



Beschäftigung Geflüchteter in Praktika

Leitfaden für Unternehmen

INHALT

Praktikumsarten und rechtliche Bestimmungen für Geflüchtete	4
Spracherwerb und Vereinbarkeit mit Praktikumstätigkeit	10
Strategien zur Integration Geflüchteter im Unternehmen	14
Impressum	18



Praktikumsarten und rechtliche Bestimmungen für Geflüchtete

Warum Geflüchtete als Praktikanten beschäftigen?

Praktika stellen den idealen Rahmen einer ersten Beschäftigung dar, wenn Sie als Unternehmen einen Beitrag zur Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt leisten wollen. Durch die vielfältigen Praktikumsarten ist es möglich, für Flüchtlinge mit unterschiedlichsten beruflichen Vorerfahrungen eine passende erste betriebliche Tätigkeit zu finden. Bereits zu einem frühen Zeitpunkt ihres Aufenthalts und noch vor dem Asylentscheid können Flüchtlinge so Erfahrungen in Unternehmen sammeln und ihre Chancen auf eine Ausbildung oder eine feste Beschäftigung verbessern. Als Unternehmen können Sie wiederum mögliche zukünftige Mitarbeiter kennenlernen und auf die zunehmenden Schwierigkeiten bei der Fachkräftegewinnung reagieren.

Gestaltungsmöglichkeiten sind vielfältig

Flüchtlingen stehen prinzipiell alle Praktikumsarten offen. Dies ermöglicht Einsätze in Tätigkeiten auf unterschiedlichem Niveau. Insofern lässt sich die Beschäftigung ihrer individuellen beruflichen Vorerfahrung und ihrem Sprachniveau anpassen. Eine Hospitation kann beispielsweise eine erste Maßnahme für junge Personen darstellen, die noch keinerlei Kenntnisse über mögliche Berufe haben. Für den Hospitanten steht dabei das Kennenlernen im Mittelpunkt, eine Tätigkeit wird nicht ausgeführt. Praktika zur Berufsorientierung und insbesondere Probebeschäftigungen zielen hingegen darauf ab, die Eignung für bestimmte Berufe festzustellen

und die damit verbundenen Tätigkeiten bereits auszuführen. Auch bei Praktika, die begleitend zu Studium oder Ausbildung (auf freiwilliger Basis oder verpflichtend möglich) durchgeführt werden, kann bereits fachliches Vorwissen und eine besondere Motivation vorausgesetzt werden. Des Weiteren stehen Flüchtlingen geförderte Maßnahmen der Arbeitsagentur wie Einstiegsqualifizierungen (EQs) und betriebliche Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung offen. Zu diesen zählt auch das PerF-Programm (Perspektiven für Flüchtlinge), das unmittelbar auf diese Personengruppe abzielt.

Wichtige Adressen und Ansprechpartner:

Das ARRIVO-Servicebüro ist die zentrale Anlauf- und Koordinierungsstelle für alle Berliner Unternehmen, die Flüchtlinge beschäftigen möchten:
Mittelstraße 55 1. OG, 10117 Berlin, Telefon: +49 30 80 493 300,
E-Mail: info@arrivo-servicebuero.de

Unterstützung bei der Beschäftigung Geflüchteter leistet das Team Asyl der Agentur für Arbeit Berlin Süd (Telefon: +49 30 555577-7755;
E-Mail: Berlin-Sued.AG-BeratungAsylsuchende@arbeitsagentur.de)

Bei der IHK Berlin steht Katrin Engel als Ansprechpartnerin zur Verfügung (Telefon +49 30 31510-358, E-Mail: katrin.engel@berlin.ihk.de). Offene Praktikumsstellen für Flüchtlinge können Sie auf der bundesweiten IHK-Lehrstellenbörse unter www.ihk-lehrstellenboerse.de anbieten.

Unter welchen Voraussetzungen können Geflüchtete Praktika absolvieren?

Aufenthaltsstatus und -dauer sind maßgebend für Genehmigung

Die gesetzlichen Bestimmungen richten sich maßgeblich nach dem Aufenthaltsstatus. Grundsätzlich gilt: Anerkannte Flüchtlinge und Asylberechtigte haben für den Zeitraum ihrer Aufenthaltserlaubnis freien Zugang zu allen Beschäftigungsarten. Auch bei Praktika müssen Sie keine Besonderheiten beachten.

Bei Asylbewerbern und Geduldeten gelten hingegen unterschiedliche Wartefristen und Genehmigungspflichten seitens der Ausländerbehörde und der Bundesagentur für Arbeit. Da ein Praktikum in der Regel als Beschäftigung zu qualifizieren ist, sind die folgenden Fristen maßgeblich. Dabei sind jedoch Besonderheiten der jeweiligen Praktikumsart zu beachten (siehe Praktikumsarten und deren rechtliche Bestimmungen im Überblick).

Bis zum 3. Monat	Innerhalb der ersten drei Monate des Aufenthalts gilt für Asylbewerber ein generelles Beschäftigungsverbot, das auch für alle Praktika greift. Im Falle einer Duldung entfällt die dreimonatige Wartefrist bei einzelnen Praktikumsarten (siehe Übersicht).
Ab dem 4. Monat	Ein Praktikum ist ab dem vierten Monat des Aufenthalts möglich und kann durch die Ausländerbehörde sowie die Bundesagentur für Arbeit (BA) genehmigt werden. Die Genehmigung der BA (internes Verfahren in Abstimmung mit der Ausländerbehörde) basiert auf der Prüfung der Beschäftigungsbedingungen. Die bislang vorgenommene Vorrangprüfung (bis zum 15. Monat des Aufenthalts) ist in Berlin seit dem 6. August 2016 für drei Jahre ausgesetzt.
Bis maximal 6. Monat	Ein Beschäftigungsverbot besteht außerdem, solange ein Flüchtling eine Aufnahmeeinrichtung bewohnt. Dies ist maximal für sechs Monate der Fall.
Nach 4 Jahren	Nach einem Aufenthalt von insgesamt vier Jahren entfällt das Zustimmungserfordernis der BA gänzlich.

Flüchtlinge aus sicheren Herkunftsländern dürfen kein Praktikum ausüben

Neben dem Aufenthaltsstatus ist außerdem das Herkunftsland entscheidend. Wie bei allen anderen Beschäftigungsarten gilt auch bei Praktika ein Beschäftigungsverbot für Personen aus sicheren Herkunftsstaaten, die nach dem 31. August 2015 ihren Asylantrag gestellt haben. Zu diesen zählen die Länder Albanien, Bosnien-Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.

Praktikumsarten und deren rechtliche Bestimmungen im Überblick

1. Freiwillige Praktika

Praktikumsart	Merkmale	Wartefrist	Genehmigungspflicht	Vergütung	
Hospitation	Keine Beschäftigung im eigentlichen Sinne, lediglich Beobachtung der Betriebsabläufe	keine	keine	Eine Vergütung ist nicht vorgesehen.	
Probebeschäftigung	Tätigkeit zur Feststellung der Eignung für eine längerfristige Beschäftigung. Die angestrebte Tätigkeit wird für eine bestimmte Dauer verrichtet.	3 Monate	ABH, BA	Vergütung gemäß geltendem Tarif. Der Mindestlohn gilt.	
Praktika zur Berufsorientierung	Tätigkeit muss Bezug zur angestrebten Berufsausbildung oder einem Studium haben	Asylbewerber: 3 Monate Geduldete: keine	ABH	Vergütung freiwillig	< 3 Monate
		3 Monate	ABH, BA	Vergütung gemäß geltendem Tarif. Der Mindestlohn gilt.	> 3 Monate
Ausbildungs- oder studienbegleitendes Praktikum	Praktikum, das weder verpflichtend noch in der Ausbildungs- oder Studienordnung vorgesehen ist	Asylbewerber: 3 Monate Geduldete: keine	ABH	Vergütung freiwillig	< 3 Monate
		3 Monate	ABH, BA	Vergütung gemäß geltendem Tarif. Der Mindestlohn gilt.	> 3 Monate
Anpassungsqualifizierung zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses	Betriebl. Tätigkeit, mit der Unterschiede zwischen ausländischer Berufsqualifikation und deutschem Referenzberuf ausgeglichen werden	3 Monate	ABH, BA	Angemessene Vergütung ist vorgesehen. Bisher umstritten, ob Orientierung an Vergütung des 3. Ausbildungsjahrs oder am Mindestlohn.	

2. Pflichtpraktika

Praktikumsart	Merkmale	Wartefrist	Genehmigungspflichtig	Vergütung
Ausbildungs- oder studienbegleitendes Pflichtpraktikum	Pflichtpraktikum gemäß Ausbildungs- oder Studienordnung	Asylbewerber: 3 Monate	ABH	Freiwillige Vergütung. Kein Mindestlohn.

3. Geförderte Maßnahmen

Praktikumsart	Merkmale	Wartefrist	Genehmigungspflichtig	Vergütung
Einstiegsqualifizierung (EQ)	Sechs- bis zwölfmonatige Qualifizierungsmaßnahme zur Vorbereitung auf einen Ausbildungsberuf. Inhalte angelehnt an erstes Ausbildungsjahr (kann auf spätere Ausbildung angerechnet werden)	Asylbewerber: 3 Monate	ABH	Möglicher Zuschuss der BA zur Praktikumsvergütung von bis zu 231 EUR/mtl. zzgl. Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag von 116 EUR/mtl
Einstiegsqualifizierung Plus	Kombination aus EQ und ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH)	Asylbewerber ¹ : 3 Monate Geduldete: 12 Monate	ABH	Siehe EQ
Betriebliche Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung	Maßnahme zur Feststellung beruflicher Kenntnisse von maximal sechswöchiger Dauer	Asylbewerber ² : 3 Monate	keine	Eine Vergütung ist nicht vorgesehen.

Legende

ABH: Ausländerbehörde | BA: Bundesagentur für Arbeit

¹ mit guter Bleibeperspektive

² Ausnahme: keine Wartefrist für Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive



Spracherwerb und Vereinbarkeit mit Praktikumstätigkeit

Mit einem Praktikum können Spracherwerb und Integration in den Arbeitsmarkt verbunden werden

Mit einem Praktikum können Sie insbesondere jenen Flüchtlingen zu einem Einstieg in den Arbeitsmarkt verhelfen, die noch keine ausreichenden Sprachkenntnisse für eine Ausbildung oder eine feste Beschäftigung vorweisen können. Die Erfahrung zeigt, dass dies in vielen Fällen trotz mehrmonatigem Aufenthalt der Fall ist. Häufig verhindert ein langes Warten auf die Teilnahme an Integrationskursen den frühzeitigen Spracherwerb. Zugleich bedeuten die in Kursen erworbenen Kenntnisse häufig noch keine praktisch erprobten Fertigkeiten. Gerade deshalb ist es wünschenswert, Arbeitsmarktintegration und das Erlernen der deutschen Sprache frühestmöglich miteinander zu verknüpfen.

Praktika ermöglichen einerseits den Einsatz in Tätigkeiten, bei denen nicht zwangsläufig ein bereits fortgeschrittenes Sprachniveau erforderlich ist. Andererseits lassen sie sich flexibel gestalten, sodass ein paralleler Spracherwerb stattfinden kann. Somit kann zweierlei gelingen: das Kennenlernen einer betrieblichen Tätigkeit und ein praxisnaher Erwerb der deutschen Sprache.

Wie können Sie den Spracherwerb während eines Praktikums ermöglichen und fördern?

Tätigkeiten an das Sprachniveau anpassen

Praktika können genau dann eine Lösung sein, wenn die Deutschkenntnisse auf den ersten Blick noch keine anspruchsvollen Aufgaben zulassen. Über vergleichsweise einfache Tätigkeiten lässt sich ein Einstieg gestalten, der die sprachlichen Fähigkeiten berücksichtigt. Auf diese Weise können wichtige Einblicke in Betriebsabläufe und eine erste Arbeitserprobung erfolgen. Bei parallelem Spracherwerb kann eine praktische Anwendung im Arbeitsalltag diesen fördern und die Tätigkeit kann wiederum an die Fortschritte angepasst werden.

Präsenzunterricht durch flexible Arbeitszeiten/Teilzeit ermöglichen

Um Flüchtlingen den Spracherwerb im Präsenzunterricht zu ermöglichen, sollten Sie die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung oder flexibler Arbeitszeiten prüfen. Verschiedene Kursangebote können in Teilzeit realisiert werden. Die Berliner Volkshochschulen bieten Sprachkurse, die täglich in dreistündigen Blöcken stattfinden. Da diese das Niveau A1 bis A2 abdecken, bietet sich eine solche Lösung beispielsweise für einfache Tätigkeiten an. Die berufsbezogenen Sprachkurse des ESF-BAMF-Programms und des Bundes (seit Juli 2016) ermöglichen eine Kombination aus Unterricht und betrieblicher Tätigkeit, bspw. in geförderten Maßnahmen der BA (Kursangebote siehe Übersicht).

Geflüchtete auf Möglichkeiten des Selbstlernens aufmerksam machen

Neben den klassischen Angeboten des Präsenzunterrichts gibt es zahlreiche Onlineangebote zum Selbstlernen. Viele beinhalten auch Tutorials mit Bezug zur Arbeitswelt und beruflichen Themen. Außerdem haben einige Anbieter als Ergänzung zur Onlinenutzung Smartphone-Apps entwickelt, mit denen Geflüchtete die Kurseinheiten auch jederzeit offline durchlaufen können.

Anwendung theoretischer Sprachkenntnisse sicherstellen

Betriebspraktika können einen bedeutenden Beitrag zur Integration Geflüchteter leisten, da theoretische Sprachkenntnisse im Arbeitsalltag Anwendung finden. Damit dieses Potenzial genutzt werden kann, sollten Sie darauf achten, dass Flüchtlinge in Ihrem Unternehmen Gelerntes auch anwenden. Insbesondere wenn Sie mehrere Geflüchtete beschäftigen, sollte verhindert werden, dass diese lediglich untereinander kommunizieren. Hierfür sollten Sie insbesondere auch die Mitarbeiter sensibilisieren.

Sprachtandems mit Mitarbeitern und/oder Lerngruppen bilden

Sollte unter Ihren Mitarbeitern die Bereitschaft bestehen, Geflüchtete beim Spracherwerb zu unterstützen, dann sind Sprachtandems eine ideale Lösung. Stellen Sie den Flüchtlingen für längere Zeit direkte Sprachpartner an die Seite, mit denen ein regelmäßiger Austausch und ein Anwenden theoretischer Kenntnisse gelingen können. Dies kann vor allem bei einem selbstständigen Erlernen der Sprache hilfreich sein. Im besten Fall können kleine Lerngruppen Ersatz für regelmäßige Kurse bieten, wenn die Flüchtlinge (noch) keinen Zugang zu diesen haben.

Sprachvermittlung am Arbeitsplatz

Die Vermittlung von Sprache, insbesondere mit Bezug zur ausgeführten Tätigkeit, kann auch am Arbeitsplatz stattfinden. Hier können auch kreative Lösungen, beispielsweise das Anheften von Merzetteln mit Vokabeln und Redewendungen direkt am Arbeitsplatz, hilfreich sein.

Externen Sprachunterricht organisieren (im Unternehmensverbund)

Bei der Beschäftigung mehrerer Flüchtlinge bietet sich im Optimalfall die Organisation von professionellem Sprachunterricht an. Wenn Sie Kontakt zu anderen Betrieben haben die Flüchtlinge beschäftigen, lässt sich dies auch im Verbund realisieren.

Welche Möglichkeiten des Spracherwerbs existieren?

Für den Spracherwerb steht ein breites Spektrum von Angeboten zur Verfügung. Diese beschränken sich nicht nur auf den klassischen Präsenzunterricht, sondern schließen auch ein selbstständiges Lernen beispielsweise durch Onlinekurse und Smartphone-Apps ein.

Informationen über den Spracherwerb am Arbeitsplatz unter: www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

PRÄSENZUNTERRICHT

Integrationskurse des BAMF

- 600 Stunden Sprachkurs
- Niveau A1 bis B1
- Durchführung durch öffentliche und private Träger vor Ort (bspw. Volkshochschulen)
- offen für Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis und Asylsuchende aus Eritrea, Irak, Iran, Somalia und Syrien
- in der Regel nur Vollzeitkurse

Informationen zu Integrationskursen auf der Seite des BAMF: www.bamf.de

Sprachkurse an Volkshochschulen

- kostenlose Sprachkurse für alle Asylsuchenden
- Niveau A1 bis A2
- dreistündige Kurse zu unterschiedlichen Zeiten

Kursliste mit Online-Anmeldung: www.vhsit.berlin.de

Berufsbezogene Kurse des ESF-BAMF-Programms

- durch ESF und BAMF bis Ende 2017 gefördert
- verbinden berufsbezogenen Deutschunterricht, berufliche Qualifizierung und Praktikum
- Kombination mit Maßnahmen der BA (z. B. EQ) möglich
- Kooperation zwischen Bildungsträger und Betrieben
- in Vollzeit (6 Monate) und Teilzeit (12 Monate) möglich

Informationen zu Integrationskursen auf der Seite des BAMF: www.bamf.de

Bundesprogramm berufsbezogene Sprachförderung

- Ab 1. Juli 2016 sollen berufsbezogene Sprachkurse Regelinstrument werden und an allgemeine Integrationskurse anknüpfen.
- Kombination mit Maßnahmen der BA (z. B. EQ) möglich

Informationen zu Integrationskursen unter: www.bamf.de

EIGENSTÄNDIGER SPRACHERWERB DURCH ONLINESPRACHKURSE

Ein vielfältiges Angebot von Onlinesprachkursen ermöglicht einen eigenständigen Spracherwerb. Zahlreiche Kurse beinhalten auch Lerneinheiten mit berufsbezogenen Inhalten. Als Ergänzung zum Onlineangebot haben einige Anbieter Smartphone-Apps entwickelt, mit denen die Kurse auch offline nutzbar sind.

Überblick der wichtigsten Onlinekurse unter: www.kofa.de



Strategien zur Integration Geflüchteter im Unternehmen

Die Eingliederung internationaler Mitarbeiter ist nicht erst seit dem jüngsten tausendfachen Zuzug Geflüchteter ein wichtiges Thema in der Wirtschaft. Gerade jedoch kleine Betriebe nehmen die aktuelle Situation zum Anlass, sich erstmals mit der Beschäftigung von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund zu befassen. Sie betreten dabei häufig Neuland, da im Unternehmen noch keinerlei interkulturelle Erfahrung vorherrscht und die personellen Kapazitäten fehlen, sich den besonderen Bedürfnissen der neuen Mitarbeiter anzunehmen.

Auch hier ermöglichen Praktika eine erste Erprobung. Über einen zunächst begrenzten Zeitraum lassen sich erste Erfahrungen mit der Beschäftigung von Flüchtlingen sammeln. Gleichzeitig können Sie feststellen, wie offen Ihre Mitarbeiter dieser Aufgabe gegenüberstehen und sie für die Herausforderung sensibilisieren und motivieren

Durch welche Maßnahmen kann die Integration in den Betrieb gelingen?

Frühzeitige Kommunikation im Unternehmen

Die Beschäftigung von Geflüchteten kann bei Ihren Mitarbeitern unter Umständen als erzwungen empfunden werden. Diesem und anderen Problemen lässt sich frühzeitig durch Transparenz und eine offene Kommunikation begegnen. Wichtig ist, dass Sie bereits im Vorfeld in Erfahrung bringen, wie Ihre Mitarbeiter dem Vorhaben gegenüberstehen. Sie sollten

kommunizieren, was Sie aus Sicht der Unternehmens- bzw. Personalleitung dazu motiviert, Flüchtlinge zu beschäftigen. Damit verbundene Chancen und Herausforderungen sollten gleichermaßen angesprochen werden.

Schulung von interkultureller Kompetenz im Betrieb

Wenn in Ihrem Unternehmen noch keinerlei Erfahrung mit internationalen Kollegen vorhanden ist, lohnt sich die Schulung bestimmter Mitarbeiter (z. B. Ausbilder) in Fortbildungen und Lehrgängen zu interkultureller Kompetenz. Die IHK Berlin bietet für aktive Ausbildungsbetriebe dazu kostenfreie zweitägige Workshops an.

Informationen zum Workshop für interkulturelle Kompetenz unter: www.ihk-berlin.de/Ausbilderwerkstatt

Begleitung der Geflüchteten durch Mitarbeiter als Mentoren

Für einen großen Teil der Flüchtlinge erfordert das Leben in Deutschland einen hohen Grad an Anpassung in allen Lebensbereichen und das Erlernen neuer Regeln und Gewohnheiten. Bei der Bewältigung dieser Herausforderung kann der Kontakt zu einem persönlichen Mentor, der über einen längeren Zeitraum als direkter Ansprechpartner zur Seite steht, eine besondere Hilfe sein. Während eines Praktikums können direkte Arbeitskollegen diese Rolle in optimaler Weise übernehmen, da sie für die Länge der Arbeitszeit ohnehin in engem Kontakt mit dem neuen Mitarbeiter stehen. Als Mentoren können sie den Flüchtling bei vielfältigen Problemen, beispielsweise bei der Wohnungssuche oder der Bewältigung bürokratischer Hürden, unterstützen.

Flüchtlinge in außerbetriebliche Aktivitäten einbeziehen

Um Flüchtlinge ins Unternehmen zu integrieren, sollten Sie diese unbedingt auf außerbetriebliche Aktivitäten, beispielsweise Betriebssport, aufmerksam machen. Insbesondere bei Vorurteilen unter Kollegen kann dies ein besseres Kennenlernen und eine Beschäftigung mit dem neuen Mitarbeiter unterstützen.

Bieten Sie gezielt Praktikums- und Ausbildungsplätze an!

Die gemeinsame Lehrstellenbörse der IHKs richtet sich an Bewerber, die einen Ausbildungsplatz suchen oder sich über Ausbildungsberufe informieren wollen. Entdecken Sie die kostenfreie Möglichkeit, die ganze Bandbreite Ihrer Angebote in der beruflichen Bildung online zu platzieren: Berufsorientierende Praktika, Ausbildungsplätze oder duale Studienplätze, die mit einem Ausbildungsvertrag verknüpft sind.

- Die Lehrstellenbörse unterstützt Sie dabei, Ihre Angebote zielgruppengerecht zu präsentieren.
- Ob Berufsorientierung für Schüler oder Praxisphasen für den Erwerb der Fachhochschulreife bis hin zur Ausbildungsvorbereitung für Geflüchtete, alle Arten von Praktika können inseriert werden.
- Unternehmen können frühzeitig potenzielle Auszubildende kennenlernen und ihnen die Chancen im Betrieb verdeutlichen.
- Die registrierten Bewerber werden über neu eingestellte Praktikums- und Ausbildungsplätze benachrichtigt.
- Die Lehrstellenbörse bietet einen schnellen Zugang: Einfach das Kontaktformular ausfüllen (www.ihk-lehrstellenboerse.de/public/contact.html) und Sie bekommen Ihre Zugangsdaten zugesandt.

IMPRESSUM

Herausgeber

IHK Berlin
Fasanenstraße 85
10623 Berlin
Telefon: +49 30 31510-0
Telefax: +49 30 31510-166
E-Mail: service@berlin.ihk.de
www.ihk-berlin.de

Bildquellen

Titel: ©Yuri_Arcurs – iStockphoto.com
Seite 4: ©Goodluz – iStockphoto.com
Seite 10: ©PeopleImages – iStockphoto.com
Seite 14: ©SolStock – iStockphoto.com

Stand

November 2016

Lektorat

Berit Sörensen
Text + Lektorat
berit.soerensen@gmx.net

