



# Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Best Practice für kleine und mittlere Unternehmen



München und  
Oberbayern

Vorwort	3
Umfassend aktiv – so helfen BIHK und IHK bei der Flüchtlingsintegration	4
Autobus Oberbayern GmbH, München	6
Bayerische Blumen Zentrale GmbH, Parsdorf	8
Betz-Chrom GmbH, Gräfelfing	10
Maritim Hotel München	12
Münchner Stubn, Wickenhäuser & Egger AG, München	14
Munich Composites GmbH, Taufkirchen	16
REWE Markt GmbH Zweigniederlassung Süd, Eching	18
See-Apotheke, Herrsching	20
Stadtwerke München GmbH, München	22
United Parcel Service Deutschland Inc. & Co. OHG, Allershausen	24
Ansprechpartnerinnen und -partner	26
Impressum	27

## „Perspektiven bieten“

Liebe Leserinnen und Leser,

nach Angaben des Hohen Flüchtlingskommissars der Vereinten Nationen (UNHCR) sind derzeit weltweit rund 60 Millionen Menschen auf der Flucht. Sehr viele von ihnen sind nach Europa, nach Deutschland gekommen. Ihnen Schutz vor Verfolgung und Krieg zu gewähren ist wichtig, reicht aber nicht. Wir müssen ihnen auch Perspektiven bieten. Diese entstehen vor allem durch Ausbildung und Arbeit. Davon sind wir als IHK für München und Oberbayern fest überzeugt.

Die Wirtschaft engagiert sich in diesem Sinne bereits sehr umfangreich. Viele Unternehmen bieten Praktika an, bilden Flüchtlinge aus oder stellen sie als Fachkräfte oder Helfer an. Damit tragen sie auch maßgeblich zu deren Integration bei. Diese Publikation will Sie mit Best-Practice-Beispielen ermutigen, sich an der Integrationsaufgabe zu beteiligen. Sie enthält viele Tipps aus der Praxis für die Praxis.

Integration durch Arbeit und Ausbildung stellt uns vor viele Herausforderungen und funktioniert nicht immer reibungslos. Und doch bringt sie unterm Strich nicht nur die Flüchtlinge, sondern auch die Unternehmen voran: Die Firmen finden neue, oft sehr engagierte und motivierte Mitarbeiter, lernen vieles über andere Kulturen und damit auch über sich selbst. Und nicht zuletzt werden die Unternehmerinnen und Unternehmer dem Leitbild des Ehrbaren Kaufmanns gerecht, der über den Tellerrand schaut und anderen hilft.

Danke für Ihr bisheriges Engagement und weiterhin viel Erfolg!

Dr. Eberhard Sasse  
Präsident der IHK für München und Oberbayern



# Umfassend aktiv – so helfen BIHK und IHK bei der Flüchtlingsintegration

Gemeinsam wollen die Bayerische Staatsregierung, die Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit und die bayerische Wirtschaft die Integration von Flüchtlingen voranbringen – so beschlossen sie es im Oktober 2015 in ihrer Vereinbarung „Integration durch Ausbildung und Arbeit“. Der Bayerische Industrie- und Handelskammertag (BIHK) entwickelte daraufhin sechs Leuchtturmprojekte, die nun bayernweit umgesetzt werden.

## Dies sind die Leuchtturmprojekte auf einen Blick:

- Qualifizierung von Ausbildungs- und Personalverantwortlichen in IHK-Ausbildungsbetrieben
- Berufsbezogene, ausbildungsbegleitende und -vorbereitende Sprachförderung
- Auf- und Ausbau von Unterstützungsstrukturen für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende: Jobbegleiter und Ausbildungsakquisiteure
- Entwicklung und Aufbau eines Kompetenzfeststellungs- und Potenzialanalyse-Systems für einen ersten Qualifikations-Check
- IHK-Teilqualifikationen für Ü-25-jährige Flüchtlinge
- Bildungseinrichtungen für die Aufgaben und Herausforderungen in der Flüchtlingsthematik ertüchtigen

Die IHK für München und Oberbayern beteiligt sich an der Umsetzung der Leuchtturmprojekte und ergänzt weitere eigene Bausteine. Was wir alles anbieten, zeigt Ihnen unsere Übersicht:

## Netzwerken

- NETZWERK „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ – regionale Angebote zum Mitmachen, Austauschen, Vernetzen
- Projekt „Unternehmerinnen übernehmen Verantwortung – 500 Praktikumsplätze für Flüchtlinge“

## Informationen

- Unternehmensleitfaden zum Asyl- und Aufenthaltsrecht
- Infoveranstaltungen für Unternehmen
- Interkulturelle Seminare für Ausbilder und Personalverantwortliche

## Ausbildung

- Erstberatung zur Aus- und Weiterbildung
- IHK-Teilqualifikationen für Ü-25-jährige Flüchtlinge
- Projekt „Fit für den Arbeitsmarkt – 500 Ausbildungsplätze für jugendliche Flüchtlinge“
- Perspektiventage für Flüchtlinge
- Integrationsberater – praktische Hilfe für Unternehmen und Flüchtlinge bei Ausbildung und Integration (gefördert durch das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration)

## Kompetenzfeststellung

- IHK-FOSA – Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse
- Prototyping Transfer – Berufsqualifikationsanalyse
- IHK-Kompetenzcheck für Flüchtlinge ab Frühjahr 2017 (gefördert durch das Bayerische Staatsministerium für Wirtschaft und Medien, Energie und Technologie)

## Sprache

- Berufsbezogene Deutschkurse für Azubis und Praktikanten an Berufsschulen
- Lotsenberatung zu Deutschkursen für Flüchtlinge

## „Wir nehmen uns ausreichend Zeit für die Kommunikation mit den Flüchtlingen“

### Autobus Oberbayern GmbH

**Beschäftigte:** 850  
(in der Autobus Oberbayern Gruppe)

**Standort:** München

**Branche:** Personentransport

**Flüchtlinge\*:** Joseph, Anas, Bassem und Jessica als Auszubildende sowie weitere Praktikanten aus dem Iran, Syrien, Südafrika, Äthiopien und dem Senegal, alle zwischen 20 und 25 Jahren

\* Zum Schutz der Flüchtlinge nennen wir grundsätzlich nur ihre Vornamen, zum Teil auch keine Namen.

#### Was?

Die Autobus Oberbayern Gruppe in München hilft den Flüchtlingen beim Lernen und entwickelt eigene Kommunikations- und Besprechungsformate.

#### Wie?

Als im September 2015 die Flüchtlingswelle München erreichte, brauchte es nicht nur Unterkünfte, sondern auch Fahrzeuge für den Transport zu den Unterkünften. Autobus Oberbayern ließ sich nicht zweimal bitten. Obwohl unklar war, ob der Transport überhaupt bezahlt wird, wollte die Belegschaft helfen. „Gerade die Ex-Jugoslawen in unserem Team, die selbst Kriegs- und Fluchterfahrung haben, standen sofort bereit“, erzählt Martin Christoph, Leiter Linienverkehre bei Autobus Oberbayern.

#### Persönliches Gespräch und Praktikum

Dabei blieb es nicht. Mittlerweile beschäftigt das Unternehmen Praktikanten und Azubis aus dem Iran, Syrien, Südafrika, Äthiopien und dem Senegal. Sie wurden über die SchlaU-Schule, ein besonderes Schulangebot für Flüchtlinge in München, und die Stadt

München empfohlen. In einem persönlichen Gespräch, mit einem speziell entwickelten Einstellungsfragebogen und einem Praktikum machte sich das Unternehmen dann einen eigenen Eindruck, prüfte vor allem auch die Sprachkenntnisse. „Bei Jessica aus Nigeria haben wir die Einstellung um ein Jahr verschoben. Sie machte einen guten Eindruck, sprach aber zunächst noch nicht so gut Deutsch. Jetzt ist sie an Bord“, so Christoph.

#### Spezielle Lernangebote und Nachbesprechungen

Der Dreh- und Angelpunkt der Integration ist auch bei Autobus Oberbayern die deutsche Sprache. Die Flüchtlinge besuchen nicht nur Deutschkurse, die übers Arbeitsamt gefördert werden. Zudem werden sie intern unterstützt. Für ausländische Mitarbeiter, die sich mit dem Lesen und Schreiben auf Deutsch schwertun, gibt es individuelle Hilfen, auch spezielle Betriebs-Deutschkurse, die ein Dienstleister umsetzt. Diese werden in Zukunft für die Flüchtlinge geöffnet. Für Martin Christoph ist Deutschlernen allein aber noch nicht genug: „Wir müssen viel grundsätzlicher ansetzen und auch unsere eigene Art zu kommunizieren und zu handeln immer wieder überdenken. Was wir als Selbstverständlichkeit sehen, ist für andere noch lange nicht selbstverständlich. Nicht zuletzt muss die westliche Art zu lernen gelernt werden“, sagt er. Also nimmt Christoph sich mehr Zeit für die Kommunikation mit den Flüchtlingen. In Einzel- oder Teamgesprächen wird regelmäßig die Betriebswoche mit ihnen rekapituliert. Wenn die Flüchtlinge, wie auch andere ausländische Mitarbeiter, bei wichtigen internen Besprechungen oder Schulungen nicht ausreichend folgen können, wird in zusätzlich anberaumten Treffen das Besprochene noch einmal langsamer zusammengefasst und erläutert. „Damit sind wir näher dran, können Fragen schneller klären, etwaige Probleme früher erkennen und verhindern.“

„Flüchtlinge zu beschäftigen gehört zur sozialen Verantwortung eines Unternehmens. Dabei sind Flüchtlinge letztendlich ganz „normale“ Mitarbeiter: Wie bei allen anderen auch ist der eine mehr, der andere weniger motiviert oder engagiert. Das Wichtigste bei der Integration ist die Sprache. Hier muss eine Lernkurve erkennbar sein, sonst kann die Beschäftigung nicht erfolgreich sein. Dann können die Flüchtlinge auch schnell zu selbstbewussten Busfahrern werden.“

Martin Christoph, Leiter Linienverkehre Autobus Oberbayern

Jetzt bei Autobus Oberbayern an Bord: Jessica aus Nigeria



#### So kann die IHK helfen:

- Interkulturelle Seminare
- Integrationsberater
- Lotsenberatung Deutschkurse



## „Wir setzen auf die persönlichen Empfehlungen des Helferkreises“

**Bayerische Blumen Zentrale GmbH**

**Beschäftigte:** 70

**Standort:** Parsdorf

**Branche:** Großhandel für Blumen, Pflanzen, Floristenbedarf

**Flüchtlinge:** Riaz und Azhar aus Pakistan, Hamed aus Afghanistan, Kristian aus der Ukraine, alle zwischen 19 und 45 Jahren

### Was?

Das Unternehmen profitierte bei der Einstellung von Flüchtlingen von der Vorauswahl, die der örtliche Helferkreis getroffen hatte.

### Wie?

Sonja Ziegltrum-Teubner, Geschäftsführerin der Bayerische Blumen Zentrale GmbH, kann jetzt zumindest ein wenig aufatmen. Seit Sommer 2016 ermöglicht das Integrationsgesetz durch die 3+2-Regelung, dass Flüchtlinge in Ausbildung für die Dauer der Ausbildung und zwei weitere Jahre in Deutschland bleiben können. „Eine unsichere Bleibeperspektive war und ist für uns Unternehmer das größte Problem“, sagt sie. Die Wirtschaft wolle Flüchtlinge ausbilden, investiere Zeit und Geld – und dann dürfen die jungen Menschen vielleicht nicht bleiben. „Vor allem, wenn mehrere Flüchtlingsazubis eingeplant waren, wirft eine Abschiebung die ganze Betriebsplanung um.“ Durch 3+2 sei nun zumindest die Ausbildung besser zu handhaben. „Auch für die Flüchtlinge selbst ist eine solche Regelung natürlich gut. Sie sind durch die für sie intransparente Bleibediskussion sehr verunsichert, was dann auch wieder auf die Arbeit im Betrieb zurückwirkt.“

### Vorauswahl und Empfehlung durch den Helferkreis

Bewerber unter den Flüchtlingen fand Ziegltrum-Teubner zunächst vor allem über den örtlichen Helferkreis, in dem eine Freundin von ihr sehr aktiv ist. Dieses zufällig entstandene Rekrutierungsverfahren stellte sich als sehr vorteilhaft heraus: „Die persönliche Empfehlung ist sehr hilfreich für die Auswahl. Die Helfer können zumeist gut einschätzen, ob die Kandidaten sich eignen und zu uns passen könnten.“ Überprüft wird die Empfehlung durch ein Einstiegsgespräch und Probearbeiten. Mittlerweile bildet sie zwei junge Männer fest aus, zwei weitere sind als Helfer eingesetzt. Was nicht heißt, dass sich jeder Bewerber bewährt. „Einer kam zum Beispiel nach ein paar Tagen einfach nicht wieder, wir wissen nicht, warum. Und wie mit einheimischen Azubis auch diskutieren wir über Pünktlichkeit, Fehlertage und vieles mehr“, erzählt Ziegltrum-Teubner.

### So kann die IHK helfen:

- Unternehmensleitfaden Aufenthalts- und Asylrecht
- Integrationsberater
- Projekt „Unternehmerinnen übernehmen Verantwortung“



### Enge Betreuung durch die Stammebelegschaft

Wichtig war ihr auch, dass ihre Stammebelegschaft mitzieht. So erklärte sie rechtzeitig auf der Weihnachtsfeier 2015, dass in Zukunft mehrere Flüchtlinge an Bord sein würden und integriert werden müssten. „Da wir in den meisten Bereichen, in denen Flüchtlinge eingesetzt sind, auch vorher schon zu zweit zusammengearbeitet haben, haben wir das Prinzip nun übertragen. So ergibt sich eine 1:1-Betreuung, durch die die Flüchtlinge gut an die Hand genommen werden.“ Weiterer Vorteil: „Durch die enge Zusammenarbeit nähern sich Stammebelegschaft und Flüchtlinge nun immer besser an.“

„Ich empfehle vor allem die Zusammenarbeit mit Helferkreisen oder anderen Organisationen, die einen sehr persönlichen Kontakt zu den Flüchtlingen haben. Sie treffen bei möglichen Bewerbungen oft eine gute Vorauswahl, auf die man sich verlassen kann.“

Sonja Ziegltrum-Teubner,  
Geschäftsführerin Bayerische Blumen Zentrale GmbH

1:1-Betreuung in der Ausbildung als Prinzip: Chefin Sonja Ziegltrum-Teubner mit Flüchtling



## „Flüchtlinge brauchen mehr als nur Arbeit oder Ausbildung“

**Betz-Chrom GmbH**

**Beschäftigte:** 63

**Standort:** Gräfelfing

**Branche:** Galvanik/Metallverarbeitung

**Flüchtlinge:** Khaled aus Syrien, Sulimann aus Eritrea, Masoud, Hawal und Rewing aus dem Irak sowie Flüchtlinge aus früheren Jahren wie Mohammad aus dem Iran, Darko aus Kroatien oder Ferrat aus dem Kosovo

### Was?

Betz-Chrom geht in einem sehr vielfältigen Engagement über Ausbildung und Beschäftigung hinaus: So stellt das Unternehmen Räume für Sprachkurse zur Verfügung und bietet im Notfall eine Unterkunft.

### Wie?

Solange es das Unternehmen Betz-Chrom gibt, engagiert es sich für Menschen, die Hilfe benötigen – unter anderem für Flüchtlinge. „Das ist selbstverständlich“, sagt Geschäftsführerin Miriam Betz. „Schon meine Mutter, die das Unternehmen vor mir führte, hat Menschen geholfen. In ihrer Zeit kamen sie aus Ex-Jugoslawien oder waren verfolgte Tamilen. Heute sind es Syrer, Afghanen oder Iraner.“ Dabei sieht sie sich als Arbeitgeberin in einer besonderen Rolle: „Nur durch Ausbildung und Weiterbildung, also Integration in Arbeit, werden wir die Flüchtlinge gut und friedlich integrieren können. Nach der Erstversorgung, dem rudimentären Spracherwerb und der medizinischen Erstversorgung sind also zwingend wir Arbeitgeber an der Reihe, uns einzubringen.“

### Einstellung oder Weitervermittlung

Betz-Chrom selbst macht das auch so: Flüchtlinge aus dem Irak, Syrien und Eritrea absolvieren hier mittlerweile eine Hospitanz oder Ausbildung oder arbeiten als Fachkraft mit. Die Kontakte entstanden über die Münchner SchlaU-Schule, über die Flüchtlings-Arbeitsgemeinschaft Gräfelfing sowie durch Freunde und Bekannte. Unter den Bewerbern auszuwählen, dabei halfen ein eigens angepasster Einstellungstest oder Hospitanz. Wenn Betz-Chrom die Flüchtlinge nicht selbst einstellen oder ausbilden kann, kontaktiert das Unternehmen Partnerfirmen, um Bewerber dorthin zu vermitteln.

### Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten

Neben der klassischen Beschäftigung ermöglicht das Unternehmen zudem bereits seit fast einem Jahr, dass die Volkshochschule in ihrem Bürogebäude Deutschkurse für Flüchtlinge geben kann. Als ein syrischer Flüchtling eine Unterkunft suchte, bot Betz-Chrom ihm für fünf Monate ein umfunktionsiertes Büro an.

### So kann die IHK helfen:

- Integrationsberater
- IHK-Kompetenzcheck
- Lotsenberatung Deutschkurse



Betz-Chrom unterstützt die Volkshochschule mit Räumen für Deutschkurse

### Verständnis für psychische Probleme

Ob es auch manchmal schwierig ist? Da hat Miriam Betz vor allem mit fluchtbedingten Traumata Erfahrungen gemacht. „Viele Flüchtlinge bringen Wunden mit, die immer noch schwären“ Jedoch würden auch einheimische Jugendliche oder andere Mitarbeiter nicht nur mit unverwundeten Biografien in die Unternehmen kommen. „Das müssen wir als Arbeitgeber bedenken, Verständnis dafür haben, helfend reagieren – auch wenn die Leistung dann vorübergehend vielleicht einmal sinkt.“

„*Es ist die schiere gesellschaftliche Notwendigkeit, dass wir uns auch als Arbeitgeber engagieren. Und da sollten die Unternehmen nicht so viel nachdenken, sondern einfach machen!*“

Miriam Betz, Geschäftsführerin Betz Chrom GmbH

## „Unsere anderen Auszubildenden sind ein wichtiger Anker für die Flüchtlings-Azubis“

**Maritim Hotel München**

**Beschäftigte:** 115

**Standort:** München

**Branche:** Hotellerie

**Flüchtlinge:** Habibulla aus Afghanistan und Ezadul aus Bangladesch, beide 18 Jahre alt

### Was?

Das Maritim Hotel unterstützt die Flüchtlinge über ein Netzwerk aus internen, aber auch externen Ansprechpartnern und Unterstützern. Intern sind vor allem auch die anderen Auszubildenden der Integrationshebel.

### Wie?

Die ersten Begegnungen mit Flüchtlingen hatte Richard Mayer, Direktor des Maritim Hotels München, an seinem privaten Wohnort in der dortigen Flüchtlingsunterkunft. Mayer ließen seine Eindrücke nicht los, er wollte mehr tun: „Integration funktioniert am besten durch Arbeit und Ausbildung. Dazu kann ich als Hoteldirektor Möglichkeiten schaffen.“ Da ein Hotel wie das Maritim mit einem Team aus 16 Nationalitäten per se schon kosmopolitisch ist, musste er auch die praktische betriebliche Integration der Flüchtlinge nicht besonders vorbereiten. „Wir haben schon viele Nationalitäten integriert – wir mussten also nur handeln. Nun haben wir die ersten beiden Flüchtlinge als Azubis an Bord.“ Ein Zusatzargument für die Flüchtlingsintegration jenseits der Hilfe war für Mayer: Er weiß, dass er von seinem nun erweiterten internationalen Team auch vielfach profitiert. „Wir bekommen von unseren ausländischen Mitarbeitern – und nun auch von den Flüchtlingen – immer wieder gute Anregungen zum Umgang mit ausländischen Gästen.“

### Mehrtätige Probearbeit statt Assessment-Center

Den Kontakt mit seinem ersten Auszubildenden aus einem Herkunftsland, dem 17-jährigen Habibulla aus Afghanistan, bekam Mayer durch dessen Betreuerin in einer Unterkunft für jugendliche Flüchtlinge in München. Ein Jahr später fragte Habibulla dann an, ob sein Freund Ezadul aus Bangladesch ebenfalls die Ausbildung zum Hotelfachmann absolvieren könnte. Anstatt wie bei der Auswahl von Auszubildenden sonst üblich verzichtete der Hoteldirektor auf ein Assessment-Center. Dafür arbeiteten die beiden Flüchtlinge fünf Tage zu Probe. „So konnten wir uns ein gutes Bild machen – sowohl von ihrer Motivation als auch von ihren Sprachkenntnissen.“ Habibulla brachte bereits sehr gute Deutschkenntnisse mit, Ezadul konnte sich ebenfalls recht gut auf Deutsch verständigen. Außerdem

sprechen die beiden sehr gut Englisch, was in einem internationalen Hotel mit vielen ausländischen Gästen grundsätzlich von Vorteil ist. Weitere gute Grundlage für die Ausbildung: Die beiden jungen Männer haben an einem Berufsvorbereitungsjahr teilgenommen. Mayer ergänzt: „Da wir offen über das besondere Auswahlverfahren kommuniziert haben, war es auch für die anderen Azubis kein Problem, dass die Flüchtlinge nicht durchs Assessment-Center mussten.“

### Internes und externes Netzwerk von Helfern für die Flüchtlinge

Obwohl die Integration internationaler Mitarbeiter ein eingespieltes Verfahren im Maritim Hotel ist, erschien es Richard Mayer wichtig, den Flüchtlingen eine besondere Zuwendung zu geben und ihnen Zusatzangebote zu machen. So werden die beiden zweimal in der Woche für zusätzliche Deutschkurse freigestellt, bei den Berichtsheften für die Berufsschule werden sie von der Personalabteilung intensiver betreut. Zudem bat Mayer das Personalbüro, die Abteilungsleiter, die Belegschaft und die anderen Azubis um besondere menschliche Empathie und Sensibilität. Sie sollten aufmerksamer und hilfsbereiter sein, bei den Flüchtlingen etwas häufiger nachfragen, wie denn die Ausbildung in der Praxis läuft und ob sie zurechtkommen. Das macht Mayer selbst auch. Den Flüchtlingen selber kommunizierte er, dass sie jederzeit auf ihn selbst, die Abteilungsleiter und die Azubi-Sprecher zugehen können. Zudem hält das Hotel engen Kontakt zur Berufsschule und zur Betreuerin aus der Unterkunft. „Durch dieses Netzwerk können wir rechtzeitig helfen, wenn sich Probleme abzeichnen – was bislang aber überhaupt noch nicht der Fall war.“

### Besondere Unterstützung durch die anderen Auszubildenden

Eine besondere Rolle für die Integration spielen die anderen Maritim-Azubis. 22 Azubis sind insgesamt an Bord. Die Azubi-Sprecher sind die festen Ansprechpartner von Habibulla und Ezadul bei allen Fragen rund um die Ausbildung und das Team. Ein älterer Azubi übernimmt zudem und traditionsgemäß die Patenschaft für einen jüngeren Azubi – so auch hier. „Bei Habibulla und Ezadul kommt hinzu, dass sie befreundet sind und sich so zudem noch wechselseitig Paten sind.“ Die Azubis helfen sich beim Lernen für die Berufsschule, geben einander Nachhilfe. Bei allen Aktivitäten der Azubis – sei es die Organisation der Mitarbeiterfeier oder der Austausch mit Azubis anderer Maritim Hotels – werden die Flüchtlinge stets besonders mit eingebunden. Und wenn die gemeinsamen Aktivitäten der Azubis ins Private übergehen – sind auch hier die Flüchtlinge dabei.

„ Wir haben zwei sehr beeindruckende junge Männer als Auszubildende. Um uns gut genug um sie kümmern zu können, holen wir pro Ausbildungsjahr nur einen neuen Flüchtling an Bord. Flüchtlinge zu integrieren ist einerseits ein gesellschaftlicher Auftrag, aber es ist auch eine Bereicherung für unser Haus. Wir bekommen auch immer wieder gute interkulturelle Anregungen von den beiden.“

Richard Mayer, Direktor Maritim Hotel München

### So kann die IHK helfen:

- Interkulturelle Seminare
- Integrationsberater
- Lotsenberatung Deutschkurse



## „Ein Netzwerk an Ansprechpartnern ist enorm hilfreich“

Münchner Stubn,  
Wickenhäuser & Egger AG

Beschäftigte: 80

Standort: München

Branche: Gastronomie/  
Hotellerie

Flüchtlinge: Michael aus  
Sierra Leone und Samuel aus  
Nigeria

### Was?

Die Familienunternehmerin Kathrin Wickenhäuser-Egger zeigt viel persönliches Engagement und baute sich ein gutes Netzwerk an Ansprechpartnern für alle Integrations-Fragestellungen auf.

### Wie?

Kathrin Wickenhäuser-Egger hat sich schon immer sozial engagiert. So war es auch selbstverständlich, dass sie Michael aus Sierra Leone einen Praktikumsplatz gab, als die Münchner SchlaU-Schule diesbezüglich anfragte. „Das war vor sechs Jahren. Wir wollten einfach helfen. Und ganz schnell konnten wir uns unser Unternehmen ohne Michael gar nicht mehr vorstellen“, erzählt sie. Der junge Mann, der als unbegleiteter minderjähriger Flüchtling nach München kam, erwies sich als sehr engagiert, lernbegierig und „einfach sehr sympathisch. Er gehört immer zu den ersten, die sehen, wenn etwas zu tun ist, packt sofort mit an. Zudem hat er einen guten Humor.“ So wurde aus dem Praktikum zuerst eine Ausbildung im Hotel Cristal und dann eine Festanstellung in den Münchner Stubn.

### Unterstützung auf allen Ebenen

Sowohl seine Chefin als auch das ganze Team haben Michael auf seinem Weg unterstützt. „Wir haben das als gemeinsame Aufgabe verstanden“, betont Wickenhäuser-Egger, die für den jungen Mann die Patinnen-Rolle übernommen hat. So finanzierte sie ihm private Sprachkurse und Nachhilfe für die Berufsschule. Das Team übte mit ihm die wichtigsten Betriebsvokabeln und hatte Verständnis, wenn Dinge in den ersten Monaten einfach mal länger dauerten, weil Michael sich eingewöhnen musste. Auch jenseits der Arbeit hilft Kathrin Wickenhäuser-Egger: bei der Wohnungssuche, beim Ausfüllen von Formularen oder durch den Anruf bei einem Psychotherapeuten, wenn die schlimmen Erlebnisse, die zu seiner Flucht geführt haben, Michael zwischendurch einholen. „Wir stehen hinter ihm und bekommen viel zurück – in der Arbeit und menschlich.“ Den größeren Aufwand, den das Unternehmen hatte, nimmt die Unternehmerin gelassen. „Wir sind ein Familienunternehmen, da macht man das eben ...“

### So kann die IHK helfen:

- Informationsveranstaltungen
- Integrationsberater
- NETZWERK „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“



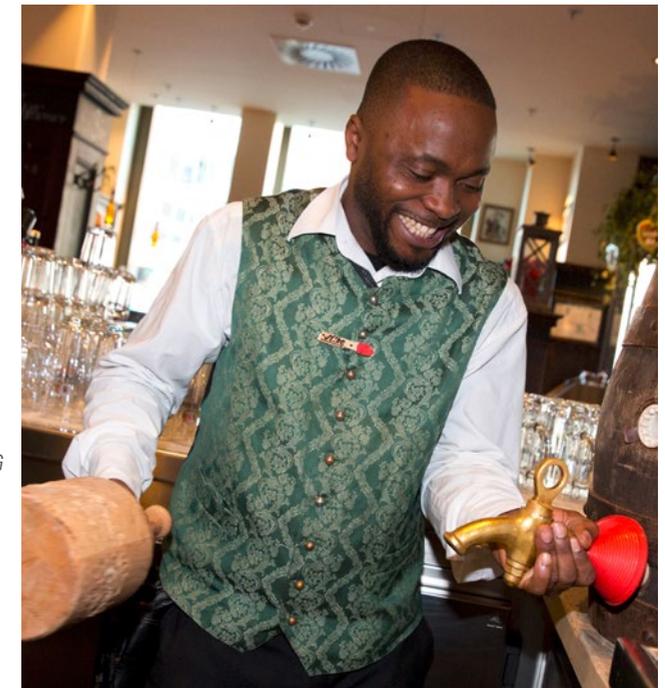
### Großes Netzwerk an Ansprechpartnern für alle Fragen

Ein hilfreicher Faktor ist das mittlerweile große Netzwerk an persönlichen Ansprechpartnern, das sie sich aufgebaut hat: bei Behörden, bei der Arbeitsagentur, in den Schulen, unter Psychologen. „Zum Teil habe ich die Personen prophylaktisch etwa auf Flüchtlings-Informationsveranstaltungen angesprochen und hatte so jemanden in petto, den ich bei juristischen, behördlichen, schulischen oder psychologischen Fragen oder Problemen anrufen konnte“, so Kathrin Wickenhäuser-Egger. Oder sie ist mit in die Schule oder aufs Amt gegangen und hat die Kontakte gehalten. Mittlerweile hat sie weitere Flüchtlinge als Praktikanten und jetzt den Nigerianer Samuel als Azubi eingestellt. „Durch die Erfahrung mit Michael und das Kontaktnetz sind wir auf alle Fragen und Herausforderungen gut vorbereitet. Wir können im Team einfach auf einen guten Fundus an Integrationsideen und Kontakten zurückgreifen.“

„Wir sollten nicht so viel nachdenken, sondern einfach machen. Ein Unterstützer-Netzwerk und gute Kontakte zu allen wichtigen Institutionen helfen dabei. Es ist wichtig, dass die Flüchtlinge in unserem Wirtschaftssystem ausbildungs- und arbeitsfähig werden. Dabei sollten wir jedoch unsere Überheblichkeit ablegen und in ihnen nicht nur eine Lösung für unser Fachkräfteproblem sehen.“

Kathrin Wickenhäuser-Egger,  
Vorstand Wickenhäuser & Egger AG

O'zapft is: Michael aus Sierra Leone in den Münchner Stubn



## „Wir lassen uns bei komplexen Fragen von externen Experten unterstützen“

**Munich Composites GmbH**

**Beschäftigte:** 20

**Standort:** Taufkirchen bei München

**Branche:** Herstellung von Bauteilen aus carbonfaserverstärktem Kunststoff (CFK)

**Flüchtlinge:** Fünf Geflüchtete aus Nigeria und Uganda im Alter zwischen 20 und 30 Jahren

### Was?

Mit externer Hilfe durch die ehrenamtliche Initiative „Jobs for Refugees“ gelangen die Rekrutierung und die Einstellung besser.

### Wie?

Dass die Munich Composites GmbH mittlerweile fünf Flüchtlinge beschäftigt, ist vor allem eines: Zufall. „Wir sind nicht selbst aktiv geworden, sondern erhielten einen Anruf der ehrenamtlichen Initiative Jobs for Refugees“, berichtet Martin Stoppel, der kaufmännische Leiter von Munich Composites. Diese vermittelt Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung und suchte nach engagierten Arbeitgebern im Raum München. Bei Munich Composites rannten die Ehrenämter offene Türen ein: Mittlerweile brachte Jobs for Refugees bei dem CFK-Bauteile-Hersteller fünf Flüchtlinge aus Nigeria und Uganda unter. „Wir finden kaum Mitarbeiter, die auch einfachere Arbeiten mit dem nötigen Engagement machen“, erzählt Stoppel. „Wir haben uns also gefreut, dass jemand dazu bereit war. Die Qualifikation war für uns daher weniger entscheidend als die Motivation.“



### So kann die IHK helfen:

- Unternehmensleitfaden  
Aufenthalts- und Asylrecht
- Integrationsberater
- Kompetenzfeststellung



Jobs for Refugees hatte die Qualifikationen allerdings zuvor ermittelt. So bringen alle Flüchtlinge eine Berufserfahrung mit. „Einer ist mit einem nigerianischen BWL-Hochschulabschluss eigentlich sogar überqualifiziert ...“ Prüfen konnte das Unternehmen die Bewerber in Gesprächen und Probearbeiten. Dann stellte es sie zunächst befristet ein.

### Externe Unterstützung bei Behördengängen

Was Martin Stoppel besonders zu schätzen weiß: Die Abstimmungen mit den Behörden seien am Anfang sehr kompliziert gewesen. „Jobs for Refugees hat uns bei den Abstimmungen mit den Behörden sehr gut unterstützt. Sie helfen den Flüchtlingen auch jetzt noch durch Paten. Und wenn bei uns neue Fragen aufkommen, können wir sie immer kontaktieren. Die Unterstützung war hervorragend.“

### Englisch zur Überbrückung

Was im Betriebsalltag noch problematisch ist: Die Flüchtlinge sprechen während der Arbeit derzeit noch ausschließlich Englisch. Da einige der deutschen Angestellten der englischen Sprache nicht mächtig sind, müssen die Besprechungen in zwei verschiedenen Sprachen erfolgen. „Die Flüchtlinge lernen zwar Deutsch und wir unterstützen sie, indem sie im Unternehmen auch am PC ihr Deutsch vertiefen können. Nichtsdestoweniger ist die Verständigung im Team oft noch schwierig.“

Stoppel sieht aber auch die Seite der Flüchtlinge: „Sie müssen sich an die deutsche Bürokratie, unsere Kultur und Sprache, aber auch an unsere Unternehmen gewöhnen“, betont er. „Letzteres wiederum hat reibungslos geklappt.“ Vielleicht auch deshalb, weil für Munich Composites in erster Linie die Arbeitseinstellung entscheidend ist. „Für so ein kleines Team wie unseres ist nicht das Herkunftsland wichtig, sondern dass Mitarbeiter motiviert und engagiert sind.“ Und das seien die Flüchtlinge in jedem Fall. „Das passt richtig gut.“



Motivierte und engagierte Mitarbeiter:  
Flüchtlinge bei Munich Composites

„Die Initiative Jobs for Refugees hat unserem Unternehmen sehr weitergeholfen. Ich empfehle anderen Unternehmen, Hilfe von solchen Initiativen, überhaupt externe Hilfe und Unterstützung zu suchen und in Anspruch zu nehmen. Es gibt mittlerweile immer mehr Angebote.“

Martin Stoppel, kaufmännischer Leiter Munich Composites

## „Wir unterstützen die Integration mit einem eigenen Projekt“

REWE Markt GmbH  
Zweigniederlassung Süd

Beschäftigte: 15500

Standort: Eching

Branche: Lebensmittel-  
einzelhandel

Flüchtlinge: ca. 100 Ge-  
flüchtete aus Afghanistan,  
Irak, Iran, Syrien zwischen  
17 und 46 Jahren

### Was?

Der Einzelhändler hat ein umfangreiches Integrationsprojekt, das Deutschkurse und Verhaltenstrainings vorsieht und auch die Stammbelegschaft mit einbezieht.

### Wie?

Die Mitarbeiter bei REWE Süd zeichnen sich vor allem durch eines aus: ihre Unterschiedlichkeit. Allein in der Logistik sind 60 Nationalitäten vertreten, viele Altersgruppen und die unterschiedlichsten Vorbildungen. Und auch die anderen Abteilungen sind bunt gemischt. „Vielfalt wird bei uns als Bereicherung verstanden, als Vorteil. Denn gemischte Teams sind einfach besser“, betont Ibrahim Dourra Maiga, Integrationskoordinator bei REWE Süd. Kein Wunder also, dass REWE Süd mittlerweile rund 90 Praktikanten, zwei Azubis und sechs Einstiegsqualifizierer aus Fluchtherkunftsländern an Bord hat.

### Aktive eigene Rekrutierung

Dabei ergreift REWE Süd auch von sich aus die Initiative. Das Unternehmen bietet Betriebsführungen für interessierte Geflüchtete an, organisiert Info-Abende. Es lädt nicht nur diejenigen zum Gespräch ein, die eine Initiativbewerbung schicken oder über einen örtlichen Helferkreis Kontakt aufnehmen, sondern sucht auch den Kontakt mit der Arbeitsagentur, dem Landratsamt oder der Münchner SchlaU-Schule. „Wir haben bei den Bewerbern und jetzigen Mitarbeitern alle Bildungsstufen: vom Akademiker bis zum Analphabeten. Entscheidender als der Schulabschluss ist für uns, dass die Flüchtlinge sich mit unserem Unternehmen, unseren Leitideen identifizieren, dass sie motiviert sind, bei uns zu arbeiten, dass ihre Persönlichkeit zu uns passt“, erklärt Maiga. Dennoch wird überprüft, was die Bewerber mitbringen. Die Umsetzung eines schriftlichen Eignungstests für Geflüchtete steht kurz bevor. Ein weiterer wichtiger Punkt sind die Deutschkenntnisse. „Im Einzelhandel spielt Sprache einfach eine wichtige Rolle.“

### Integrationsangebot für Geflüchtete, Maßnahmen für Mitarbeiter

Um die Integration zu forcieren, hat REWE Süd das eigene Konzept „KIMAT – Konzept zur Integration von Migranten in den Arbeits-

markt und in die Teams“ entwickelt. Das sieht es vor: Es gibt unternehmenseigene berufsbezogene Sprachkurse für Flüchtlinge, die in der Logistik arbeiten. Zudem werden Workshops organisiert, die den Geflüchteten die Erwartungen an ihr Verhalten in der Belegschaft oder gegenüber den Kunden näher erläutern und mit ihnen trainieren: Dazu gehören Arbeitsmoral, Pünktlichkeit oder Kommunikation etwa bei Fehlen. „Wir haben damit zwar kaum Probleme. Aber so können wir unsere Erwartungen explizit kommunizieren“, so Maiga. Gläubigen Muslimen wird die Möglichkeit zum regelmäßigen Gebet gegeben. In einem gemeinsamen Projekt mit der Hochschule Fresenius wird zudem erarbeitet, was und wie die Stammbelegschaft zur weiteren Integration beitragen kann, etwa indem sie zu Treffen außerhalb der Arbeit einlädt. Und nicht zuletzt spielen am Standort Eitting die Mitarbeiter der dortigen Filiale mit Flüchtlingen aus der nahe gelegenen Unterkunft regelmäßig Fußball.

„Der beste Weg zur Integration ist die Arbeit. Wir sollten die Geflüchteten als Gewinn sehen – als neues Potenzial für das eigene Unternehmen. Mit ein wenig Geduld werden sie eine große Bereicherung für unsere Wirtschaft und Gesellschaft werden.“

Ibrahim Dourra Maiga, Integrationskoordinator der REWE Markt GmbH Zweigniederlassung Süd



Arbeit und Freizeit miteinander teilen:  
Flüchtlinge bei REWE Süd

### So kann die IHK helfen:

- Interkulturelle Seminare
- Integrationsberater
- Berufsbezogene Deutschkurse



## „Wir helfen mit persönlicher Betreuung und selbst entwickelten Hilfsmitteln“

### See-Apotheke

Beschäftigte: 13

Standort: Herrsching am Ammersee

Branche: Pharmazie

Flüchtlinge: Sarah aus Syrien, 18 Jahre

#### Was?

Die Apothekerin Helen Brugger unterstützt ihre syrische Auszubildende mit einer festen Ansprechpartnerin und eigenem Hilfsmaterial.

#### Wie?

Es war die Vermieterin ihrer Eltern, die die junge Syrerin Sarah bei ihren ersten Schritten ins Berufsleben begleitete. Sie sprach Apothekerin Helen Brugger an, ob ihr Schützling nicht ein Praktikum oder eine Ausbildung in der Apotheke machen könnte. Nach einigen Schnuppertagen stand fest, Sarah würde eine gute Auszubildende werden können. „Sie war schon zwei Jahre in Deutschland, sprach bereits sehr gut Deutsch, außerdem gut Englisch, war sehr interessiert, zudem sympathisch, wenn auch ein wenig schüchtern – unterm Strich gute Voraussetzungen für die Ausbildung“, erzählt Helen Brugger. „Gerade auch die Berufsschule würde sie sprachlich schaffen. Da konnten wir sicher sein.“ So wurde nach einem Kennenlernetreffen mit den anderen Angestellten und dem Einstellungsgespräch Vertrag zur Ausbildung als Pharmazeutisch-kaufmännische Angestellte (PKA) geschlossen.

#### Jour fixe mit der Patin

Mittlerweile hat sich Sarah schon gut eingearbeitet. Sie ist im Warenmanagement der Apotheke eingesetzt. Zur Unterstützung hat Helen Brugger ihr eine langjährige Mitarbeiterin zur Seite gestellt. „Die beiden sind sich vom Charakter her ähnlich. Die Patin ist auch ein eher zurückhaltender Mensch, kann sich also in die Gefühle unserer Auszubildenden hineinversetzen. Außerdem hat sie interkulturelles Feingefühl.“ So sei Vertrauen entstanden. Einmal im Monat haben die beiden Damen einen Jour fixe, tauschen sich darüber aus, was im Betrieb oder in Berufsschule ansteht, entwickeln bei Problemen praktische Lösungen.

#### Merkliste, zusätzliche Telefontrainings, finanzielle Hilfe

Diese Lösungen können so aussehen: Um den für das Warenmanagement wichtigen Telefondienst besser zu bewältigen, stellte die Patin mit der jungen Dame eine Merkliste mit allen nötigen Fragen zusammen, die sie beispielsweise stellen muss, wenn Ärzte oder Pri-

vatkunden Medikamente bestellen. „Die Liste gibt ihr viel Sicherheit, hilft auch, die Schüchternheit zu meistern.“ Zudem finanzierte Helen Brugger ihrer Auszubildenden ein spezielles Telefontraining, das sie zusätzlich zur Berufsschule absolvierte. „Sie wird sichtbar immer selbstbewusster, will nach der Ausbildung zur PKA noch die Ausbildung zur Pharmazeutisch-technischen Assistentin draufsatteln. Wir haben schon darüber gesprochen, dass wir sie dabei finanziell unterstützen.“

#### Unterstützung durchs Unternehmensnetzwerk

Mittlerweile ermöglichte Helen Brugger noch anderen Flüchtlingen Schnuppertage. „Es geht bei den Schnuppertagen zum einem um die Sprache, denn in einer Apotheke zählt immer der direkte Kontakt zum Kunden. Aber natürlich testen wir auch die Motivation – sobald beides bei einem Flüchtling passt, bilden wir ihn gern aus.“ Ihre betrieblichen Erfahrungen bringt sie zudem ins Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ ein. „Darüber habe ich viele andere Firmen und praktische Integrationsideen kennengelernt. Es ist ein hilfreicher Austausch.“

„Wir Unternehmerinnen und Unternehmer müssen offen sein, Verantwortung übernehmen, unseren Beitrag leisten. Denn wir haben eine Schlüsselstellung: Wenn die Wirtschaft die Integration nicht schafft, wird diese insgesamt scheitern.“  
Helen Brugger, Inhaberin See-Apotheke

Hat schon neue berufliche Ziele für die Zeit nach der Ausbildung: Sarah aus Syrien



#### So kann die IHK helfen:

- Interkulturelle Seminare
- Integrationsberater
- NETZWERK „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“



## „Ein Berufsvorbereitungsjahr und persönliche Paten erleichtern die betriebliche Integration“

Stadtwerke München GmbH (SWM)

Beschäftigte: ca. 8800

Standort: München

Branche: Energieerzeuger und -versorger, Telekommunikation, Münchner Verkehr

Flüchtlinge: rund 13 Menschen aus Afghanistan, Sierra Leone, Eritrea, Syrien, Nigeria, Iran und Irak zwischen 18 und 23 Jahren

### Was?

Die Stadtwerke bieten ein Berufsvorbereitungsjahr für junge Flüchtlinge an.

### Wie?

Die Stadtwerke München haben schon lange ein Herz für Jugendliche, die es im Leben nicht so gut getroffen haben: junge Menschen mit familiären Problemen, mit kriminell oder drogenbelastetem Hintergrund. Seit 28 Jahren helfen die SWM diesen gemeinsam mit Spectrum e. V. im „Stadtwerke Projekt“ wieder auf die Beine.

### Patensystem als Integrationsanker

Als im Sommer 2015 die großen Flüchtlingsströme nach München kamen, beschloss die Geschäftsführung der SWM, sich auch als Unternehmen zu engagieren und hierfür das Stadtwerke Projekt zu nutzen. Hier sollen im Rahmen einer Berufsvorbereitungsmaßnahme 20 Geflüchtete integriert werden. Die Maßnahme wird je zur Hälfte von der Arbeitsagentur und der Stadtwerke München GmbH finanziert und ist personell und konzeptionell genau auf die Bedürfnisse der Flüchtlinge ausgelegt. So wird der Ausbilder im Ausbildungszentrum von einer Sozialpädagogin und einem Deutschlehrer unterstützt – praktische Ausbildung, fachbezogener Deutschunterricht und individuelle sozialpädagogische Begleitung greifen direkt ineinander. Das Projekt startete am 1. September

Gute Teamarbeit: Flüchtlinge bei den Stadtwerken München



### So kann die IHK helfen:

- Integrationsberater
- Berufsbezogene Deutschkurse
- NETZWERK „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“



2016 mit 13 Flüchtlingen. Im weiteren Verlauf werden den Flüchtlingen freiwillige Paten zugeordnet, um auch im außerbetrieblichen Umfeld einen zusätzlichen Anker für die Flüchtlinge zu schaffen. „Wir waren sehr begeistert, wie viele Mitarbeiter bereit waren, eine Patenschaft zu übernehmen“, freut sich Werner Albrecht, Geschäftsführer Personal und Soziales der SWM. Jeder Pate verbringt einmal in der Woche außerhalb der Arbeit etwas Zeit mit seinem Schützling. So können persönliche Beziehungen entstehen, die Flüchtlinge verbessern vor allem auch ihr Deutsch. „Und nicht zuletzt halten die Paten den Kontakt zu den Sozialpädagogen. Wenn Probleme entstehen, Traumatisierungen aufbrechen, können die Paten diese direkt einbinden.“

### Schnuppertage und Berufsvorbereitungsjahr

Ob die jungen Leuten zu den beruflichen Angeboten der SWM und damit ins Projekt passen, finden die Stadtwerke-Ausbilder zunächst über berufliche Schnuppertage heraus. Während des Berufsvorbereitungsjahrs sind sie dann gemeinsam mit den anderen Auszubildenden in den verschiedenen handwerklichen (nicht kaufmännischen) Bereichen der SWM, aber auch bei dritten Unternehmen eingesetzt, lernen den Anlagenbau, Netz- und Anlagenservice oder auch den Kraftwerksbereich kennen. So sollen sie in diesem Jahr die „Ausbildungsreife“ erreichen und gezielt bei Berufswahl und Bewerbungsverfahren unterstützt werden, um schließlich den Weg in eine anschließende duale Berufsausbildung zu finden.

### Austausch mit anderen Unternehmen

Eine besondere Hilfe ist den Stadtwerken der Spectrum e. V., den unter anderem die Stadt München mitfinanziert. Der Verein hilft bei der Rekrutierung der Flüchtlinge und unterstützt das Stadtwerke Projekt aber auch im Verlauf. Zudem tauscht sich das Unternehmen mit anderen Firmen zum Flüchtlingsthema in einem Arbeitskreis der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP) aus. Werner Albrecht ist von den Flüchtlingen sehr angetan: „Sie sind durchweg engagiert, dankbar und fleißig.“ Herausforderungen gibt es manchmal in Bezug auf die Sprache, Themen wie Pünktlichkeit oder Termineinhaltung.

„Es kommt darauf an, Initiative zu zeigen. Die Wirtschaft will sich dieses Themas annehmen, ist in der Lage, die Aufgabe zu bewältigen, und sie ist auch auf die Flüchtlinge angewiesen! Wir müssen aber noch mehr über das Thema und die Wege der Integration sprechen. Ein Berufsvorbereitungsjahr halten wir für ein nachhaltigeres Konzept – es ist besser als ein Praktikum.“

Werner Albrecht, Geschäftsführer Personal und Soziales Stadtwerke München

## „Wir machen gute Erfahrungen mit sofortiger Anstellung“

United Parcel Service  
Deutschland Inc. & Co. OHG  
(UPS)

**Beschäftigte:** 125

**Standort:** Allershausen

**Branche:** Logistik

**Flüchtlinge:** Uchema und Famous aus Nigeria, zwischen 25 und 30 Jahre alt

### Was?

UPS stellt die Flüchtlinge in Teilzeit sofort fest an, wenn auch zunächst befristet.

### Wie?

Mitarbeiter zu finden, die auch einfache Jobs gut und engagiert machen, sei für ein Transportunternehmen nicht einfach. „Insofern haben wir uns über die ersten Initiativbewerbungen von Flüchtlingen vor eineinhalb Jahren wirklich gefreut – für uns eröffnete sich durch sie neues Mitarbeiterpotenzial“, erklärt Peter Blösl, UPS-Niederlassungsleiter in Allershausen. Die katholische Kirchengemeinde in Allershausen hat die Flüchtlinge zu der Bewerbung ermuntert. Weitere Bewerber kamen hinzu. Die meisten von ihnen sind erst knapp ein paar Monate in Deutschland. „Wir führen ein Gespräch, um den Bewerber und seine Motivation ein wenig kennenzulernen. Wenn es positiv verlaufen ist, bekommt der Bewerber eine Einladung zur Probearbeit“, erklärt Peter Blösl, wie UPS die zukünftigen Mitarbeiter auswählt. So hat das Unternehmen in Allershausen mittlerweile zwei Flüchtlinge unter seinen 125 Mitarbeitern.

### Englisch im ersten Jahr

„Neben der Motivation ist die Sprache für uns ein wichtiger Punkt, wir sind 14 Nationen, wir brauchen eine gemeinsame Sprache, die alle mehr oder weniger können – das ist Deutsch“, sagt Peter Blösl. Das Unternehmen wird die Flüchtlinge daher in Zukunft zu den privaten Deutschkursen, die der lokale Helferkreis anbietet, verpflichten. „Im ersten Jahr sprechen wir zum Übergang noch Englisch mit ihnen. Wir erwarten jedoch, dass sie ihr Deutsch verbessern.“

### Sofortige Anstellung in Teilzeit

Bei der Einstellung geht UPS diesen Weg: „Wir streben von vornherein die Festanstellung an. Denn wir wünschen uns eine langfristige Mitarbeit und sehen in der sofortigen Festanstellung auch eine gute Möglichkeit, Mitarbeiter zu binden“, so Peter Blösl. Angestellt wird zunächst in Teilzeit. Vom ersten Tag an startet dann ein Training on the Job. Zudem beteiligt sich UPS an einem Modellprojekt gemeinsam mit der Arbeitsagentur, der IHK und

anderen Logistikunternehmen, das die Flüchtlinge zielgerichtet zum Berufskraftfahrer qualifiziert. Die teilnehmenden Flüchtlinge werden dann garantiert von UPS übernommen. Auch die menschliche Integration der Flüchtlinge klappt gut. Da die Belegschaft multikulturell ist, spielen das Herkunftsland oder die Religion keine Rolle. „Die Mitarbeiter verstehen sich wirklich als Team. So gelingt auch die Integration schnell.“ Was Peter Blösl problematisch findet: dass Aufenthalts- und Arbeitserlaubnisse immer wieder unterschiedlich befristet sind und es so zu Überschneidungen kommt, dass behördliche Prozesse unabgestimmt sind, Gesetze sich verändern. „Es kostet einfach unendlich viel Zeit, Formulare auszufüllen; dann müssen wir auf die Erlaubnis warten. Das müsste alles schneller gehen.“

„Das Thema Flüchtlinge wird zu sehr negativ betrachtet. Vielmehr sollte man die Chancen sehen, die sich daraus ergeben. Wir werden sie in Zukunft für den Arbeitsmarkt sicher benötigen.“

Peter Blösl, UPS-Niederlassungsleiter Allershausen

Starker Mitarbeiter: Flüchtling im Einsatz bei UPS



### So kann die IHK helfen:

- Unternehmensleitfaden Aufenthalts- und Asylrecht
- Integrationsberater
- Lotsenberatung Deutschkurse



## Wir helfen Ihnen gern!

Sie denken auch darüber nach, einen Flüchtling zu beschäftigen? Oder Sie haben bereits einen Praktikanten, Azubi oder Mitarbeiter aus einem Fluchtherkunftsland? Und brauchen Unterstützung?

**Hier sind die Kontaktdaten unserer Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner:**

**Mareike Ziegler (Ausbildung/Leitung Integrationsteam)**  
 089 5116-1600  [mareike.ziegler@muenchen.ihk.de](mailto:mareike.ziegler@muenchen.ihk.de)

**Elfriede Kersch (Fachkräfte)**  
 089 5116-1786  [elfriede.kersch@muenchen.ihk.de](mailto:elfriede.kersch@muenchen.ihk.de)

**Achim Heissel (Aufenthalts- und Asylrecht)**  
 089 5116-1206  [achim.heissel@muenchen.ihk.de](mailto:achim.heissel@muenchen.ihk.de)

**In München und der Region für Sie unterwegs – unsere Integrationsberaterinnen und Integrationsberater\*:**

**Stefanie Gutzeit**  
 089 5116-2056  [stefanie.gutzeit@muenchen.ihk.de](mailto:stefanie.gutzeit@muenchen.ihk.de)

**Marie-Cathérine Rausch**  
 089 5116-2055  [marie-catherine.rausch@muenchen.ihk.de](mailto:marie-catherine.rausch@muenchen.ihk.de)

**Hansjörg Brunhuber**  
 089 5116-2049  [hansjoerg.brunhuber@muenchen.ihk.de](mailto:hansjoerg.brunhuber@muenchen.ihk.de)

**Amadou Ndiaye**  
 089 5116-2051  [amadou.ndiaye@muenchen.ihk.de](mailto:amadou.ndiaye@muenchen.ihk.de)

\*gefördert durch das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration

## Impressum

**Verleger und Herausgeber:**  
 IHK für München und Oberbayern  
 Dr. Eberhard Sasse  
 Peter Driessen  
 Balanstraße 55 – 59  
 81541 München  
 089 5116-0  
 [ihk-muenchen.de](http://ihk-muenchen.de)

**Gestaltung:**  
 Ideenmühle, Eckental

**Bildnachweis:**  
 IHK für München und Oberbayern  
 Fotograf: Goran Gajanin

**Druck:**  
 Mayr Miesbach GmbH  
 Am Windfeld 15, 83714 Miesbach

Stand: Oktober 2016

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.



München und  
Oberbayern



Folgen Sie uns!



[ihk-muenchen.de/newsletter](mailto:ihk-muenchen.de/newsletter)



[/ihk.muenchen.oberbayern](https://www.facebook.com/ihk.muenchen.oberbayern)



[@IHK\\_MUC](https://twitter.com/IHK_MUC)



[xing.com/net/muenchenihk](https://www.xing.com/net/muenchenihk)



[ihk-muenchen.de](http://ihk-muenchen.de)