



Integration von Geflüchteten

Drei Jahre IHK-Aktionsprogramm

DIHK

Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

#GemeinsamIntegrationFördern

IMPRESSUM

Herausgeber

© DIHK | Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte
Telefon (030) 20 308-0 | Telefax (030) 20 3081000 | Internet: www.dihk.de

Redaktion

Anne Courbois, Dr. Stefan Hardege, Dr. Sandra Hartig

Layout

Anne Courbois, Dr. Stefan Hardege, Friedemann Encke

Bildnachweis

© Thinkstock by Getty Images

Stand

März 2019

Copyright

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

IHK-Organisation – Zuverlässiger Ansprechpartner bei der Integration von Geflüchteten

Drei Jahre IHK-Aktionsprogramm

Ende Februar 2016 hat die IHK-Organisation den Startschuss des Aktionsprogramms „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration!“ gegeben. Seitdem setzen sich alle 79 Industrie- und Handelskammer (IHKs) bundesweit für die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung ein.

Der DIHK zieht nach drei Jahren eine Zwischenbilanz und hat die IHKs u. a. danach gefragt, welche Erfahrungen sie vor Ort gesammelt haben, welche Themen aus Sicht der Unternehmen besonders im Fokus stehen und wie die Umsetzung der 3+2-Regelung zur Ausbildungsduldung in den Regionen läuft.¹

Expertise und Knowhow nachhaltig aufgebaut

Drei Jahre Erfahrungen im Rahmen des IHK-Aktionsprogramms zeigen: Die Strukturen, die im Laufe der letzten Jahre aufgebaut wurden, haben sich rentiert. Die IHKs verfügen über eine umfangreiche Expertise und praktisches Knowhow zum Thema Integration von Geflüchteten und stehen Unternehmen und Geflüchteten mit zahlreichen Angeboten und Veranstaltungsformaten tatkräftig zur Seite. Fast alle IHKs bieten individuelle Beratungen (77 IHKs), Informationsveranstaltungen (74 IHKs) sowie zielgruppenspezifische Informationsmaterialien (73 IHKs) an. Deutlich über drei Viertel der IHKs (66 IHKs) organisieren Firmenbesuche, um Geflüchteten einen Einblick in die verschiedenen Berufe zu ermöglichen. Beratungen in den Berufsschulen oder in den Integrationskursen werden außerdem von 64 IHKs durchgeführt, um die Möglichkeiten des Ausbildungssystems in Deutschland bekannt zu machen. Ebenso werden Messen und Jobbörse (48 IHKs) sowie Paten- oder Mentormodelle (22 IHKs) organisiert sowie Telefonhotlines (37 IHKs) zum Thema Integration von Geflüchteten angeboten. 33 IHKs unterstützen außerdem bei der Feststellung von beruflichen Kompetenzen.

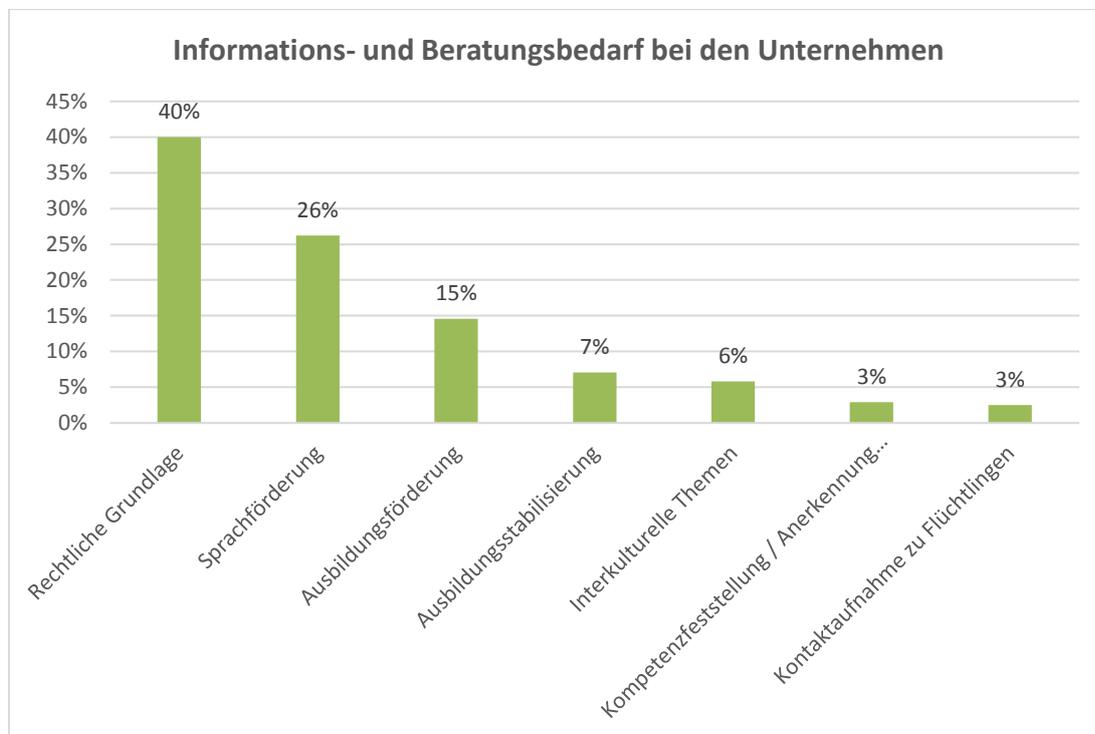
Im Jahr 2018 haben die IHKs knapp über 1000 Veranstaltungen deutschlandweit organisiert. Vom Start des Aktionsprogramms 2016 bis einschließlich 2019 investiert die IHK-Organisation dafür ein Gesamtvolumen von 62 Mio. Euro und setzt rund 120 Mitarbeiter deutschlandweit ein. Allein für das Jahr 2019 plant sie einen Ressourceneinsatz von 12 Mio. für die Integration.

Beratungsbedarf der Unternehmen lässt nicht nach

Auch wenn die Zahl der Asylbewerber zurückgeht und das Thema Integration von Geflüchteten nicht mehr tagtäglich die Schlagzeilen von Zeitungen füllt, hat dies weiterhin eine hohe Relevanz für die Unternehmen, die Geflüchtete eingestellt haben oder dies planen. Das Interesse der Unternehmen an den Angeboten der IHKs zur Integration von Geflüchteten wird genauso wie im letzten Jahr von knapp drei Viertel der IHKs als hoch oder eher hoch eingeschätzt.

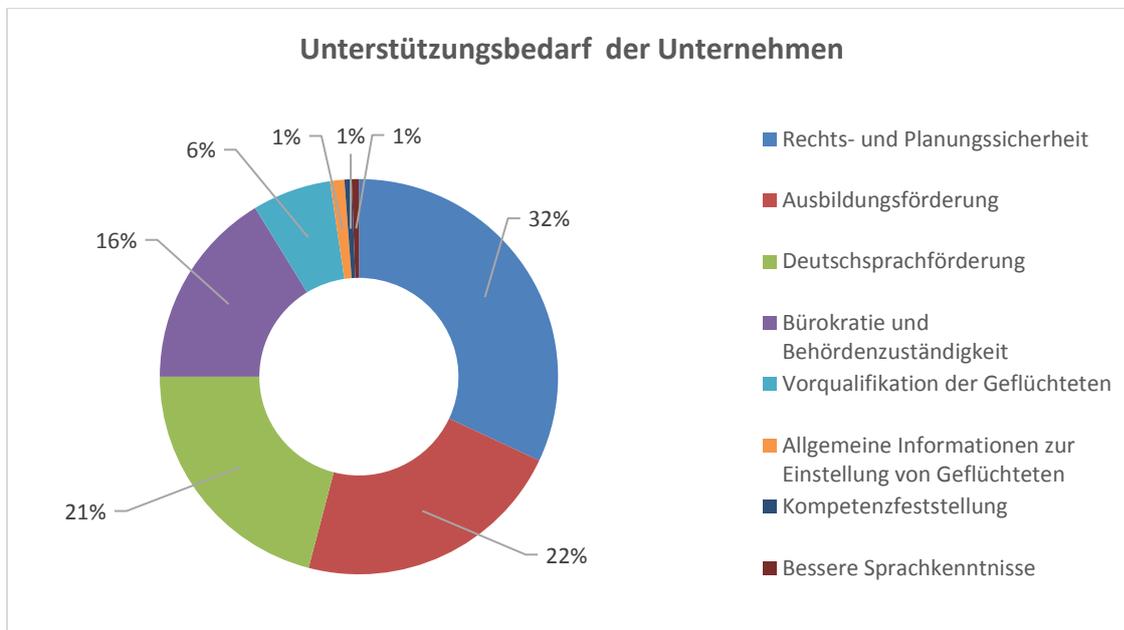
¹ Die folgenden Ergebnisse beruhen auf einer Umfrage bei allen 79 IHKs zu deren Erfahrungen und Engagement im Rahmen des gemeinsamen Aktionsprogramms.

Unternehmen wenden sich mit zahlreichen Fragen im Kontext der Flüchtlingsintegration an die IHKs. Der größte Informations- und Beratungsbedarf besteht nach wie vor bei den rechtlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Einstellung und Beschäftigung von Geflüchteten, insbesondere im Hinblick auf Aufenthaltsstatus und Bleibeperspektive, Beschäftigungserlaubnis, Zuständigkeit der Behörden (Ausländerbehörde, Arbeitsagentur, Jobcenter usw.) sowie Ausbildungsduldung – dies nennen 40 Prozent der IHKs (im letzten Jahr waren es 38 Prozent). Zudem unterstützen die IHKs häufig bei Fragen und Anliegen rund um die Sprachförderung (26 Prozent; im letzten Jahr 18 Prozent) und die Förderinstrumente der Ausbildung (15 Prozent; im letzten Jahr 16 Prozent). Ausbildungsstabilisierung (sieben Prozent; im letzten Jahr nicht benannt) sowie Interkulturalität (sechs Prozent; im letzten Jahr elf Prozent) werden von den IHKs ebenso genannt. Das neue Thema Ausbildungsstabilisierung geht darauf zurück, dass immer mehr Geflüchtete ihren Weg in die Ausbildung gefunden haben. Dementsprechend gewinnen die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen, die Unterstützung bei Prüfungsvorbereitungen und die Begleitung während der Ausbildung für die Unternehmen an Bedeutung.



Vierfacher Unterstützungsbedarf für die Unternehmen

Die IHKs nennen vier Hauptstellschrauben, an denen gedreht werden sollte, um die Rahmenbedingungen für engagierte Unternehmen zu verbessern. Sie schlagen diesbezüglich zahlreiche Maßnahmen vor, die den Unternehmen helfen würden, Geflüchtete schneller als Auszubildende oder Beschäftigte einzustellen.



1. Rechts- und Planungssicherheit in der Ausbildung

Die Integrationsbemühungen der Unternehmen erfordern Rückenwind durch transparente und günstige rechtliche Rahmenbedingungen. Knapp ein Drittel der von den IHKs vorgeschlagenen Maßnahmen betrifft die Rechts- und Planungssicherheit. Konkreter werden ein gesicherter Schutz vor Abschiebung während der Einstiegsqualifizierung (EQ), eine einheitliche Umsetzung der 3+2-Regelung durch die Ausländerbehörden sowie schnellere Asylverfahren genannt.

Die IHK-Organisation hat die Einführung der 3+2-Regelung im Rahmen des Integrationsgesetzes Mitte 2016 unterstützt. Knapp die Hälfte der IHKs (48 Prozent) bewerten ihre Umsetzung im Grundsatz positiv, sehen jedoch in diesem Zusammenhang weiteren Handlungsbedarf. Die Umsetzung fällt nämlich aus Sicht von 34 Prozent der IHKs negativ aus, während 18 Prozent noch keine Erfahrung gemacht haben. Insbesondere in Bayern (zwei Drittel der bayrischen IHKs) und Baden-Württemberg (50 Prozent der IHKs) bewerten die IHKs die Umsetzung der Regelung aufgrund einer zu restriktiven Handhabung der Ausländerbehörden negativ.

Die unterschiedliche Handhabung der Regelung je nach Bundesland und Ausländerbehörde sorgt für große Verunsicherung in den Unternehmen. Hilfreich für sie wäre eine frühzeitige Erteilung der Ausbildungsduldung bereits bei Abschluss eines Ausbildungsvertrages und nicht frühestens sechs Monate vor Ausbildungsbeginn, wie im Entwurf des Gesetzes über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung vorgesehen. Dies kann in manchen Fällen schon ein Jahr vor Ausbildungsbeginn stattfinden. Darüber hinaus hat sich die Einstiegsqualifizierung (EQ) als erfolgreiches Instrument für eine progressive Heranführung an die Ausbildung bewährt. Aus diesem Grund soll der Abschiebeschutz auch für die Zeit einer EQ gesichert sein und die 3+2-Regelung in eine 1+3+2-

Regelung umgewandelt werden. Die uneinheitliche Umsetzung im Hinblick auf die unterschiedlichen Voraussetzungen (Identitätsklärung, vorhandener Wohnraum und ausreichende Sprachkenntnisse) für die Erteilung eines zweijährigen Aufenthaltstitels im Anschluss an die Ausbildung („+2“) stellt ein neues und zunehmendes Problemfeld dar. Die Erwartungen an die Neuregelung der Ausbildungsduldung im Rahmen des Gesetzes über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung, das sich derzeit im Gesetzgebungsprozess befindet, sind entsprechend hoch. Die Unternehmen erhoffen sich eine ausbildungsfreundliche, einheitliche und praxistaugliche Neugestaltung der Ausbildungsduldung.²

2. Einheitlicher Zugang zu den Instrumenten der Ausbildungsförderung

Eine bessere Förderung während der Ausbildung würde die Integrationsbemühungen der Unternehmen deutlich unterstützen. Über ein Fünftel (22 Prozent) der Lösungsansätze der IHKs fällt unter die Kategorie Instrumente der Ausbildungsförderung.

Der durch das Integrationsgesetz eingeführte erleichterte Zugang zu den Instrumenten der Ausbildungsförderung (bsplw. ausbildungsbegleitende Hilfe, Assistierte Ausbildung) für Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive und Geduldete ohne Arbeitsverbot wurde von der IHK-Organisation sehr positiv bewertet. Diese Unterstützungsleistungen tragen erheblich zum erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung bei. Da diese Erleichterung bis Ende 2019 befristet ist, ist aus Sicht der Unternehmen eine Entfristung wünschenswert.

Unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen zu den jeweiligen Instrumenten der Ausbildungsförderung für Asylbewerber, Geduldete und Schutzberechtigte sind für die Unternehmen schwer zu durchschauen und erhöhen den Verwaltungsaufwand. Insbesondere Asylbewerber mit schlechter Bleibeperspektive, die eine Ausbildung absolvieren und die Voraussetzungen für eine Ausbildungsduldung perspektivisch erfüllen, haben nur nach Einzelfallprüfung Zugang zu Instrumenten wie der Assistierte Ausbildung (AsA) und den ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH). Diese spielen aber oft eine wesentliche Rolle für die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und zur Verbesserung von Sprachkompetenzen. In diesem Zusammenhang ist die Weisung der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit in Baden-Württemberg vom 25. Oktober 2018 vorbildhaft. Danach sollen auszubildende Asylsuchende künftig auch dann ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) bekommen können, wenn sie nicht aus einem Herkunftsland mit guter Bleibeperspektive kommen³.

Sinnvoll wäre, wenn die Instrumente der Ausbildungsförderung grundsätzlich allen jungen Geflüchteten ebenso wie deutschen Jugendlichen direkt nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages zur Verfügung stünden. Jeweils unterschiedliche Zugänge zur Ausbildungsförderung, je nach Aufenthaltsstatus, sollten dabei entfallen.

² Die ausführlichen Forderungen des DIHK im Hinblick auf das Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung sind in der DIHK-Stellungnahme zum Entwurf eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zu finden.

³ „Aufgrund der nach wie vor im Einzelfall mehrjährigen Dauer bis zu einer Entscheidung im Asylverfahren ist die Frage aufgetreten, wie die Bleibewahrscheinlichkeit bei Jugendlichen zu beurteilen ist, die noch im Gestattungstatus bis zur Entscheidung über ihr Asylbegehren eine duale Ausbildung aufnehmen. Unter Berücksichtigung von Sinn und Zweck der Regelung ist die Bleibewahrscheinlichkeit dieser Jugendlichen grundsätzlich analog der Personen in der Ausbildungsduldung zu beurteilen, so lange von der Ausländerbehörde keine Ausschlussgründe (vgl. § 60a Aufenthaltsgesetz Abs. 2 und 6 – wie z.B. Straffälligkeit, fehlende Mitwirkung bei der Passbeschaffung) bekannt sind.“ (RD-Mail SGBII und SGBIII vom 25.10.2018)

3. Flexiblere Angebote der Deutschsprachförderung

Die Sprachkenntnisse der Geflüchteten nach einem Integrationskurs reichen oft nicht aus, um in die Ausbildung einzusteigen und diese erfolgreich zu absolvieren. Ein Fünftel der von den IHKs vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen betrifft die berufsspezifische Deutschsprachförderung. Notwendig ist ein verstärktes und flexibleres Angebot an berufsbezogenen Sprachkursen vor und während der Ausbildung. 70 Prozent der IHKs geben an, dass das Angebot an berufsbezogenen Deutschsprachkursen in ihrem IHK-Bezirk nicht ausreicht.

Es stehen Unternehmen und Geflüchteten zwei Hauptinstrumente zur Förderung von berufsbezogenen Sprachkenntnissen zur Verfügung: die berufsbezogene Deutschsprachförderung vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gem. §45a AufenthG und die ausbildungsbegleitenden Hilfen, die auch zur Finanzierung von Sprachnachhilfe im Unternehmen eingesetzt werden können.

Knapp über die Hälfte der IHKs hat schon Erfahrung mit der berufsbezogenen Deutschsprachförderung vom BAMF gemacht. Die meisten IHKs bewerten das BAMF-Angebot grundsätzlich als sinnvoll, bemängeln aber den organisatorischen Aufwand bei der Umsetzung sowie den fehlenden Zugang für Asylbewerber aus Ländern mit schlechter Bleibeperspektive (u.a. aus Afghanistan). In manchen Regionen – vor allem im ländlichen Raum – sind die Kurse bisher nicht zustande gekommen. Ein Hindernis war dabei u. a. eine vorgegebene Mindestteilnehmerzahl von 15, die häufig nur schwer zu erreichen war. Die aktuelle Herabsetzung der Mindestteilnehmeranzahl auf sieben ist daher ein Schritt in die richtige Richtung, den der DIHK bereits eingefordert hatte. Die berufsbezogenen BAMF-Sprachkurse können auch in Teilzeit durchgeführt werden, was den Geflüchteten ermöglichen sollte, berufsbegleitend die Kurse zu besuchen. Manche IHK-Ansprechpartner berichten aber, dass solche Sprachkurse von den Bildungsträgern aus Kostengründen oft nicht angeboten werden. Daher ist es für Geflüchtete zum Teil schwierig, neben der Ausbildung an Sprachkursen teilzunehmen, wenn diese zeitlich ungünstig liegen und nicht mit den Arbeits- und Ausbildungszeiten kompatibel sind. In ländlichen Regionen finden die Kurse zudem z.T. weit vom Betrieb entfernt statt und sind mit öffentlichen Verkehrsmitteln schlecht zu erreichen. Unterricht in Kleinstgruppen, geförderter Einzelunterricht, auch im Betrieb, oder online Angebote wie z.B. Webinare könnten gute Optionen sein, um die nötige räumliche und zeitliche Flexibilität zu gewährleisten. Ebenso könnten Sprachkurse direkt nach dem Berufsschulunterricht an Ort und Stelle stattfinden, da die Auszubildenden dann ohnehin vor Ort wären.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) werden häufig zur Sprachförderung von Geflüchteten in Ausbildung eingesetzt. Dabei handelt sich aber nicht um ein sprachspezifisches Instrument. 82 Prozent der IHKs haben Erfahrung mit abHs zur Finanzierung von Sprachkursen/Sprachnachhilfen gemacht. Die meisten IHKs bewerten die abHs als ein positives und wichtiges Instrument, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Die fachsprachlichen Inhalte, die im Rahmen einer abH vermittelt werden können, sind in der Regel jedoch zu allgemein, um fachspezifische Sprachdefizite aufzuarbeiten. Die niedrighwelligen Sprachkurse/-nachhilfen, die durch eine abH finanziert werden können, ersetzen nicht einen berufsbezogenen Sprachkurs. Zudem gelten Zugangsrestriktionen für Asylbewerber aus Ländern mit schlechter Bleibeperspektive (siehe Punkt 2. Einheitliche Zugang zu den Instrumenten der Ausbildungsförderung).

4. Bürokratie und Behördenzuständigkeiten

16 Prozent der IHK-Rückmeldungen zeigen, dass die bürokratischen Abläufe und Zuständigkeiten erleichtert werden sollten, um es den Betrieben zu ermöglichen, Geflüchtete schneller einzustellen: Angefangen bei der Ausbildungsvorbereitung bis hin zum Start im Unternehmen als auch die unterschiedlichen Zuständigkeiten der Behörden (insb. Ausländerbehörden, Agenturen für Arbeit und Jobcenter). Klare, einheitliche und transparente Abläufe sowie zentrale Ansprechpartner würden die Unternehmen in ihren Integrationsbemühungen sehr unterstützen. Denkbar wäre eine zentrale Ansprechstelle, die informiert, berät, vermittelt und koordiniert nach dem Vorbild der Integrationsfachdienste/Inklusionsberater für Menschen mit Behinderung.