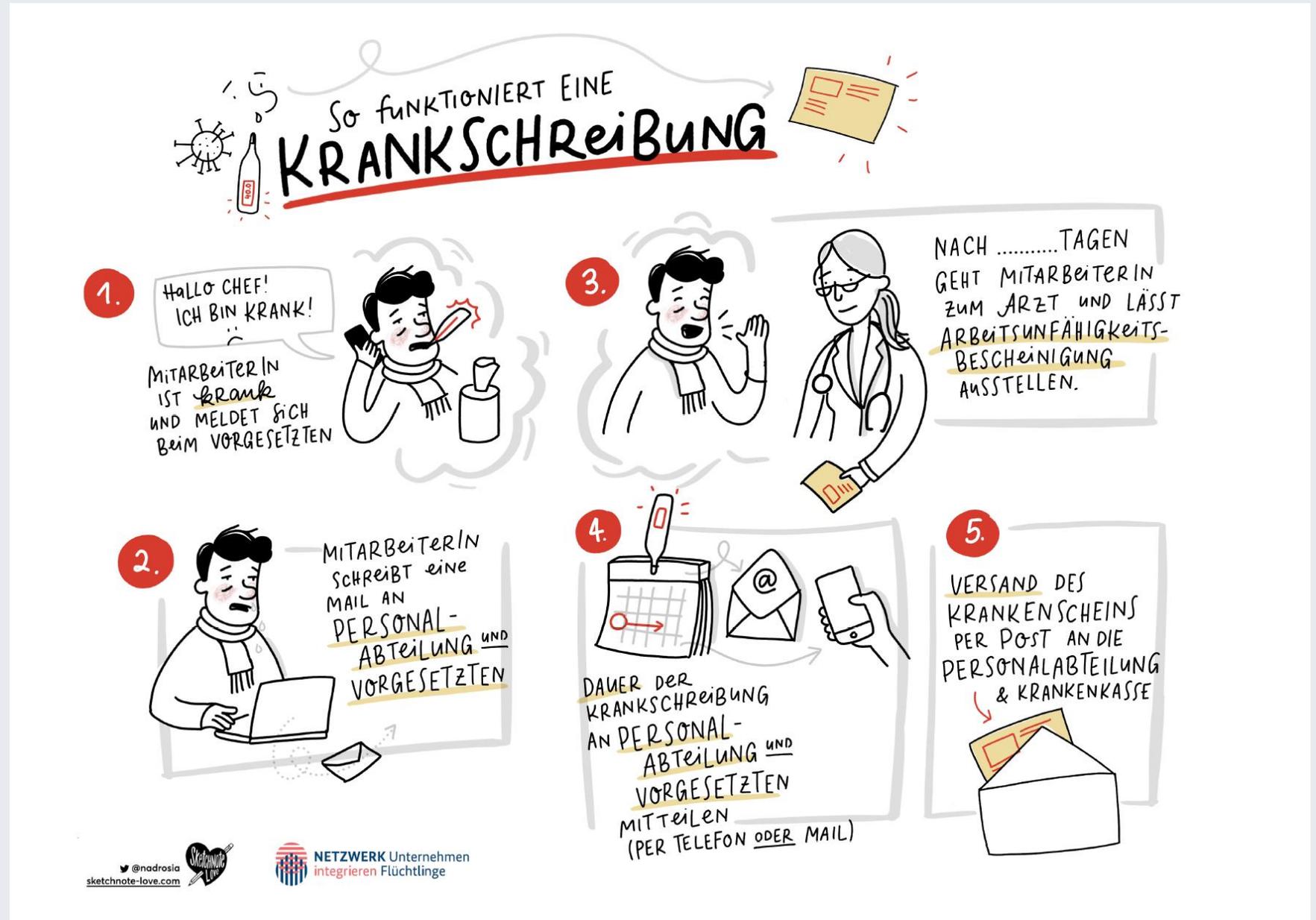


2

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
<b>WILLKOMMEN</b>	<b>WELCOME</b>	أهلاً و سهلاً	خوش آمدید	ክንቋዕ ብደሓን መጻኢኹም
Handel Einzelhandel	retail retail sector	تجارة تجارة التجزئة	بازرگانی خرده فروشی	ንግድ ነርገር ንግድ
<b>IM LADEN/IM GESCHÄFT</b>	<b>IN THE SHOP/IN THE STORE</b>	في المحل / المتجر	در فروشگاه / در مغازه	ካብቲ ድኡን/ካብቲ ቤት-መገየ
Filiale/Zweigstelle	subsidiary/branch	فرع/فرع	شعبه	መንገር
Ladendiebstahl	shoplifting	سرقة محل	زدی از فروشگاه	ካብ ድኡን ምዃንታዳ/ምርገጽ
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	



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



**NETZWERK** Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge

## Blick in den Ausbildungs- leitfaden

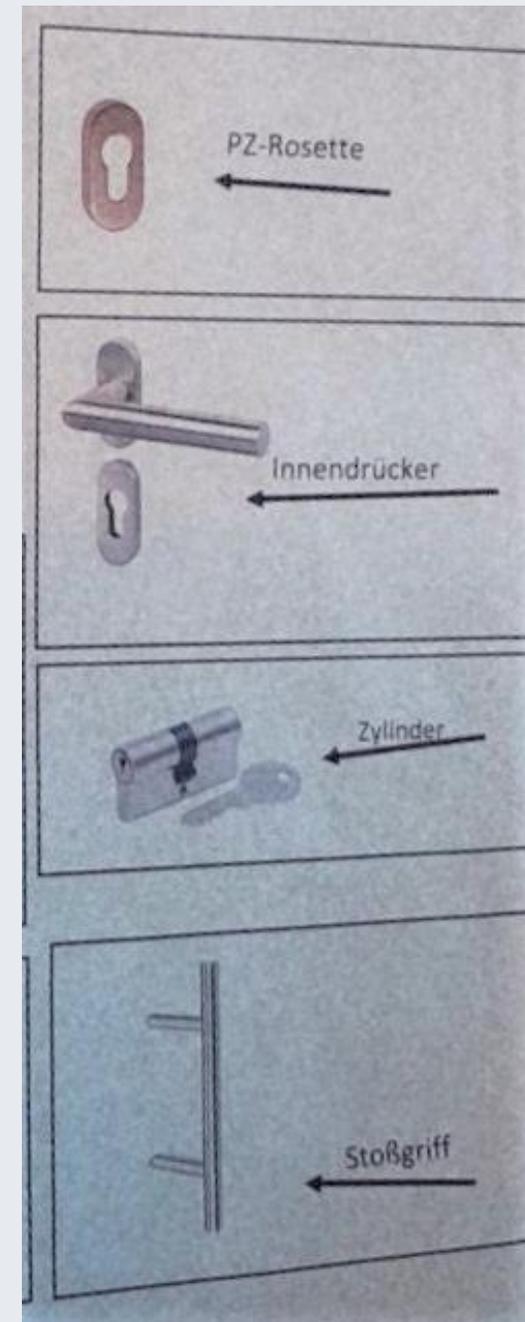
PROFESSIONELLES  
HANDWERK SEIT 1878



**profenster**  
WEICHEL GMBH



29





**NETZWERK** Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge

Kennenlern-  
wochen zum Start  
in die Ausbildung

**temps**<sup>®</sup>  
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

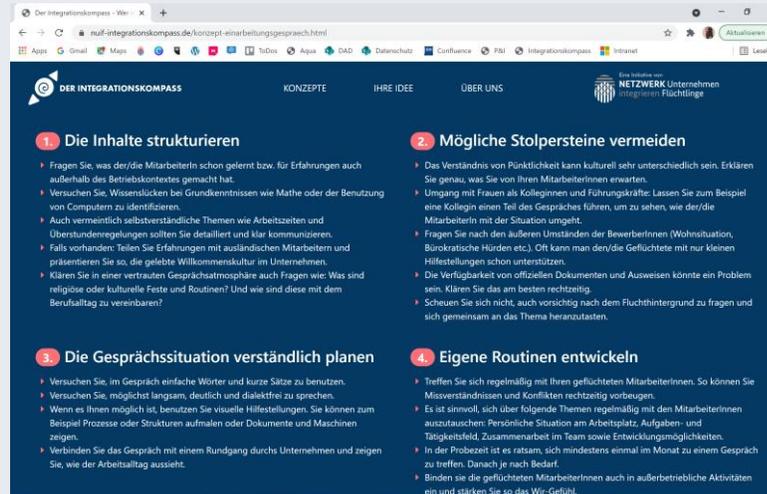
Die erste  
Arbeitswoche  
Orientierung  
geben und lernen



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:

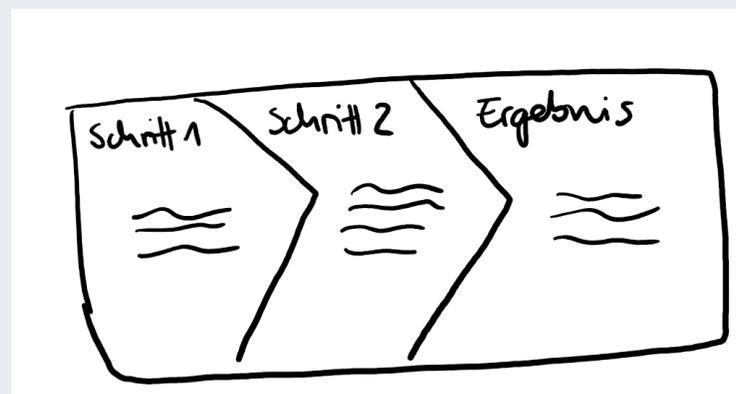
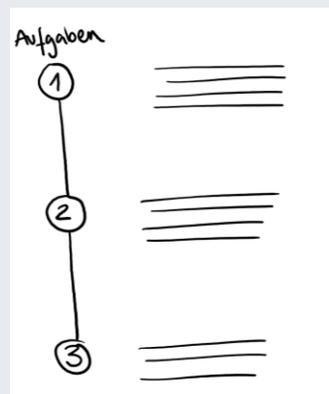
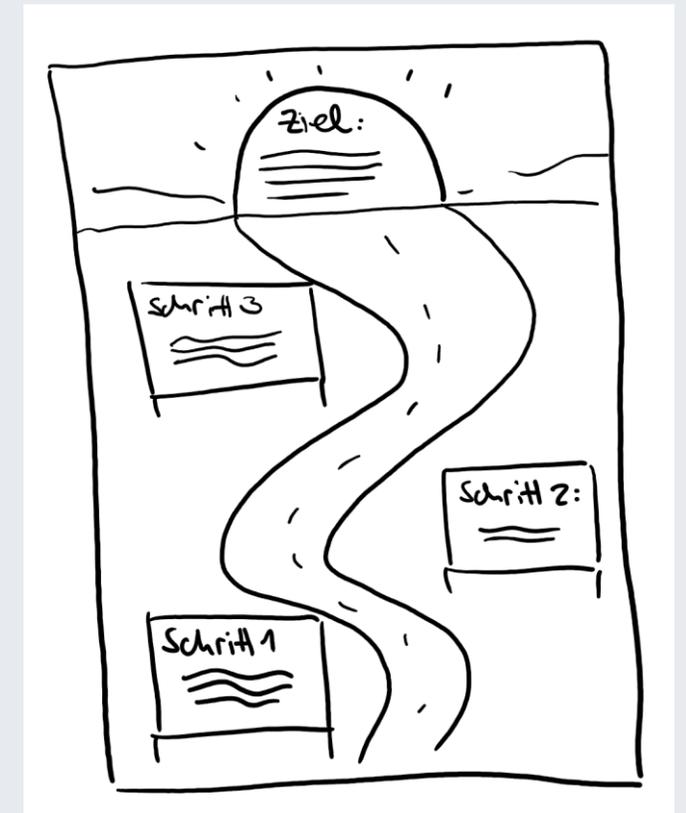
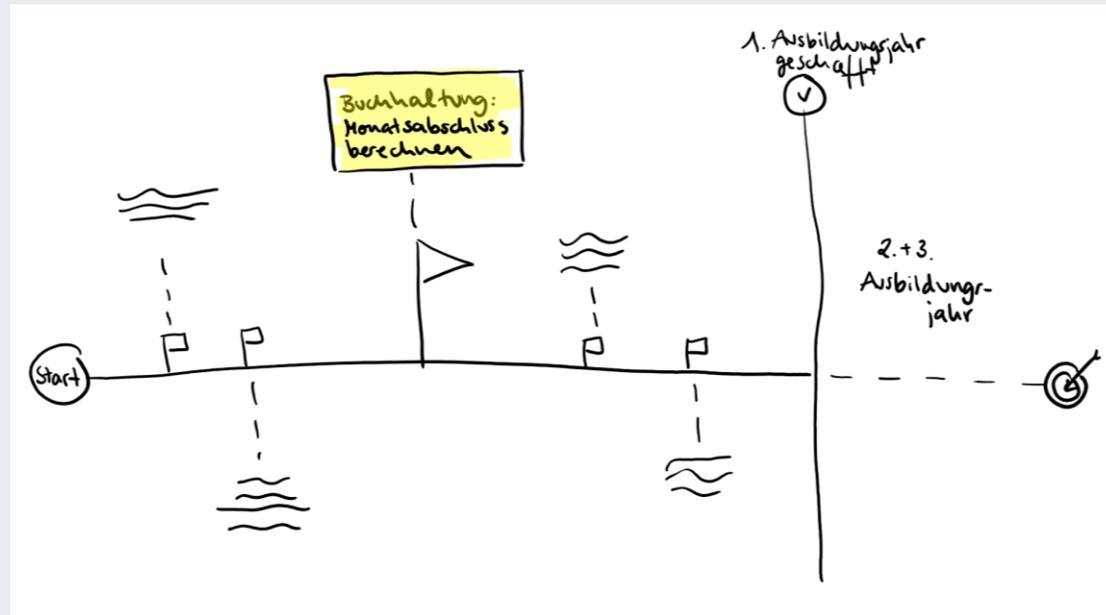
- Welche Kenntnisse/Fähigkeiten *entwickeln* und *bis wann*?
- Aufgaben übernehmen und ausführen
- Kunden betreuen
- Fachwissen zum Bestehen der Prüfung
- Probleme im Arbeitskontext erkennen & sich Unterstützung suchen
- selbstständig Lösungen entwickeln



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.



## 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

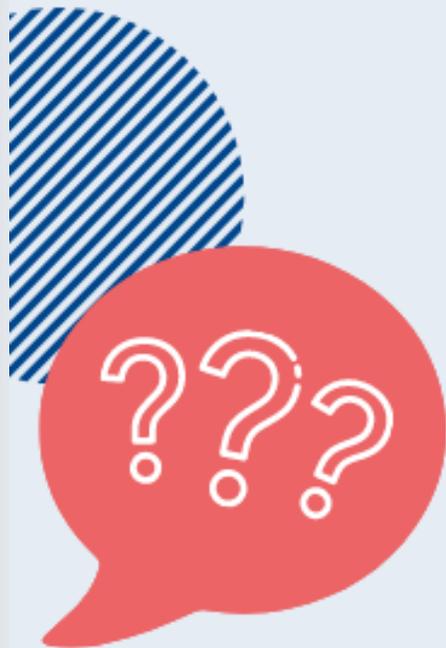


# Austausch



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](mailto:bartels.nicolas@dihk.de)

Tel.: +49 30 20308 6555

Mobil +49 (0) 151 15 94 61 71



**NETZWERK** Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge



Durchgeführt von der  
DIHK Service GmbH

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

---

Donnersberger Beschäftigungsgipfel

24. November 2023