

# Leitfaden für EDEKA-SEH

Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt



EDEKA-Kaufmann Gregor Sanetra mit seinem irakischen Mitarbeiter, dem angehenden Handelsfachwirt Alaa Kasto.

# Vorwort

Liebe EDEKA-Kauffrau, lieber EDEKA-Kaufmann,

der Begriff „Flüchtlinge“ ist im vergangenen Jahr 2015 durch die Gesellschaft für deutsche Sprache zum Wort des Jahres gekürt worden, denn es ist aktuell ein beherrschendes Thema.

Während im Jahr 2014 „nur“ 173.000 Erstanträge auf Asyl gestellt wurden, hat sich die Zahl im Jahr 2015 auf mehr als 1,1 Mio. mehr als verfünffacht. Viele dieser Schutzbedürftigen werden in Deutschland bleiben. Um sie erfolgreich in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren zu können, sind u. a. auch wir als Unternehmer stark gefragt.

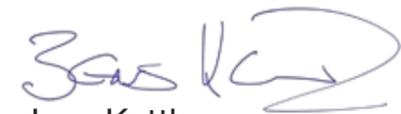
Einige EDEKA-Kaufleute sind hier bereits aktiv geworden und haben Flüchtlinge in Ausbildung und Arbeit aufgenommen. Die aktuelle Situation sollten wir als gute Chance sehen, Ausbildungsplätze zu besetzen und so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Die Ausbildung von geflüchteten Menschen ist jedoch kein Selbstläufer. Wir werden vor Herausforderungen wie kulturelle Unterschiede, fehlende Sprachkenntnisse und rechtliche Fragen gestellt. Dieser Leitfaden soll Ihnen als Wegweiser dienen, wie die Integration von „Schutzsuchender“ funktionieren kann.

Gemeinsam übernehmen wir gesellschaftliche, aber auch betriebswirtschaftliche Verantwortung und tragen so zur Integration der Schutzsuchenden bei.



Martin Scholvin  
Vorstand Finanzen und Personal  
EDEKA AG



Jens Kettler  
GBL Bildungswesen EDEKA AG  
GF EDEKA Juniorengruppe e. V.

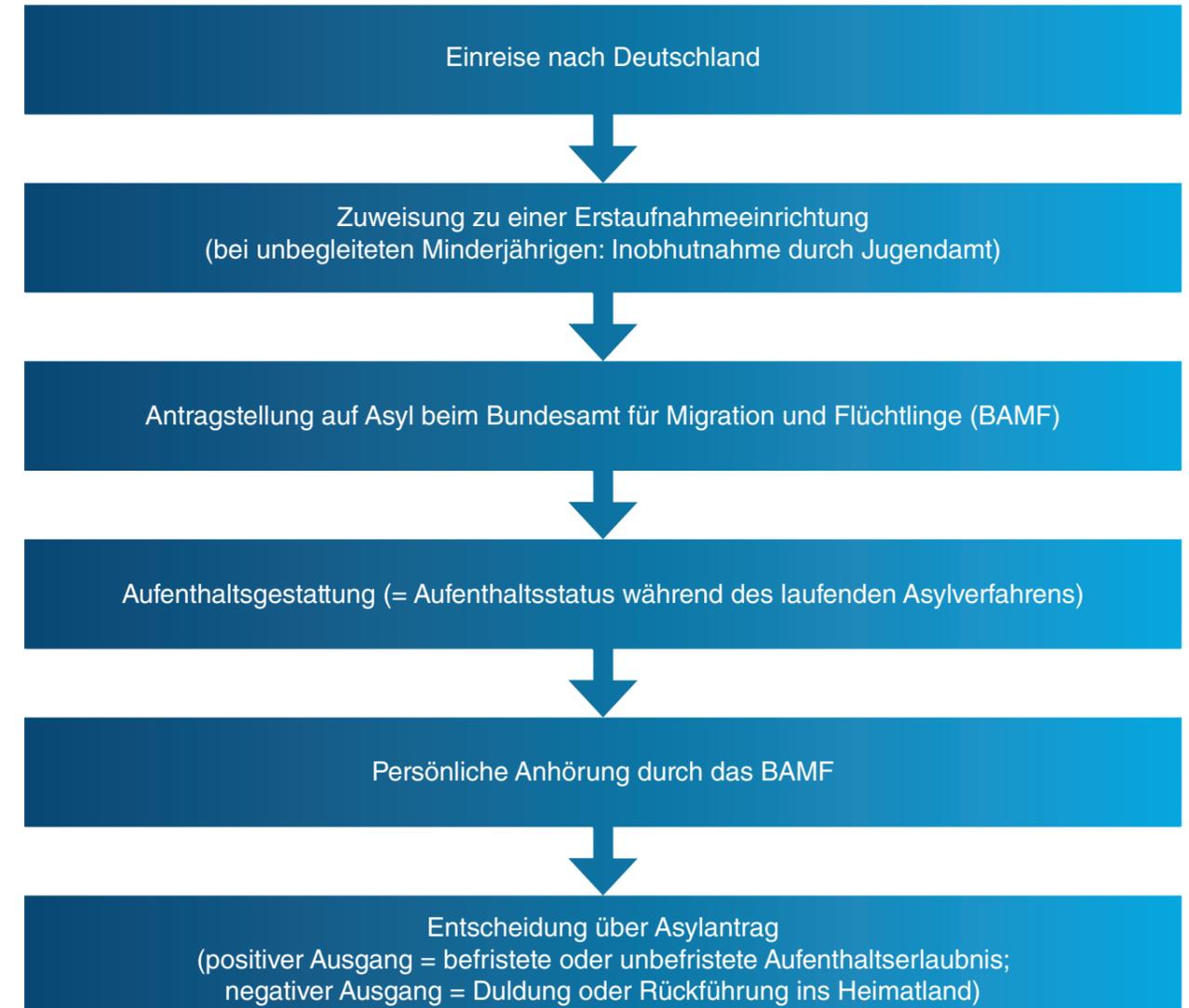


## Warum sollte ich geflüchtete Menschen beschäftigen?

- Geflüchtete Menschen sind meist hochmotiviert und engagiert. Vielfach verfügen sie auch über gute Qualifikationen.
- Sie bringen frischen Wind ins Unternehmen und „verjüngen“ vielfach die Belegschaft.
- Sie erweitern die kulturelle Vielfalt und fördern die interkulturelle Kompetenz der Belegschaft.
- Sie symbolisieren verantwortungsvolles Handeln.
- Die Situation bietet neue Möglichkeiten, freie Ausbildungsplätze zu besetzen.

Erfahrungsgemäß kostet die Integration von Flüchtlingen im Betrieb Mehraufwand, wie wir bereits im Projekt MobiPro-EU, bei dem junge Europäer, vorwiegend aus Spanien, in Ausbildung bei EDEKA gebracht wurden, festgestellt haben. Dennoch gibt es einige gravierende Vorteile und Chancen: Geflüchtete Menschen sind häufig hoch motiviert. Viele haben eine lange und nicht selten gefährliche Reise, oftmals zu Fuß, hinter sich und mussten Hab und Gut und oft ihre Familie zurücklassen. Sie zeigen einen starken Willen, sich etwas Neues in Deutschland aufzubauen. Sie bringen frischen Wind und Vielfalt in Ihr Unternehmen. In der heutigen Zeit bewegen sich Menschen, Ideen und Produkte über globale Räume in hoher Geschwindigkeit. Die Kompetenz einer „bunt“ zusammengesetzten Belegschaft hilft Ihnen, sich auf verschiedene Kundengruppen einstellen zu können. Sie spiegeln die Vielfalt in der Gesellschaft im Unternehmen wider und Kollegen lernen, mit anderen kulturellen Hintergründen umzugehen. Als einer der größten Arbeitgeber in Deutschland sollte EDEKA verantwortungsvolles Handeln zeigen, nicht allein der guten Presse wegen, sondern aus gesellschafts-politischen Gründen. Außerdem bietet die aktuelle Situation für viele Branchen neue Arbeitskräfte und junge Menschen, die bereit sind, eine Ausbildung zu beginnen.

## So läuft das Asylverfahren ab



## Erfahrungsaustausch zur Integration von Flüchtlingen

Im Bereich der Integration von Flüchtlingen in Ausbildung betreten wir kein Neuland. Schauen Sie sich dieses Video an, um über Erfahrungen von anderen zu hören: <https://www.youtube.com/watch?v=QFlvNKKKeUgQ>

### TIPP:

Was steckt eigentlich hinter der Flüchtlingskrise? Schauen Sie sich dieses kurze Video an und erhalten Sie einen Überblick: <https://www.youtube.com/watch?v=i4N8m500Rlw>



## So gelingt es:

### Deutschkenntnisse

Damit eine gute Zusammenarbeit gelingt, sind ausreichende Sprachkenntnisse wichtig. So werden Ihnen und dem Geflüchteten weniger Stolpersteine in den Weg gelegt, denn hinzu kommen in jeder Branche bestimmte Fachbegriffe, die zusätzlich gelernt werden müssen. Es sollte zu Beginn möglichst das Sprachniveau B1 (oder besser) vorhanden sein.



### Passt der Teilnehmer zu mir?

Kommunizieren Sie Ihre Erwartungen schon vor der Einstellung so präzise wie möglich. Passen die beruflichen Interessen und Vorkenntnisse zur offenen Stelle? Stimmen die Rahmenbedingungen wie z. B. die Erreichbarkeit des Ortes? Gibt es kulturelle oder religiöse Hindernisse (Kopftuch, Umgang mit (Schweinefleisch)?



### Offene Gesprächskultur

Es empfiehlt sich, die Belegschaft auf die besondere Situation vorzubereiten. Aus vorherigen Projekten wie MobiPro-EU kann man ableiten, dass der Betreuungsaufwand oft höher ist. Mentoring-Programme oder feste Paten tragen zur schnellen Integration und Vermeidung von Problemen bei.



### Interkulturelles Training

Interkulturelle Trainings helfen dabei, sich auf neue Mitarbeiter aus fremden Kulturen einstellen zu können. Ein geschulter Marktleiter fungiert als Multiplikator und trägt eine Willkommenskultur in den Markt und an den Mitarbeiter. Es ist jedoch auch wichtig, dass dem neuen Mitarbeiter unsere Arbeitswelt erklärt wird.



### (Lokale) Netzwerkpartner

Ein starker Netzwerkpartner ist das A und O, wenn Sie Geflüchtete beschäftigen möchten. Dieser hilft Ihnen bei der Beantwortung von vielen Fragen zu rechtlichen Themen, Integration und vielem mehr. Schauen Sie sich in Ihrer Region um, wer Ihnen helfen kann. Einige Regionen sind bereits sehr gut organisiert, sodass Sie von einem Ansprechpartner betreut werden können. Auch in anderen Regionen funktioniert das ehrenamtliche Netzwerk z. T. hervorragend.



### Geduld

Eine wohltdosierte Portion Geduld gehört zu dem Thema dazu. Wenn Sie Flüchtlinge einstellen wollen, kostet es zuerst ein wenig Mehraufwand, doch haben Sie ebenfalls die Chance, einen guten neuen Mitarbeiter dazuzugewinnen. Deswegen ist es wichtig, dass Sie dafür sorgen, dass er im Alltag gut ins Markt-Team eingebunden ist und somit bei Ihnen ankommt. Unter Umständen hilft bei schwächerer Vorleistung eine (staatlich geförderte) Ausbildungsvorbereitung (z. B. EQJ).



## Wer vermittelt Flüchtlinge in Arbeit?

### Jobcenter und Arbeitsagenturen

Die örtlichen Arbeitgeberservices sind normalerweise nach Agenturbezirken zuständig. Damit Sie einen Ansprechpartner haben, bündelt die Bundesagentur für Arbeit Ihre Anfragen. Jeder EDEKA-Einzelhändler und jede EDEKA-Region hat die Möglichkeit, an „unser EDEKA-Postfach“ [grosskundenberatung-nord-ost@arbeitsagentur.de](mailto:grosskundenberatung-nord-ost@arbeitsagentur.de) eine Nachricht zu senden, wenn vor Ort Beratungs- oder Vermittlungsbedarf zum Thema Flüchtlinge besteht. Binnen 48 Stunden werden Ihre Anfragen an den richtigen Ansprechpartner verteilt, der dann direkt vor Ort mit Ihnen in Kontakt tritt.

Das sollte Ihre Nachricht unbedingt enthalten:

- Stichwort: Flüchtlinge Arbeit oder Flüchtlinge Ausbildung
- Standorte mit Postleitzahlen
- Ansprechpartner mit Telefonnummer und E-Mail-Anschrift im Unternehmen
- Berufe/Tätigkeitsfelder

### Träger der Flüchtlingshilfe

Wenden Sie sich ebenfalls an die lokalen Flüchtlingshilfen, um Flüchtlinge vermittelt zu bekommen. Dies können Institutionen wie das Rote Kreuz, die Mehrgenerationenhäuser oder die Caritas sein.

### Vereine und Initiativen

Vielleicht gibt es in Ihrer Umgebung Vereine und Initiativen, die sich bereits seit längerer Zeit mit dem Thema der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen. Die Erfahrung zeigt, dass Sie hier oft einen starken Netzwerkpartner finden können, der Sie bestenfalls z. B. bei Behördengängen oder Patenschaften unterstützt (z. B. Lions-Club, lokale Flüchtlingshilfen, etc.).

## Weitere Service-Adressen:

### Bundesweit:

Jobbörse für Flüchtlinge: [workeer.de](http://workeer.de)

Kostenlose Rechtsberatung für Flüchtlinge und Helfer:  
[deutsche-anwaltshotline.de/fluechtlingsberatung](http://deutsche-anwaltshotline.de/fluechtlingsberatung)

Informationen für Asylsuchende, Arbeitsuchende und Arbeitgeber:  
[bmas.de/DE/schwerpunkte/neustart-in-deutschland/inhalt.html](http://bmas.de/DE/schwerpunkte/neustart-in-deutschland/inhalt.html)

Mehrgenerationenhäuser: [www.mehrgenerationenhaeuser.de](http://www.mehrgenerationenhaeuser.de)

### Nord:

Land in Sicht – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein: [mehrlandinsicht-sh.de](http://mehrlandinsicht-sh.de)

Fluchtort Hamburg Plus: [fluchtort-hamburg.de](http://fluchtort-hamburg.de)

Flüchtlingsrat Bremen: [fluechtlingsrat-bremen.de](http://fluechtlingsrat-bremen.de)

### Ost:

Netzwerk Arbeit für Flüchtlinge Mecklenburg-Vorpommern: [naf-mv.de](http://naf-mv.de)

BleibNet PLUS Brandenburg: [bbag-ev.de](http://bbag-ev.de)

Bridge Netzwerk für Bleiberecht in Berlin: [Bridge-bleiberecht.de](http://Bridge-bleiberecht.de)

Jobbrücke Plus Sachsen-Anhalt: [jobbruecke-chance.de](http://jobbruecke-chance.de)

Bleiberechtsnetzwerk „to arrange – pro job“ Thüringen: [lbs-thueringen.de](http://lbs-thueringen.de)

### Süd:

Bleiberechtsnetzwerk für Baden-Württemberg: [beibinbw.de](http://beibinbw.de)

Bleiben mit Arbeit – Vernetzte Hilfe am Bodensee: [bleibenmitarbeit.de](http://bleibenmitarbeit.de)

Netzwerk für Beratung und Arbeitsvermittlung für Flüchtlinge Westbayern :  
[bavf.de](http://bavf.de)

Flüchtlinge in Beruf und Ausbildung Ostbayern: [muenchen.de/fiba](http://muenchen.de/fiba)

IHK Schwaben: Info-Hotline für Unternehmen: 9 bis 12 Uhr unter der Telefonnummer  
0821/3162-1401

### West:

Integration Point Düsseldorf: [jobcenter-duesseldorf.integration-point@jobcenter-ge.de](mailto:jobcenter-duesseldorf.integration-point@jobcenter-ge.de)

Beratungsnetzwerk Bleibeberechtigte und Flüchtlinge Saarland: [sabene.de](http://sabene.de)

InProcedere Rheinland-Pfalz: [inprocedere-rlp.de](http://inprocedere-rlp.de)

Netzwerk BLEIB in Hessen: [bleibin.de](http://bleibin.de)

Job-Netzwerk MAMBA Münster: [mamaba-muenster.de](http://mamaba-muenster.de)

Integrationsnetzwerk El Net Bleiberecht Emscher-Lippe: [elnet-bleiberecht.de](http://elnet-bleiberecht.de)

Arbeit für Bleibeberechtigte in Gütersloh, Bielefeld und Lippe: [alpha.bielefeld.de](http://alpha.bielefeld.de)

# Rechtliches – ein Überblick

Die folgende Abbildung dient als grober Überblick – alles Weitere muss im Einzelfall geklärt werden – ggf. auch mit der Ausländerbehörde vor Ort.

Status	Arbeitsmarktzugang	Ausbildungmarktzugang
<p><b>Eingereiste Asylsuchende</b>, die noch keinen Asylantrag gestellt haben, mit „Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchende (BÜMA)“ oder ähnlichem Dokument. Bei dieser Bescheinigung handelt es sich nicht um einen Aufenthaltstitel, sondern sie bescheinigt lediglich, dass sich die schutzsuchende Person nicht illegal in Deutschland aufhält.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arbeitsverbot in den ersten 3 Monaten des Aufenthalts.</li> <li>In den folgenden 12 Monaten Arbeit mit Genehmigung der Ausländerbehörde und Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit möglich. Geprüft wird:               <ul style="list-style-type: none"> <li>Gibt es vorrangige Bewerber (= Deutsche und EU-Ausländer)</li> <li>Sind die Arbeitsbedingungen ortsüblich bzw. angemessen (z. B. Bezahlung).</li> </ul> </li> <li>Nach Ablauf der 15 Monate mit Genehmigung der Ausländerbehörde möglich.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Keine Ausbildungsaufnahme in den ersten 3 Monaten des Aufenthalts.</li> <li>Ab dem 4. Monat mit Genehmigung der Ausländerbehörde möglich.</li> </ul>
<p><b>Asylsuchende mit einer Aufenthaltsgestattung:</b> Menschen, deren Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zustimmung der Agentur für Arbeit nur noch hinsichtlich Arbeitsbedingungen nötig.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ab dem 1. Tag mit Genehmigung der Ausländerbehörde möglich.</li> </ul>
<p><b>Geduldete:</b> Menschen, deren Asylantrag in der Regel abgelehnt wurde, die aber nicht abgeschoben werden können.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt.</li> <li>Im Ausweisdokument ist „Erwerbstätigkeit gestattet“ vermerkt (= generelle Genehmigung der Ausländerbehörde liegt vor).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uneingeschränkter Zugang zum Ausbildungsmarkt.</li> <li>Im Ausweisdokument ist „Erwerbstätigkeit gestattet“ vermerkt (=generelle Genehmigung der Ausländerbehörde liegt vor).</li> </ul>
<p><b>Anerkannte Flüchtlinge mit Aufenthaltserlaubnis:</b> Personen, über deren Asylantrag positiv entschieden wurde oder die eine Aufenthaltserlaubnis aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen erhalten haben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uneingeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt.</li> <li>Im Ausweisdokument ist „Erwerbstätigkeit gestattet“ vermerkt (= generelle Genehmigung der Ausländerbehörde liegt vor).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Uneingeschränkter Zugang zum Ausbildungsmarkt.</li> <li>Im Ausweisdokument ist „Erwerbstätigkeit gestattet“ vermerkt (=generelle Genehmigung der Ausländerbehörde liegt vor).</li> </ul>

In den meisten Fällen ist es möglich, eine duale Berufsausbildung oder Einstiegsqualifizierung aufzunehmen, wenn der Geflüchtete **nicht älter als 25 Jahre ist**. Wenn jemand nicht als Asylbewerber anerkannt ist, dann sollte, um rechtssicher einen Ausbildungs- oder Praktikumsvertrag oder Arbeitsvertrag abschließen zu können, in jedem Fall die Ausländerbehörde eingeschaltet werden. Das beinhaltet dann automatisch auch die noch geltende Vorrangprüfung durch die Agentur für Arbeit.

Wenn der betreffende Bewerber bei der Agentur für Arbeit oder bei einem Jobcenter gemeldet ist, dann kann die jeweilige Behörde alle relevanten Aussagen dazu treffen. Dann ist auch jede Klärung von ausbildungsbegleiteten Hilfen (abH), Assistierte Ausbildung (AsA) und Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) usw. für genau diesen Einzelfall möglich.

## **Was bedeutet es, ein anerkannter Flüchtling zu sein?**

Das sind Personen, deren Asylantrag positiv beschieden wurde. Sie haben somit eine Aufenthaltserlaubnis.

## **Was bedeutet es, Asylbewerber/-in zu sein?**

Bei den Asylbewerber/-innen ist das Verfahren noch nicht abgeschlossen. Bis zum Entscheid besitzen sie eine Aufenthaltsgestattung.

## **Was steckt hinter den sicheren Herkunftsstaaten?**

Dies sind Staaten, bei denen aufgrund der allgemeinen politischen Verhältnisse die gesetzliche Vermutung besteht, dass dort weder politische Verfolgung noch unmenschliche oder erniedrigende Bestrafung oder Behandlung stattfindet (§ 29a AsylVfG). Zu den sicheren Herkunftsländern gehören Serbien, Mazedonien, Bosnien-Herzegowina, Ghana, Senegal, Kosovo, Albanien, Montenegro und in Prüfung sind derzeit die sogenannten MAGREB-Staaten (Tunesien, Algerien, Marokko). Derzeit befinden sich die Gesetzesvorlagen im parlamentarischen Abstimmungsverfahren. Detaillierte Auskunft diesbezüglich kann nur die örtliche Ausländerbehörde geben. Menschen, die aus einem sicheren Herkunftsland kommen und ihren Antrag nach dem 31.08.2015 gestellt haben, unterliegen einem Beschäftigungsverbot (Stand: Juni 2016).

## **Wann brauche ich eine Zustimmung der lokalen Ausländerbehörde?**

Eine Erlaubnis durch die lokale Ausländerbehörde ist in der Regel vor Aufnahme einer Beschäftigung erforderlich. Es handelt sich immer um eine Ermessensentscheidung der Behörde im Rahmen der geltenden rechtlichen Regelungen.

## **Wie sind Flüchtlinge während des Praktikums versichert?**

Befinden sich Flüchtlinge in einer schulischen Maßnahme wie beispielsweise dem Berufsintegrationsjahr an den Berufsschulen, sind sie über die Schule haftpflicht- und unfallversichert. Erfolgt das Praktikum „privat“, kann eine einwöchige Praktikantenversicherung abgeschlossen werden. Die Kosten müssen dabei selbst übernommen werden.

## **Ein Asylsuchender hat sich in meinem Unternehmen für eine Ausbildung beworben. Was ist zu beachten?**

Hierbei ist ein Augenmerk auf das Herkunftsland zu richten: Stammt der Bewerber aus einem sogenannten „sicheren Herkunftsland“, wie dem Senegal, den Balkanstaaten oder Ghana, besteht für ihn derzeit keine Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu erhalten. Menschen aus Krisen- und Kriegsgebieten hingegen dürfen theoretisch nach einem dreimonatigen Aufenthalt (ab dem Zeitpunkt des Asylantrags) in Deutschland eine Berufsausbildung aufnehmen. Die Zustimmung der zuständigen Ausländerbehörde ist im Falle von Asylsuchenden und Geduldeten erforderlich. In vielen Fällen besitzen Flüchtlinge keine Zeugnisse aus dem Heimatland. Bestenfalls prüft das Unternehmen die Eignung vorab in Form eines Schnupper- oder Erkundungspraktikums.

## **Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass der Auszubildende noch vor Beendigung der Ausbildung in sein Heimatland zurück muss?**

Das „Gesetz zur Neubestimmung des Bleiberechts und der Aufenthaltsbeendigung“, das im August 2015 in Kraft getreten ist, garantiert das Bleiberecht von Flüchtlingen für die Dauer der Ausbildung. Voraussetzung ist, dass der Auszubildende nicht älter als 21 Jahre ist. Die von den Arbeitgebern und Kammern geforderte 3+2-Regelung (Bleiberecht für die 3 Jahre der Ausbildung und 2 Jahre danach) wurde somit teilweise in Form einer (1+1+1)+0-Regelung umgesetzt. Die Regelung bedeutet, dass der Aufenthaltstitel nach erfolgreicher Beendigung eines Ausbildungsjahres um jeweils ein weiteres Ausbildungsjahr verlängert wird, so lange, bis die Ausbildung abgeschlossen ist. Wie es nach der Ausbildung weitergeht, ist im Falle einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung jedoch noch nicht sicher (Details dazu, finden Sie im Integrationsgesetz der Bundesregierung; derzeit in Vorbereitung).

## **Was bedeutet „Vorrangprüfung“ und in welchen Fällen wird sie angewandt?**

Bewerben sich Asylsuchende um eine Anstellung in einem Unternehmen, prüft die Arbeitsagentur, ob Deutsche oder EU-Bürger registriert sind, die auch aufgrund ähnlicher Qualifikationen für die entsprechende Ausschreibung infrage kommen könnten. Diese haben vorrangig Anspruch auf die ausgeschriebene Stelle. Nach 15-monatigem Aufenthalt in Deutschland entfällt diese Prüfung. Im Falle einer Ausbildung wird die Vorrangprüfung nicht mehr angewandt. Eine Prüfung durch die Arbeitsagentur erfolgt jedoch immer dahin gehend, ob das Gehalt der orts- und branchenüblichen Höhe entspricht und ob die Arbeitszeiten die gesetzlichen Vorgaben erfüllen. Hier sind auf Druck der Arbeitgeber sicher zeitnah noch weitere Entbürokratisierungen zu erwarten.

## **Welche Unterstützung bekommen Flüchtlinge in der Ausbildung?**

Ab Januar 2016 haben anerkannte und geduldete Flüchtlinge, die sich seit 15 Monaten in Deutschland befinden, Anspruch auf ausbildungsbegleitende Unterstützung in Form von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) oder assistierter Ausbildung (AsA) der Arbeitsagentur. Flüchtlingen, die sich noch im Asylverfahren befinden, stehen derzeit noch keine Unterstützungsinstrumente der Arbeitsagentur zu.

Wichtig ist, dass die Sprach- und Integrationsförderung nicht bei Ausbildungsbeginn beendet, sondern bedarfsgerecht fortgesetzt wird.

Die Ausbildungsprüfungen der IHK stellen nämlich Flüchtlinge und Migranten noch einmal vor besondere (vor allem sprachliche) Anforderungen.



Ahmed Elmi Sultan bereitet sich auf eine Ausbildung bei EDEKA Cramer vor. Ausgabe 05\_16.

## Kontakt

Olaf Stieper  
EDEKA Aktiengesellschaft  
Geschäftsbereich Bildungswesen

[olaf.stieper@edeka.de](mailto:olaf.stieper@edeka.de)

Tel.: +49 40 6377-2716  
Mobil: +49 151 15027892

Stand: Juni 2016