
Inhaltsverzeichnis

Vorwort der DGFP	9
Vorwort der Autoren zur zweiten, erweiterten Auflage	13
1 Fachkräftemangel und Flüchtlingskrise	17
1.1 Einführung	17
1.2 Bevölkerung und Erwerbsbevölkerung in Deutschland	17
1.3 Wo findet Deutschland sechs Millionen Arbeitskräfte?	21
1.4 Wie viele Geflüchtete sind in Deutschland? Und: Werden sie bleiben?	25
1.5 Haben Geflüchtete die Qualifikationen, die wir brauchen?	29
1.6 Was passiert mit unseren Arbeitsplätzen und unserem Einkommen? ..	31
2 Personalauswahl von Geflüchteten – Kulturelle Prägungen im Vorstellungsgespräch	37
2.1 Einführung: Wie unterscheidet sich die Personalauswahl von Geflüchteten von sonstigen Auswahlprozessen?	37
2.2 Kulturelle Prägungen bei Geflüchteten: Wie drücken sie sich aus? ...	42
2.2.1 Kulturtypologien nach Richard Lewis	42
2.2.2 Selbstkonzepte	47
2.2.3 Kulturstandards im Nahen Osten, in Afrika und Osteuropa ...	53
2.3 Wie wir unsere Auswahlprozesse anpassen müssen	59
2.3.1 Zieldefinition und Anforderungsprofil	60
2.3.2 Gesprächsführung und Fragetechniken	65
2.3.3 Bewertung und Entscheidung	73
2.4 Zusammenfassung	75
3 Erfolgreich bei Integration und Onboarding von Geflüchteten – Erste Erfahrungen, Beispiele und Konzepte	77
3.1 Einführung	77
3.2 Sechs Erfolgsfaktoren	77
3.2.1 Gute Deutschkenntnisse	78
3.2.2 Personalauswahl – genau informieren und gut zuhören!	84
3.2.3 Interner Mentor als Ansprechperson im Arbeitsalltag	86
3.2.4 Vorbereitung der Belegschaft und offene Gesprächskultur ...	89

3.2.5	Interkulturelle Trainings – nicht jeder »denkt und fühlt deutsch«!	91
3.2.6	Externe als Begleiter für Geflüchtete	95
3.3	Kleine Hilfen, die vielleicht passen?	97
3.3.1	»Meet and Greet«-Treffen oder ein »International Meeting«?	97
3.3.2	Willkommensmappe zur ersten Orientierung	97
3.3.3	Einarbeitungsplan: Jeder weiß, was wann zu tun ist, und nichts wird vergessen!	98
3.3.4	Willkommenslotsen als kostenlose Unterstützung	98
3.3.5	Finanzielle Hilfen der Bundesagentur für Arbeit	99
3.4	Integrationsfortschritt begleiten	100
4	Berufsausbildung für Geflüchtete – Unternehmen und Geflüchtete profitieren!	103
4.1	Geflüchtete ausbilden – was habe ich überhaupt davon?	106
4.2	Den Richtigen auswählen	108
4.2.1	Allgemeine Aspekte	108
4.2.2	Kann der Kandidat wirklich, was er sagt? – Praxiserprobung ..	110
4.3	Öffentliche Unterstützungsprogramme – gute Hilfen bei der Ausbildung	114
4.3.1	Bundesweite Programme	114
4.3.2	Programme von Bundesländern, Kreisen, Gemeinden und weiteren Organisationen	120
5	Führung und Zusammenarbeit mit islamisch geprägten Geflüchteten	123
5.1	Einführung	123
5.2	Islam und Führung	124
5.2.1	Welche Bedeutung hat der Islam für die Geflüchteten?	124
5.2.2	Welchen Einfluss hat die Religion auf die Führung von und die Zusammenarbeit mit Geflüchteten?	128
5.3	Mann, Frau und Führung	130
5.3.1	Wie ist die Beziehung zwischen Mann und Frau im Kontext von Geflüchteten aus islamisch geprägten Ländern?	130
5.3.2	Wie ist die Geschlechterfrage in Führung und Zusammenarbeit mit Geflüchteten zu behandeln?	132
5.4	Welche Rolle spielt die Traumatisierung bei Geflüchteten?	134
5.5	Fazit	137

6	Jesidischer Glaube, christlich-orthodoxe Kirche, Frauen mit Kopftuch – Hat das Auswirkungen am Arbeitsplatz?	139
6.1	Einführung	139
6.2	Wer gehört zu welchem Glauben? Einige Zahlen	140
6.3	Die eritreisch-orthodoxe Tewahedo-Kirche	140
6.4	Die orthodoxe Religion und die syrisch-orthodoxe Kirche	141
6.5	Das Jesidentum	142
6.6	Der Islam: Kopftuch, Hidschab, Burka ... Warum eigentlich und was ist das genau?	144
6.7	Was ist rechtlich erlaubt und was nicht? Einige arbeitsrechtliche Aspekte	145
6.8	Noch einige Empfehlungen	147
7	Arbeitsrechtliche Fragen bei der Integration Geflüchteter	153
7.1	Einführung	153
7.2	Das AGG und das Einstellungsverfahren	153
7.2.1	AGG – Überblick	154
7.2.2	Konsequenzen eines Verstoßes	154
7.2.3	Stellenausschreibung	155
7.2.4	Fragerecht im Bewerbungsgespräch	157
7.2.5	Personalfragebögen	160
7.3	Ausgestaltung des Arbeitsvertrags	161
7.3.1	Rechtswahl	161
7.3.2	Sprache	161
7.3.3	Inhalt des Arbeitsvertrags	164
7.3.4	Vereinbarung spezifischer Pflichten	166
7.4	Durchführung des Arbeitsverhältnisses	167
7.4.1	Sprache	167
7.4.2	Religiöse Aspekte	174
7.4.3	Umgang mit Frauen	186
7.4.4	Gehalt	188
7.4.5	Besondere Kündigungsgründe	190
8	Asylverfahren, Dublin-Regelung, subsidiärer Schutz ... Was ist das eigentlich? – Eine Einführung	193
8.1	Einleitung	193
8.2	Das Asylverfahren	193

8.2.1	Das Asylgesuch	193
8.2.2	Der Asylantrag	194
8.2.3	Dublin-Verfahren	194
8.2.4	Nationales Verfahren	195
8.2.5	Rechtsstellung während des Asylverfahrens	196
8.3	Ausgang des Asylverfahrens – Flüchtlingsrechtlicher Status	197
8.3.1	Asylberechtigung nach Art. 16a GG	198
8.3.2	Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft gemäß §3 Abs. 1 AsylG	198
8.3.3	Gewährung subsidiären Schutzes gemäß §4 AsylG	200
8.3.4	Feststellung nationaler Abschiebungsverbote gemäß §60 Abs. 5 und Abs. 7 AufenthG	202
8.3.5	Ablehnende Entscheidung	205
8.4	Ausbildungsduldung als Perspektive bei ablehnender Entscheidung im Asylverfahren	205
8.4.1	Was ist eine Duldung?	206
8.4.2	Voraussetzungen der Ausbildungsduldung	206
8.4.3	Praktische Hinweise zur Ausbildungsduldung	210
8.4.4	Wechsel von der Ausbildungsduldung zu einem Aufenthaltstitel	211
8.5	Fazit	212
9	Anhang	213
9.1	Abkürzungsverzeichnis	213
9.2	Die Autorinnen und Autoren	214
9.3	Übersicht Praxisbeispiele	216
9.4	Literaturverzeichnis	216
	Abbildungsverzeichnis	227
	Stichwortverzeichnis	229