

Checkliste Qualitätsstandards

für Träger und Betriebe

Mit Hilfe dieser Checkliste können Träger und Betriebe für jeden ausländischen Mitarbeiter¹ im Rahmen der gesteuerten Zuwanderung die Einhaltung der Qualitätsstandards dokumentieren. Wir empfehlen, dass Träger und Betriebe für jede eingestellte Person ein und dieselbe Checkliste nutzen, da ggf. einige Standards vom Träger, andere vom Betrieb umgesetzt werden. So wird sichergestellt, dass alle Standards erfüllt werden.

Name des Mitarbeiters: _____ Azubi Fachkraft

1. Grundlagen	
- Das Unternehmen war frühzeitig in das Auswahlverfahren des zukünftigen Mitarbeiters eingebunden.	<input type="checkbox"/>
- Das Beratungsangebot des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wurde genutzt.	<input type="checkbox"/>
- Beim Träger des Förderinstruments gibt es einen Ansprechpartner für den Betrieb.	<input type="checkbox"/>
- Die Vermittlung in den deutschen Arbeitsmarkt ist für den Bewerber kostenfrei.	<input type="checkbox"/>

2. Ansprache und Information	
Was vor der Einreise nach Deutschland erledigt wurde:	
Der Mitarbeiter wurde bereits im Herkunftsland auf die neuen Lebensumstände vorbereitet. Ihm standen vorab umfassende schriftliche Informationen in seiner Herkunftssprache zur Verfügung. Dies umfasst Informationen über:	
- Fördermöglichkeiten	<input type="checkbox"/>
- ggf. die duale Ausbildung (Stellenwert, Vorteile und Perspektiven der dualen Ausbildung in Deutschland)	<input type="checkbox"/>
- Verfahren zur beruflichen Anerkennung	<input type="checkbox"/>
- das Berufsfeld des Berufes in Deutschland	<input type="checkbox"/>
- Unterkunft / Wohnen	<input type="checkbox"/>
- Sozialversicherung und Rente	<input type="checkbox"/>
- das Unternehmen (der Bewerber hat einen ersten Eindruck von dem Betrieb)	<input type="checkbox"/>
- die Region (kulturelle und sonstige Angebote)	<input type="checkbox"/>
- Beratungsstellen in Deutschland inkl. Kontaktdaten	<input type="checkbox"/>
- den Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz (ausführliche Beschreibung)	<input type="checkbox"/>
- die Vergütung	<input type="checkbox"/>
Bereits vor Einreise stand ein Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrag in zweisprachiger Ausfertigung (Herkunftssprache und Deutsch) zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>
Es haben vorab Gespräche zwischen Betrieb und Bewerber stattgefunden (z. B. Skype, Telefon).	<input type="checkbox"/>
Der zukünftige Mitarbeiter hat bereits im Herkunftsland einen Deutschkurs absolviert.	<input type="checkbox"/>
Es liegen Nachweise über Versicherungen (Kranken-, Unfall-, Haftpflichtversicherung) vor, dass diese die ersten drei Monate in Deutschland gültig sind.	<input type="checkbox"/>
Die Unterkunft wurde bereits vor Ankunft des Mitarbeitenden organisiert.	<input type="checkbox"/>

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Übersichtlichkeit wird auf die zusätzliche Formulierung der weiblichen Form verzichtet. Wir möchten deshalb darauf hinweisen, dass die ausschließliche Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

3. Umzug und erste Schritte

Was in der ersten Zeit nach Ankunft in Deutschland erledigt wurde:

- Der Ablauf der ersten Tage wurde geplant.
- Es gibt einen Einarbeitungsplan, der bei Bedarf Freiraum für Behördengänge, Deutschkurse, Nachqualifizierungen lässt etc.
- Eine feste Ansprechperson für den neuen Mitarbeiter, die die Herkunftssprache spricht und zu festen Sprechzeiten erreichbar ist, wurde festgelegt.
- Dem neuen Mitarbeiter wurde ein Willkommenspaket mit folgenden Informationen ausgehändigt:
- Möglichkeiten für Freizeitaktivitäten
 - Gesundheitsversorgung
 - Beratungsstellen für Migranten
- Es wurde eine Willkommensveranstaltungen (ggf. mit beteiligten Partnern) organisiert.
- Der neue Mitarbeiter wurde bei Behördengängen o. ä. (z. B. Anmeldung des Wohnsitzes, Beantragung der Lohnsteuerkarte, Eröffnung eines Kontos, Anmeldung des KFZ, Abschließen eines Telefon- und Internetvertrags) unterstützt.

4. Unterstützung der beruflichen und sozialen Integration

- Bestehende Beratungs- und Unterstützungsstrukturen, z. B. durch Migrationsberatungsstellen, Migrantenorganisationen, Arbeitsagentur, IQ Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstelle, wurden in Anspruch genommen.
- Die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden sowie Entscheidungstragenden des Unternehmens wurde gestärkt (z. B. durch ein Diversity Training vom IQ Netzwerk Niedersachsen).
- Der Familiennachzug wurde unterstützt; ggf. wurde dazu mit Welcome Centern, Fachkräftebüros, Migrantenorganisationen und/oder weiteren Akteuren zusammengearbeitet.

5. Besondere Unterstützung für Auszubildende

- Der Auszubildende hat ggf. eine unterstützende Maßnahme erhalten, wie z.B. die Förderung einer sozial- und berufspädagogischen Ausbildungsbegleitung oder Nachhilfe für die Berufsschule.
- Die sprachlichen Voraussetzungen für die Berufsschule wurden vorab geklärt und es wurden ggf. entsprechende Fördermöglichkeiten genutzt.

Wenn Sie Fragen zu dieser Checkliste oder den Qualitätsstandards im Rahmen der gesteuerten Zuwanderung haben, kontaktieren Sie uns!

IQ Netzwerk Niedersachsen

ignetzwerk@rkw-nord.de

Tel. : 0541 / 600 815 - 20

Weitere Informationen zu Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte finden Sie unter:

www.migrationsportal.de