

Flüchtlinge integrieren

IHK-Positionen zur Bundestagswahl 2017

Auf einen Blick

2015 kamen 890.000 Flüchtlinge nach Deutschland. Bis Ende September 2016 nahm das BAMF 658.000 Asylanträge entgegen. Die bayerische Wirtschaft ist von der starken integrativen Kraft von Ausbildung und Arbeit überzeugt. Ganz im Sinne des ehrbaren Kaufmanns schauen die bayerischen Unternehmen nicht weg, sondern stellen sich dieser verantwortungsvollen Herausforderung. Damit leisten sie nicht nur einen wesentlichen Beitrag zur Integration der Flüchtlinge, sondern erschließen auch neue und wertvolle Potenziale für die künftige Fachkräftesicherung.

Die Bemühungen der Bundesregierung, die Integration von Migrantinnen und Migranten gezielt zu fördern, sind der richtige Weg. Das neue Bundesintegrationsgesetz enthält unter dem Oberbegriff „Fördern und Fordern“ wichtige Neuerungen und baut alte Hürden ab. Trotzdem besteht weiterer Handlungsbedarf, um den Arbeitsmarktzugang für Menschen mit Fluchtgeschichte zu erleichtern. Dazu zählen:

- Effiziente Asylverfahren
- Frühzeitige und systematische Feststellung der Qualifikationen
- Passgenaue Integrations- und Sprachförderung
- Planungssicherheit bei der Ausbildung
- Unternehmen bei der Integration unterstützen

Effiziente Asylverfahren

2015 betrug die Wartezeit zwischen dem Asylantrag und der Anhörung durchschnittlich 3,9 Monate, bis zur Entscheidung vergingen weitere 4,2 Monate. Während der Verfahrensdauer besteht für die Flüchtlinge ebenso wie für die Unternehmen Unklarheit, ob eine Beschäftigungsperspektive besteht. Die fehlende Planungssicherheit für Geflüchtete und Unternehmen steht einer schnellen Arbeitsmarktintegration im Wege, denn Unternehmen werden bevorzugt Flüchtlinge einstellen, deren Bleibeperspektive sie kennen. Um die Integration in den Arbeitsmarkt zu beschleunigen, muss die Verfahrensdauer reduziert werden. Im Mittelpunkt der Integrationsleistungen müssen anerkannte Flüchtlinge und Asylbewerber mit hoher Bleibeperspektive stehen.

Frühzeitige und systematische Feststellung der Qualifikationen

Nur wenige Flüchtlinge besitzen formelle Qualifikationsnachweise, Zeugnisse oder Zertifikate. Rund zwei Drittel der volljährigen männlichen Flüchtlinge waren laut BAMF vor Ihrer Flucht erwerbstätig und überwiegend im Handwerk oder als Hilfsarbeiter beschäftigt. Demgegenüber war nur ein Drittel der Frauen erwerbstätig – primär im Dienstleistungsbereich und in Lehrberufen.

Stimme der Wirtschaft

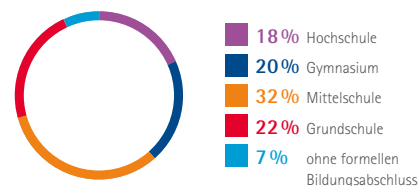
Wir engagieren uns, weil Integration am Arbeitsplatz der beste Weg ist, Barrieren abzubauen, Flüchtlingen eine Perspektive zu bieten und die Akzeptanz von Flüchtlingen in der Bevölkerung zu erleichtern.

*Sonja Ziegeltrum-Teubner,
Geschäftsführerin Bayerische Blumen
Zentrale GmbH, Mitglied der Vollversammlung
der IHK für München und Oberbayern*

Forderungen

- Asylverfahren beschleunigen
- Integration fokussieren auf anerkannte Flüchtlinge und Asylbewerber mit hoher Bleibeperspektive

Bildungsabschlüsse der Asylersantragsteller 2015



Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2016

Eine gezielte Vermittlung in Ausbildung, Arbeit oder Qualifizierungsmaßnahmen ist jedoch nur möglich, wenn die Kompetenzen und Talente der Geflüchteten bekannt und festgestellt sind. Ziel sollte sein, die Kompetenzen möglichst frühzeitig mit einem bundes- oder zumindest landeseinheitlichen Instrument zu erheben, den Geflüchteten Qualifikationsnachweise zur Verfügung zu stellen und darauf die weiteren Förderentscheidungen aufzubauen. Von den bayerischen IHKs wird derzeit ein Kompetenzfeststellungstool entwickelt, das ab Frühjahr 2017 auch von den Handwerkskammern, der Bundesagentur für Arbeit und von Schulen genutzt werden wird. Es sollte daher geprüft werden, den bayerischen Kompetenzcheck auf Bundesebene zu übertragen.

Passgenaue Integrations- und Sprachförderung

Bei der Ankunft sprechen nur etwa 2 % der Flüchtlinge Deutsch und etwa ein Drittel Englisch. Sprach- und Kulturkenntnisse sind für eine erfolgreiche betriebliche Integration unverzichtbar. Nicht ausreichende Deutschkenntnisse zählen zu den größten Hindernissen bei der Anstellung und Beschäftigung von Geflüchteten. Eine wesentliche Barriere im Bereich der Ausbildung ist zudem die Unkenntnis des Dualen Ausbildungssystems und der Wunsch, schnell Geld zu verdienen. Deshalb ist eine zielgruppenspezifische Berufsorientierung von zentraler Bedeutung. Der im Rahmen des Integrationsgesetzes beschlossene Ausbau von Integrations- und Sprachangeboten ist zu begrüßen. Notwendig ist zudem ein flächendeckendes Angebot von passgenauen berufsbegleitenden und berufsbezogenen Deutschkursen. Das bereits von der Bundesregierung ins Leben gerufene Gesamtprogramm Sprache sollte daher schnell umgesetzt und in die Fläche getragen werden.

Planungssicherheit bei der Ausbildung

68 % der Asylbeantragsteller sind jünger als 33 Jahre (BAMF, 2016). Die Aufnahme einer dualen Ausbildung bietet eine gute Möglichkeit zur Qualifizierung dieser jungen Menschen. Unternehmen wie Geflüchtete brauchen hierbei jedoch klare und verlässliche Spielregeln. Es ist zu begrüßen, dass Geflüchtete nunmehr altersunabhängig einen Anspruch auf Duldung während der Ausbildung sowie eine Aufenthaltserlaubnis für weitere zwei Jahre haben. Im Integrationsgesetz wurde damit das von der IHK vorgeschlagene „3+2-Modell“ umgesetzt. Nachbesserungen sind jedoch erforderlich. Unterschiedliche Landesregelungen zum Integrationsgesetz dürfen nicht zum Integrationshemmnis werden. Insbesondere der Ermessensspielraum aufseiten der Ausländerbehörden bei der Zustimmung zu Ausbildungsverträgen verursacht große Unsicherheit bei den Unternehmen. Einheitliche, verbindliche und klare Kriterien sowie effiziente Genehmigungsverfahren sorgen für Planungssicherheit bei Beschäftigung und Ausbildung. Die 3+2-Regelung sollte zudem auch bei Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen (EQ) zur Anwendung kommen. Zudem sollte allen Flüchtlingen, die sich in Ausbildung befinden, alle ausbildungsbegleitenden Fördermaßnahmen (ausbildungsbegleitende Hilfen, assistierte Ausbildung und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) offen stehen, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus.

Unternehmen bei der Integration unterstützen

Die Integration von Flüchtlingen stellt Unternehmen vor besondere Herausforderungen. Spezielle Beratungs- und Begleitangebote wie zum Beispiel das bundesweite BMWi-Förderprogramm „Willkommenslotsen“ können hier einen wertvollen Beitrag leisten. Diese Angebote sollten auch künftig zur Verfügung stehen und auf ihre Wirkung evaluiert werden.

Forderungen



- Kompetenzen und Talente möglichst frühzeitig feststellen
- Bundes- oder landeseinheitliche Kompetenzchecks nutzen
- Geflüchteten Qualifikationsnachweis zur Verfügung stellen

Forderungen



- Ausreichend Integrationskurse bereitstellen
- Nutzen von dualer Ausbildung in Integrationskursen vermitteln
- Passgenaue berufsbegleitende und berufsbezogene Deutschkurse anbieten

Forderungen



- Landesregelungen dürfen nicht zum Integrationshemmnis werden
- Einheitliche und verbindliche Kriterien und effiziente Genehmigungsverfahren
- 3+2 auch bei Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen
- Gleiche Fördermöglichkeiten für alle Flüchtlinge in Ausbildung

Forderungen



- Angebote weiterhin sicherstellen
- Angebote evaluieren

Verwandte Themen



- Berufliche Bildung
- Fachkräfte sichern

Ansprechpartner:

Elfriede Kerschel
Hubert Schöffmann

☎ 089 5116-0
☎ 089 5116-0

@ kerschel@muenchen.ihk.de
@ schoeffmann@muenchen.ihk.de



Weitere Informationen finden Sie im Internet unter
ihk-muenchen.de