



ARBEITSMARKTINTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN: ERFOLGE, HERAUSFORDERUNGEN, PERSPEKTIVEN

DOKUMENTATION ZUM FACHTAG DES IQ NETZWERKES BADEN-WÜRTTEMBERG
AM 18.09.2017, GENO-HAUS STUTT GART

ZUR EINFÜHRUNG

GRUSS DER GASTGEBENDEN



Sehr geehrte Damen und Herren,

als IQ Netzwerk Baden-Württemberg haben wir am 18. September 2017 eine Fachtagung zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten organisiert. Notwendig war solch eine Fachtagung deshalb, da sich seit 2015 beim Thema Migration und Flucht auf politischer und gesellschaftlicher Ebene viel verändert hat. Das Thema „Flüchtlinge“ steht mittlerweile ganz oben auf der Agenda. Jenseits der politischen und medialen Kontroversen und trotz der Krisenmeldungen, die angesichts der Wohn- und Versorgungssituation der Geflüchteten damals täglich gemeldet wurden, haben viele Akteure damit begonnen, Strukturen und Angebote aufzubauen, um Unterstützung anzubieten und die Chancen der Geflüchteten auf Teilhabe an der Gesellschaft zu verbessern.

Mittlerweile ist die Situation, was die Versorgung der Geflüchteten betrifft, weniger angespannt, das Engagement der Akteure immer noch hoch. Die Institutionen haben Instrumente entwickelt und die Angebote an die neue Situation angepasst. Auf der Ebene des Arbeitsmarktes reichen diese etwa von berufsbezogenen Sprachkursen über neue Beratungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen für die Geflüchteten bis hin zu konkreter Hilfeleistung für Unternehmen, die Geflüchteten Möglichkeiten auf Beschäftigung bieten möchten. Einerseits wurde so viel bewegt. Andererseits war es für die meisten Akteure angesichts dieser Dynamik sehr schwierig, den

Überblick zu behalten und auf dem aktuellen Stand zu bleiben. Herausforderungen sind unter anderem die sich ändernden aufenthalts- und arbeitsmarktrechtlichen Bedingungen, Wartezeiten für Sprachkurse und Qualifizierungsmaßnahmen, fehlende Mobilität im ländlichen Raum oder auch die Tatsache, dass ein Großteil der Geflüchteten keine formellen Berufsabschlüsse hat.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns im vergangenen Jahr verschiedene Fragen gestellt: Welche Akteure und Kräfte engagieren sich bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten? Welche Angebote, Ideen, Konzepte und Instrumente gibt es schon? Was ist gut angelaufen und wo gibt es Lücken und Schwierigkeiten? Und wie können wir den Austausch zwischen den Akteuren fördern?

So entstand die Idee zur Fachtagung im September 2017, die aus unserer Sicht ein großer Erfolg war: Es haben über 220 Personen daran teilgenommen – darunter Vertreter/-innen von Ministerien, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, der Landkreistag, die Baden-Württemberg Stiftung, die Wohlfahrtsverbände, zahlreiche Agenturen für Arbeit und Jobcenter, Kammern und Kommunen, Bildungsträger sowie Unternehmen und Ehrenamtliche. Die gesamte Vielfalt in der Akteurslandschaft war somit repräsentiert.

Wir möchten allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern – sowohl denen mit eigenen Beiträgen als auch den Gästen – für das Interesse und die Beteiligung danken. Nur so konnte der Austausch ein Erfolg werden.

Die Ergebnisse der Fachtagung haben wir in dieser Dokumentation zusammengefasst und möchten sie nun auch einer breiteren Öffentlichkeit zur Verfügung stellen. Wir hoffen, dass wir hier den Stand der Diskussion, die Angebote, Bedarfe und Wünsche der Akteure bündeln und somit auch Impulse für die weitere Entwicklung geben können.

Wir wünschen Ihnen eine gute Lektüre.

Elvira Stegnos und Hüseyin Ertunç

Leitung des IQ Netzwerkes Baden-Württemberg



PROGRAMM

- 10:00 Uhr **Begrüßung**
Elvira Stegnos und **Hüseyin Ertuğ**, Leitung des IQ Netzwerkes Baden-Württemberg
- Grußworte**
Bärbl Mielich, Staatssekretärin im Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg
Dr. Susanne Koch, Bevollmächtigte Arbeitslosenversicherung, Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg
- 10:30 Uhr **Input: Sind wir schon reif genug? Ganzheitliche Integrationskonzepte brauchen eine aufnahmefähige Gesellschaft**
Karl-Heinz P. Kohn, Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
- 11:15 Uhr **Podiumsrunde: Positionen und Perspektiven zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten**
Dr. Susanne Koch, Bevollmächtigte Arbeitslosenversicherung, Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Baden-Württemberg
Dr. Ralf Schäfer, Leitender Ministerialrat, Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg
Raiko Grieb, stellvertretender Leiter Referat Fachkräftesicherung, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg
Claudia Orth, Geschäftsbereichsleiterin Berufliche Bildung und Prüfungswesen der Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald
Dietmar J. Herdes, Landkreistag Baden-Württemberg
Christoph Dahl, Geschäftsführer der Baden-Württemberg Stiftung
Jürgen Blechinger, Vorsitzender des Fachausschusses Migration der Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg, Diakonisches Werk Baden
- 12:15 Uhr Mittagspause
- 13:15 Uhr **Arbeitsgruppen I**
- 14:45 Uhr Kaffeepause
- 15:00 Uhr **Arbeitsgruppen II**
- 16:30 Uhr **Zusammenfassung und Verabschiedung**
- 17:00 Uhr Ende der Veranstaltung

Seite

INHALT

- 05 **GRUSSWORT** DER STAATSEKRETÄRIN IM MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION BADEN-WÜRTTEMBERG **BÄRBL MIELICH**
- 08 **INPUT** 'SIND WIR SCHON REIF GENUG? GANZHEITLICHE INTEGRATIONSKONZEPTE BRAUCHEN EINE AUFNAHMEFÄHIGE GESELLSCHAFT', **KARL-HEINZ P. KOHN** HDDBA
- 09 **PODIUMSGESPRÄCH**
ZUR AKTUELLEN SITUATION HINSICHTLICH DER ARBEITSMARKTINTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN
- ZUSAMMENFASSUNG DER ARBEITSGRUPPEN:**
- 12 **LOKALE NETZWERKE**
UND ANGEBOTE VON ARBEITSMARKTAKTEUREN
- 14 **ANERKENNUNG** AUSLÄNDISCHER ABSCHLÜSSE
- 15 **INFORMELLE KOMPETENZEN** UND QUALIFIZIERUNG
- 16 **EHRENAMTLICHE** IN DER ARBEITSMARKTINTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN
- 18 **ARBEITSMARKTRECHTLICHE ZUGÄNGE**
VON GEFLÜCHTETEN
- 19 **BESONDERHEITEN** BEI DER ARBEITSMARKTINTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN
IM LÄNDLICHEN RAUM
- 21 **UNTERSTÜTZUNG VON UNTERNEHMEN**



GRUSSWORT DER STAATSEKRETÄRIN IM MINISTERIUM FÜR SOZIALES UND INTEGRATION BADEN-WÜRTTEMBERG

BÄRBL MIELICH, MDL

REDE ANLÄSSLICH DES IQ FACHTAGS



**Sehr geehrte Frau Stegnos ,
sehr geehrter Herr Ertunç,
sehr geehrte Frau Dr. Koch,
sehr geehrte Damen und Herren,**

vielen Dank für die Einladung zum Fachtag „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“. Sehr gerne bin ich heute zu Ihnen gekommen, um ein Grußwort zu sprechen.

Von der Unterbringung zur Integration

Vor zwei Jahren gingen Bilder aus Deutschland um die Welt – Bilder von Flüchtlingen, die an Bahnhöfen ankamen, die von Einheimischen mit Essenspaketen empfangen wurden, die in Kasernen und Zeltstädten eine Unterkunft fanden. Bilder von Schlangen vor Essensausgaben, von überquellenden Kleiderkammern, von Helferinnen und Helfern, die Feldbetten aufschlugen. Deutschland war in einer Ausnahmesituation. Es ging darum, die geflüchteten Menschen unterzubringen, sie möglichst schnell zu registrieren und ihre Asylanträge auf den Weg zu bringen. Hauptamtliche und Ehrenamtliche arbeiteten Hand in Hand, um die Herausforderungen dieser angespannten Tage und Wochen zu bewältigen.

Land, Kommunen, Bundeswehr, Hilfsorganisationen, Kirchen, Bürgerinnen und Bürger – ihnen allen ist es zu verdanken, dass sich die enormen Kraftanstrengungen gelohnt haben. Die vielen Menschen erhielten ein Dach über dem Kopf und Verpflegung, niemand musste auf der Straße schlafen und Hunger leiden.

Die Verwaltung stand vor der großen Aufgabe, sich schnell auf die neue Situation einzustellen: zum Beispiel Unterbringungskapazitäten aufzubauen, Gebäude in Stand zu setzen, Gewerke und

Dienstleistungen auszuschreiben, Personal einzustellen, Prozesse an die gestiegenen Zugangszahlen anzupassen.

Zwei Jahre später sind die Herausforderungen dieser Zeit gemeistert. Heute beschäftigen uns Themen wie Integration, Teilhabe, Qualifikation, Fachkräfte von übermorgen und gesellschaftlicher Zusammenhalt. Wir müssen uns darüber verständigen, wie wir in Zukunft zusammen leben wollen.

Aus Fehlern lernen – Integration verbessern

Migration und Integration sind Themen, die nicht erst seit den gestiegenen Flüchtlingszahlen auf der Agenda stehen, sondern uns schon seit Jahrzehnten begleiten: Nach dem Krieg kamen die Vertriebenen in den Südwesten, in den Boom-Jahren der jungen Bundesrepublik waren es die sogenannten Gastarbeiter und nach dem Zerfall des Ostblocks dann verstärkt Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler. Jede dieser Migrationsbewegungen brachte neue Herausforderungen – vieles lief gut, anderes nicht. Mit dem Wissen um die Integrationsdefizite der vergangenen Jahrzehnte sollten wir einmal gemachte Fehler vermeiden.

Viel zu lange blieb in Deutschland Integration dem Zufall überlassen. Erst mit dem Zuwanderungsgesetz 2005 hielt das Prinzip „Fördern und Fordern“ Einzug. Die Menschen hatten das Recht auf Integrationsangebote, sie hatten aber auch die Pflicht, diese wahrzunehmen. Und noch eine Erkenntnis setzte sich in den vergangenen Jahrzehnten durch: Deutschland ist ein Einwanderungsland. Dieser Paradigmenwechsel spiegelt sich mehr und mehr in der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik wider.

Beschäftigung ist Integrationsmotor

Für Deutschland im Allgemeinen und für Baden-Württemberg im Besonderen gilt: Beschäftigung ist der Integrationsmotor schlechthin. Ausbildung und Arbeit sind die Basis für ein selbstbestimmtes Leben, geben Selbstbewusstsein und ermöglichen soziale Kontakte, vermitteln Fähigkeiten und Fertigkeiten. Deshalb ist die Integration der Flüchtlinge, die in den vergangenen Monaten zu uns gekommen sind, vor allem eine Frage der Integration in Ausbildung und Arbeit.

Die Voraussetzungen sind gut: Viele Betriebe im Südwesten suchen Auszubildende und Arbeitskräfte. Bei den Arbeitsagenturen im Land sind rund 100.000 offene Stellen gemeldet. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung gibt es schon jetzt in manchen Branchen und Regionen einen Fachkräftemangel. Allerdings gibt es kein Patentrezept für gelingende Arbeitsmarktintegration. Vielmehr sind alle Arbeitsmarktakteure gefordert, an unterschiedlichen Stellschrauben zu drehen.

Wichtig sind insbesondere niedrigschwellige Angebote wie Praktika und Minijobs, die Ausbildung von unqualifizierten Flüchtlingen, die Weiterqualifizierung von Flüchtlingen, die als Helfer arbeiten oder arbeitslos sind, Sprachangebote und natürlich die Anerkennung jener Qualifikationen, die die Flüchtlinge im Ausland erworben haben.

Anerkennungsberatung – Partner IQ Netzwerk

Der hohen Bedeutung des letztgenannten Punktes trägt das Land Rechnung, indem wir einen Anspruch auf Beratung im Landesenerkennungsgesetz verankert haben. Bei der Anerkennungsberatung arbeitet das Ministerium für Soziales und Integration schon seit Jahren eng und vertrauensvoll mit dem IQ Netzwerk zusammen.

Gemeinsam mit dem Mannheimer ikubiz (Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH) und Partnern aus der Liga der freien Wohlfahrtspflege ist es uns gelungen, Erstanlaufstellen und Kompetenzzentren in den Regierungsbezirken aufzubauen. Hier finden Zugewanderte und Arbeitgeber kompetente Beratung bei Fragen zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Die Beratungsstruktur ist abgestimmt zwischen Land und IQ Netzwerk, damit die Beratung aus einem Guss erfolgen kann – unabhängig davon, ob die Förderung von Bund oder Land erfolgt.

Im Jahr 2016 haben knapp 7.000 Anfragen die Erstanlaufstellen und Kompetenzzentren erreicht. Im Vergleich zum Vorjahr waren das rund ein Drittel mehr Anfragen. Ziel der gemeinsamen Arbeit ist es, Sprachförderung, betriebliche Praxis und Qualifizierung so miteinander zu verknüpfen, dass die Menschen Schritt für Schritt in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung münden.

Kümmerer begleiten Flüchtlinge und Betriebe

Für junge Flüchtlinge hat sich die Ausbildung als Königsweg bei der Integration erwiesen. Mit den vom Wirtschaftsministerium geförderten 37 sogenannten regionalen Kümmerern bieten wir in Baden-Württemberg seit dem Jahr 2016 flächendeckend eine intensive Unterstützung für

Geflüchtete auf ihrem Weg in die Ausbildung. Kümmerer identifizieren geeignete Flüchtlinge, unterstützen sie bei der Berufswahl und vermitteln passgenau in Praktikum und Ausbildung. Gleichzeitig sind sie Ansprechpartner für Ausbildungsbetriebe und stellen Kontakte zu Flüchtlingen her.

Die Kümmerer haben in kurzer Zeit bereits Beachtliches geleistet: Sie haben bislang knapp 1.900 Geflüchtete begleitet. Rund jede vierte Vermittlung führte in Ausbildung – die anderen in Praktika, Einstiegsqualifizierungen oder Jobs. Die Förderung der Kümmerer wird in den beiden kommenden Jahren fortgesetzt.

Es ist erfreulich, dass die Zahl der geflüchteten Menschen, die sich in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, stetig ansteigt. Das haben wir nicht zuletzt dem großen Engagement unserer Unternehmen und Betriebe, der Sozialpartner, unserer Arbeitsagenturen und Jobcenter, sowie unserer vielen Haupt- und Ehrenamtlichen in den Kommunen zu verdanken.

An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an alle Partner, die daran mitarbeiten, dass Zugewanderte in Ausbildung und Arbeit kommen. Mit Ihrem großen Einsatz eröffnen Sie Zukunftschancen für Menschen, für unsere Betriebe und für unsere Gesellschaft.

Eines zeigt die Erfahrung schon jetzt: Von der Kompetenzfeststellung und Berufsanerkennung über den Spracherwerb und die Nachqualifizierung bis hin zur nachhaltigen Teilhabe – Integration in Ausbildung und Arbeit braucht Zeit. Die fortschreitende Bearbeitung der Asylanträge wird zudem zunächst zu weiter steigenden Arbeitslosenzahlen von Flüchtlingen führen. Doch Geduld und Ein-

satz lohnen sich. Denn Zuwanderinnen und Zuwanderer, die in unseren Arbeitsmarkt integriert sind, tragen zu Wohlstand und Zusammenhalt bei.

Rechtliche Arbeitsmarkthürden abbauen

Wesentlich für die Integrationsinitiativen der Arbeitsmarktakteure sind die rechtlichen Möglichkeiten zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit. Die Landesregierung hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass rechtliche Hindernisse auf dem Weg in Arbeit abgebaut werden.

Mit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes des Bundes im Sommer 2016 ist die Vorrangprüfung in ganz Baden-Württemberg für drei Jahre ausgesetzt worden. Damit haben sich mögliche Beschäftigungshindernisse reduziert.

Zudem hat sich die Rechtssicherheit sowohl für Auszubildende als auch für Betriebe, die Geduldeten eine Ausbildung anbieten, verbessert: Nach der sogenannten „3+2-Regelung“ erhalten die Lehrlinge grundsätzlich eine Duldung für die Dauer der qualifizierten Berufsausbildung. Bei anschließender Beschäftigung wird ihnen eine zweijährige Aufenthaltserlaubnis erteilt.

Allerdings gibt es noch Nachbesserungsbedarf: Denn aufgrund ihrer verkürzten Dauer gelten Helferausbildungen nicht als qualifizierte Berufsausbildungen im Sinne der Beschäftigungsverordnung und sind damit auch nicht von der Ausbildungsduldung erfasst. Dies bemängeln viele Betriebe. Das Ministerium für Soziales und Integration hat deshalb das Thema Ausbildungsduldung für Helferausbildungen auf die Agenda der 12. Integrationsministerkonferenz gesetzt. Die Bundesländer haben mit großer Mehrheit unseren Antrag unterstützt, der den Bund auffordert, initiativ zu werden und die „3+2-Regelung“ bundesrechtlich auf staatlich geregelte Helferberufe auszuweiten.

Wenn klar ist, dass ein Geduldeter aller Voraussicht nach nicht abgeschoben wird, sollte er meiner Ansicht nach die Möglichkeit haben, eine qualifizierte Arbeit auszuüben, eigenes Geld zu verdienen und sich in die Gesellschaft integrieren zu können. Die Alternative wäre inhuman und kostete Geld: Die Person wäre zum Nichtstun verdammt – und das bei 100.000 offenen Jobangeboten, die bei den Arbeitsagenturen im Land gemeldet sind. Es zeigt sich deshalb: Wir brauchen für die Zukunft transparente und verlässliche Regeln, die in einem modernen Einwanderungsrecht zusammengefasst sind.

Land stärkt Integrationsstrukturen vor Ort

Um die Kommunen bei ihren Integrationsaufgaben vor Ort zu unterstützen, hat das Land mit den Kommunen einen Pakt für Integration geschlossen. Das Land stellt den Städten und Gemeinden in diesem und im nächsten Jahr insgesamt 320 Millionen Euro zu Verfügung.

Kernstück des Pakts ist die Förderung von Integrationsmanagerinnen und Integrationsmanagern in den Kommunen. Sie unterstützen den individuellen Integrationsprozess von Geflüchteten auch im Hinblick auf den Arbeitsmarkt. Die geflüchteten Menschen sollen einen Überblick über vorhandene Strukturen und Angebote der Integration und Teilhabe gewinnen und in die Lage versetzt werden, diese selbständig nutzen zu können.

Das Land hat Ende Juli das Startsignal für die Umsetzung des Pakts gegeben: Seither können Kommunen und Landkreise, die Integrationsmanager beschäftigen möchten, Förderanträge stellen. Im Fokus des bundesweit einzigartigen Konzepts steht eine Sozialberatung durch Einzelfallhilfe, durch eine aufsuchende, niedrigschwellige Beratung zu allen Fragen des alltäglichen Lebens. Um dieses Ziel zu erreichen, ist oftmals auch eine Begleitung der Geflüchteten nötig. Diese Beratung ist unerlässlich, um Geflüchtete an die „Komm-Strukturen“ der Regelsysteme heranzuführen.

Wir Einheimischen bekommen von Geburt an Hilfe – sei es durch Familie, Schule, Freunde und Vereine – und wir haben bis zur Volljährigkeit Zeit zu verstehen, wie dieses Land funktioniert. Flüchtlinge müssen diese Aufgabe im Schnelldurchlauf bewältigen. Der Pakt für Integration enthält zudem Maßnahmen zum Spracherwerb, zur Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements und Ehrenamts sowie für einen besseren Übergang zwischen Schule und Beruf.

Land fördert Spracherwerb der Menschen

Ganz wesentlich bei der Integration in den Arbeitsmarkt sind Sprachkenntnisse. Um möglichst vielen Geflüchteten einen schnellen Zugang zu Deutschkursen zu ermöglichen, hat das Ministerium für Soziales und Integration den Kreisen in den Jahren 2015 und 2016 jeweils 4,65 Millionen Euro für Sprachförderung zur Verfügung gestellt. In der ersten Förderperiode nahmen etwa 5.000 Personen an einem der landesgeförderten Kurse teil, in der zweiten Periode wurden Zuwendungen für zirka 7.000 Teilnehmende bewilligt.

Das Landesprogramm ergänzt die Angebote des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge und trägt somit dazu bei, das Netz an angebotenen Sprachkursen noch dichter zu knüpfen. Bei den förderfähigen Kursarten orientieren wir uns an den Angeboten des Bundesamts und achten darauf, dass sie anschlussfähig an die BAMF-Sprachkurse sind.

Die Kreise wählen Sprachkursträger und Teilnehmende aus und beziehen dabei alle relevanten Akteure ein – von der Flüchtlingssozialarbeit bis hin zu Arbeitsagentur und Jobcenter. In der regionalen Steuerung liegt eine der Stärken des Landesprogramms.

Schluss

Meine sehr verehrten Damen und Herren, Zuwanderinnen und Zuwanderer, die in unseren Arbeitsmarkt, in unsere Gesellschaft integriert sind, tragen zu Wohlstand und Zusammenhalt Baden-Württembergs bei. Deshalb ist jeder Euro, den wir in wirkungsvolle Integration investieren, gut angelegtes Geld.

Wir können uns die Kosten von Nichtintegration schlicht nicht leisten – nicht aus ökonomischen Gründen und noch weniger aus humanen. Der baden-württembergische Weg zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt ist ein Weg des abgestimmten Vorgehens aller Akteure. Es ist ein Weg, der umfassende Unterstützung bietet, Parallelstrukturen vermeidet und Maßnahmen ineinandergreifen lässt. Die Erfolge zeigen, dass es ein guter Weg ist. Ich danke allen unseren Partnern bei der Arbeitsmarktintegration in Baden-Württemberg für ihr Engagement.

Für den weiteren Verlauf des Fachtags wünsche ich Ihnen viel Erfolg.

Bärbl Mielich





Karl-Heinz P. Kohn

HdBA
Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit
University of Applied Labour Studies
Mannheim

*Sind wir schon reif genug?
Ganzheitliche
Integrationskonzepte brauchen
eine aufnahmefähige Gesellschaft*

INPUT
>>

Herr Karl-Heinz P. Kohn von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) stellt in seinem Vortrag die Frage „Sind wir schon reif genug?“ und empfiehlt ganzheitliche Integrationskonzepte für eine aufnahmefähige Gesellschaft: In großen Teilen der Gesellschaft dominiere derzeit eine ängstliche und ablehnende Sichtweise auf Zuwanderung. Ängste seien aber unbegründet, da Deutschland auch in ökonomisch schwierigeren Zeiten schon viele Migrantinnen und Migranten aufgenommen und erfolgreich integriert habe. Auch in der Zukunft sei der Arbeitsmarkt in Deutschland in einem großen Maße auf Zuwanderung angewiesen. Zuwanderung sei wirtschaftlich sinnvoll, müsse aber sozial gestaltet werden. Die Bevölkerung müsse noch stärker durch eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit von der Notwendigkeit der Einwanderung überzeugt und die Aufnahmefähigkeit Deutschlands gefördert werden.



Die vollständige Präsentation finden Sie auf der [Homepage des IQ Netzwerkes Baden-Württemberg](#).

Einen ausführlichen Artikel, in dem zu Beginn einige Gedanken des Vortrages dargelegt werden, finden Sie auf der Webseite von Herrn Kohn: www.Kohnpage.de/Text2017a.pdf



PODIUMS GESPRÄCH

ZUR AKTUELLEN SITUATION HINSICHTLICH DER ARBEITSMARKTINTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN



Moderation: Rosa Omeñaca Prado

Gesprächsteilnehmende:

- Dr. Susanne Koch, Bevollmächtigte Arbeitslosenversicherung, Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit
- Dr. Ralf Schäfer, Leitender Ministerialrat, Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg
- Raiko Grieb, stellvertretender Leiter Referat Fachkräftesicherung, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg
- Claudia Orth, Geschäftsbereichsleiterin Berufliche Bildung und Prüfungswesen der Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald
- Dietmar J. Herdes, Landkreistag Baden-Württemberg
- Christoph Dahl, Geschäftsführer der Baden-Württemberg Stiftung
- Jürgen Blechinger, Vorsitzender des Fachausschusses Migration der Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg, Diakonisches Werk Baden

Protokoll: Lena Held



Die Moderatorin Rosa Omeñaca Prado begrüßt die Teilnehmenden der Podiumsdiskussion und bittet zunächst um eine Einschätzung der aktuellen Situation hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Baden-Württemberg.

Herr Dietmar Herdes berichtet aus der Perspektive des Landkreistages Baden-Württemberg: Zwar habe die Debatte in den vergangenen Monaten und Jahren an Realitätsbezug hinzugewonnen, bezüglich der Wohnraumversorgung und des Spracherwerbs der Geflüchteten bestehe jedoch eindeutig Nachholbedarf. Insbesondere Menschen mit Duldung müssten verbesserte Zugänge zu Sprach- und Integrationskursen bekommen. Geduldete lebten häufig fünf bis zehn Jahre in Deutschland und erhielten keine Zugänge zu passenden Maßnahmen.

In puncto Arbeitsmarktintegration geht nach Ansicht von Herrn Herdes Qualität vor Schnelligkeit. Qualifizierung sei hier der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg.

„Was wir brauchen, ist auch Geduld.“

Die Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald sei bereits seit 2011 im Bereich Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse aktiv, berichtet Frau Claudia Orth. In diesem Jahr wurde mit der bundesweiten Einführung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) der Grundstein für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse in Deutschland gelegt. Seitdem ist im Laufe der Jahre ein lebendiges und aktives Netzwerk



„Integration braucht einfach Zeit.“

mit Kommunen, Migrantenvereinen, Landkreisen, Arbeitsagenturen, Jobcentern und anderen Kammern entstanden. Geflüchtete ohne formalen Abschluss oder Zeugnisse können ihre handwerklichen Kenntnisse im Rahmen des Projektes Prototyping Transfer in einer Qualifikationsanalyse nachweisen.

Frau Orth appelliert, Geflüchtete nicht zwanghaft direkt nach dem Integrationskurs in eine Ausbildung zu bringen. Häufig berichteten Betriebe oder Berufsschulen, dass die Geflüchteten nach dem Integrationskurs sprachlich noch nicht in der Lage seien, dem Stoff zu folgen. Alternativen stellen die Maßnahmen EQ und EQ+ dar: Die sozialversicherungspflichtigen Praktika sollen die Geflüchteten auf eine konkrete Ausbildung vorbereiten. EQ und EQ+ sollten nach Ansicht von Frau Orth dringend in die Ausbildungsduldung / „3+2-Regelung“ miteinbezogen werden. An dieser Stelle stimmt das Publikum durch spontanen Applaus zu.

Frau Dr. Susanne Koch von der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit zieht einen Vergleich zur Einwanderung in den 1990er-Jahren. Studien zur Integration der damaligen Migrantinnen und Migranten haben gezeigt, dass Integration Zeit braucht. Insbesondere die Phasen des Spracherwerbs und der Qualifizierung seien dabei grundlegend für weitere Integrationsschritte und ließen sich kaum beschleunigen. Frau Dr. Koch betont, dass es nicht darum gehe, möglichst viele Geflüchtete möglichst schnell in Beschäftigung zu bringen, sondern Menschen gezielt in qualifizierte Beschäftigungen zu vermitteln. Nur so könne eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt sichergestellt werden.

Unterstützung bei der Integration der Geflüchteten erhoffe sie sich auch von den im Pakt für Integration eingesetzten Integrationsmanagerinnen und Integrationsmanagern. Die anberaumte Projektlaufzeit von derzeit zwei Jahren erscheint jedoch knapp. Die notwendigen Strukturen zu etablieren, brauche deutlich länger als die bisher veranschlagten zwei Jahre.

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg habe im Februar 2015 zu einer Sitzung der Allianz für Fachkräfte Baden-Württemberg (FKA) eingeladen, berichtet Herr Raiko Grieb. In ihr sind unter anderem Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner, der Kammern, der Wirtschaftsfördergesellschaften, von Wirtschaftsverbänden, der Bundesagentur für Arbeit sowie der kommunalen Landesverbände vertreten. Der Fokus dieser Sitzung lag auf dem Thema Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Zur Sitzung waren auch Vertreterinnen und Vertreter des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und der Bundesagentur für

Arbeit (BA) eingeladen. Neben der Sichtbarmachung von Strukturen und Schaffung von Transparenz, vor allem über rechtliche Aspekte, habe man sich frühzeitig miteinander vernetzen, Herausforderungen diskutieren und Lösungsansätze entwickeln wollen, berichtet Herr Grieb. Es sei vereinbart worden, dass dies im Konkreten auf Arbeitsebene der FKA weiterverfolgt werden solle. Zudem kam es im November 2015 zu einer Folgesitzung der FKA, die sich erneut mit dem Stand der Integration von Geflüchteten in Beschäftigung befasste und auch im Ausbildungsbündnis Baden-Württemberg wurden in der Folge die konkreten Herausforderungen zum Thema betriebliche Ausbildung diskutiert.

Herr Dr. Ralf Schäfer erläutert als Vertreter des baden-württembergischen Ministeriums für Soziales und Integration, wie sich die Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in der letzten Zeit verbessert haben. Als positive Beispiele führt er die Beschäftigungserlaubnis nach grundsätzlich drei Monaten, den weitgehenden Wegfall der Vorrangprüfung und die Sprachförderung des Bundes ergänzende Landesförderung an. Auch die Beratungszentren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, die das Land in Kooperation mit dem IQ Netzwerk Baden-Württemberg und der Liga der freien Wohlfahrtspflege Baden-Württemberg eingerichtet hat, seien ein wichtiger Schritt. Herr Dr. Schäfer benennt aber auch Herausforderungen. So bleibe die Integration der Geflüchteten in der sogenannten Anschlussunterbringung in den Kommunen eine wichtige Aufgabe. Diesbezüglich würden die vom Land geförderten Integrationsmanager die Strukturen in den Kommunen flächendeckend unterstützen. Überdies müssten die Regelstrukturen auch in allen Bereichen ressourcenmäßig ausreichend ausgestattet sein, um die anstehenden Integrationsaufgaben gut bewältigen zu können.



Modellprojekt stellt Herr Dahl das *Stipendienprogramm Berufliche Anerkennung in Baden-Württemberg* vor. Ziel des Modellprojektes ist es, durch die Vergabe von Stipendien einzelne Personen darin zu unterstützen, eine volle Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Berufs- und Studienabschlüsse zu erhalten und somit ihre Zugangschancen zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung in Baden-Württemberg zu verbessern. Das Programm ist bisher auf großes Interesse gestoßen.

Die Liga der freien Wohlfahrtspflege Baden-Württemberg wird in der Podiumsdiskussion von Herrn Jürgen Blechinger repräsentiert. Herr Blechinger ruft zunächst zum ehrlichen Umgang mit Zahlen auf. Nur wenn ehrlich benannt werde, wie viele Personen mit einer Maßnahme tatsächlich erreicht wurden, könnten vernünftige Ziele gesetzt werden, die dann in tragfähige Strukturen übersetzt werden. Auch Reformbedarf bezüglich der Sprachförderung wird angemahnt: Lange Wartezeiten auf einen Sprachkurs oder zwischen den Sprachkursen mindern den Lernerfolg. Außerdem müsse die Einteilung der

Zielgruppe konsequenter hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Förderbedürfnisse erfolgen. Nachbesserungsbedarf sieht Herr Blechinger hinsichtlich der Personalausstattung der Anerkennungsstellen. Aufgrund von Personalengpässen beträgt die Wartezeit für die Entscheidung über einen Antrag nicht selten mehrere Monate – teilweise sogar bis zu zwei Jahre.

Immer wieder wird in der Diskussion die Forderung deutlich, die Zugänge zu Sprach- und Qualifizierungsfördermöglichkeiten auch für Menschen zu öffnen, die sich aktuell im Verfahren befinden oder eine Duldung oder eine sogenannte „schlechte Bleibeperspektive“ besitzen.

„Die Zeit des Wartens muss sinnvoll genutzt werden, Langweile ist für niemanden gut.“

Zum Ende der Podiumsrunde fragt die Moderatorin Frau Omeñaca Prado nach themenspezifischen Wünschen der Teilnehmenden. Was erwarten wir von den nächsten Jahren, wo sollten wir ankommen und woran fehle es uns dafür noch? Herr Herdes plädiert auf strategischer Ebene für eine Verlängerung des Paktes für Integration und fordert auf operativer dazu auf, Schnittstellen

sichtbar zu machen, um Doppelstrukturen zu vermeiden und Kompetenzklarheit zu schaffen. Außerdem hält er die Schaffung eines Einwanderungsgesetzes für sinnvoll und sieht auch konkrete Modernisierungserfordernisse im Prozess der Verfahrensbearbeitung. Während Herr Dahl vor allem dazu aufruft, die vielen Ehrenamtlichen in Baden-Württemberg weiterhin zu unterstützen, um Frustration und fehlender Motivation vorzubeugen, lobt Herr Grieb das Engagement der vielen Betriebe, die sich trotz der komplexen Rechtsmaterie und damit verbundener Herausforderungen im Einzelfall aufgeschlossen gegenüber der Erprobung und Einstellung von Geflüchteten zeigen. Frau Orth betont noch einmal, wie wichtig aus strategischer Sicht die Planungssicherheit für Projekte sei. Grundlegend für eine gelungene Integration ist laut Herrn Blechinger auch die Akzeptanz der Gesellschaft. Diese müsse gefördert werden. Weiterhin seien notwendig: ein Gesamtkonzept Beratung für die Flüchtlingssozialarbeit, die Unterbringung der Menschen in einem Wohnraum, der Integration ermöglicht, und eine lückenlose Sprachförderung der Menschen.

„Das ist erst einmal eine Herausforderung, aber es funktioniert!“

Herr Dr. Schäfer ergänzt, dass es für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter wichtig sei, die Zugangsvoraussetzungen zu Fördermaßnahmen zu vereinheitlichen. Am Ende der Debatte wirft Frau Dr. Koch noch die Frage auf, wie Deutschland künftig mit arbeitsmarktbedingter Zuwanderung umgehen wolle. Die Moderatorin bedankt sich bei allen Teilnehmenden und entlässt die Zuhörerschaft in die Mittagspause.



„Wir sind weit gekommen, dürfen aber nicht stehenbleiben.“

Herr Christoph Dahl stellt als Geschäftsführer der Baden-Württemberg Stiftung die Aktivitäten der Stiftung vor. Die Stiftung entwickelt unter anderem Modellprojekte und spricht Empfehlungen an die Landespolitik aus. Ein erstes Modellprojekt (*Vielfalt gefällt! 60 Orte der Integration*) fand schon 2012 in St. Georgen im Schwarzwald statt. Hier zeigte sich, wie Asylbewerber nachhaltig in die Kommune integriert werden können. Voraussetzung für den Erfolg sei die Kommunikation zwischen allen Beteiligten, so Herr Dahl. Als weiteres

LOKALE NETZWERKE UND ANGEBOTE VON ARBEITSMARKTAKTEUREN

Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten funktioniert dort am besten, wo auch gut funktionierende Netzwerke zwischen den Akteuren bestehen und Angebote die verschiedenen Bedarfslagen abdecken. Die Arbeitsgruppe stellt Good-Practice-Beispiele zur lokalen Vernetzung von Arbeitsmarktakteuren vor und diskutiert Positionen, Konzepte und Strategien von Kommunen, Arbeitsverwaltungen und Kammern und weist auch auf Herausforderungen hin.

ARBEITSGRUPPE 1

Moderation: Rosa Omeñaca Prado

Referentinnen / Referenten:

- Jasmin Ateia, Stadt Freiburg, Amt für Migration und Integration
- Julia Behne, Handwerkskammer Region Stuttgart, Stabstelle Politik
- Jürgen Reiser, Jobcenter Rhein-Neckar-Kreis

Protokoll: Anja Gessler, Anja Janus



Was wird vorgestellt?

Zu Beginn der Diskussion stellt Frau Jasmin Ateia das Konzept des Kompetenz-Centers für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten der Stadt Freiburg vor. Seit Anfang des Jahres sind im Amt für Migration und Integration (AMI) alle zuständigen Stellen für Wohnen, Sozialbetreuung, Arbeitsmarktintegration, Geld- und Sachleistungen und Bildungsangebote unter einem Dach versammelt. Ergänzt wird das AMI vom Kompetenz-Center für Geflüchtete. Das Projekt wurde gemeinsam mit der Agentur für Arbeit, dem Jobcenter und dem Projektverbund Baden aufgebaut. Innerhalb des Kompetenz-Centers ermöglichen kurze Dienstwege, gremienbezogene Jours fixes und eine übergeordnete Lenkungsgruppe einen regelmäßigen Austausch und eine

effektive Zusammenarbeit. Herr Reiser erläutert daraufhin das vergleichbare Konzept des Integration Point Rhein-Neckar Kreis. Auch hier befinden sich verschiedene Ämter und Institutionen in einem Gebäude, sodass der Integration Point als zentrale Anlaufstelle für alle Anliegen geflüchteter Menschen im Rhein-Neckar-Kreis fungieren kann: Arbeitsplatzsuche, Wohnungssuche, Beratung zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse oder Umzüge in eine andere Wohnung. Das alles in verschiedenen Sprachen und mit interkulturell geschulten Ansprechpersonen, betont Herr Reiser. Um den Informationsfluss und eine bessere Verzahnung zwischen den verschiedenen Beratungsstrukturen zu gewährleisten, wurde die Informationsplattform SAP Jam gegründet, auf welche alle beteiligten haupt- und ehrenamtlichen Akteure Zugriff haben.



Auch in der Handwerkskammer Region Stuttgart stehen kompetente Ansprechpersonen für die verschiedenen Bereiche der Flüchtlingsintegration zur Verfügung: Kümmerer für anerkannte Flüchtlinge und Willkommenslotsen für ratsuchende Betriebe arbeiten in enger Absprache mit den Arbeitsmarktakteuren zusammen, um die Integration von Geflüchteten in die Betriebe zu verbessern. Für die Handwerksbetriebe zähle nicht, wo man herkommt, sondern wie man sich einbringt, gibt Frau Behne von der Handwerkskammer Stuttgart an. Nach ständig aktualisierten Abfragen, die die Handwerkskammer bei den Betrieben durchführt, seien 80 % der Betriebe der Einstellung von Geflüchteten gegenüber aufgeschlossen.

Welche Herausforderungen und Lösungen werden benannt?

Die Herausforderungen im Arbeitsalltag sind trotz immer dichterem Netzwerke vielfältig. So erläutern Frau Behne und Frau Ateia die große bürokratische Hürde, die die Einstellung von Geflüchteten für Betriebe bedeutet. Auch die unklare Bleibeperspektive vieler Geflüchteter führe bei den Unternehmen immer wieder zu Irritationen. Frau Behne fordert, dass jeder Geflüchtete, der eine Ausbildung beginnt, diese auch beenden können muss. Betriebliches Engagement könne so nicht von behördlichen Entscheidungen gestoppt werden. Hier wären laut Frau Ateia eine transparentere Gestaltung der Asylverfahren und die bessere Aufklärung von Ehrenamtlichen und Multiplikatoren notwendig, um Frustrationen vorzubeugen.

Eine weitere große Herausforderung sieht die Arbeitsgruppe in der Weitergabe personenbezogener Daten. Aufgrund der strengen Datenschutzrichtlinien in Deutschland sei eine Vermeidung von Doppelstrukturen hier kaum möglich.

Während der anschließenden Diskussion wird im Plenum der Vorschlag formuliert, von den Ratsuchenden Einverständniserklärungen ausfüllen zu lassen, die die offiziellen Beratungsstellen bei der Weitergabe von Daten absichern. Grundsätzlich bleibt die Frage im Raum, inwieweit eine Weitergabe von Daten an andere Beratungsstellen oder Ehrenamtliche sinnvoll ist.

Auf Seite der Geflüchteten wird vor allem die geringe Wertschätzung des dualen Ausbildungssystems angemerkt, da ein äquivalentes System in den Herkunftsländern nicht existiert. Auch hier ist Aufklärungsarbeit zu leisten, um eine realistische Einschätzung der Berufsbilder zu vermitteln und mehr Geflüchtete für den Ausbildungsberuf zu gewinnen.

Welche Wünsche äußern die Teilnehmenden?

Zum Abschluss der Arbeitsgruppe fordert die Moderatorin die Teilnehmenden auf, Wünsche zu formulieren, die ihre Arbeit verbessern würden. Herr Reiser vom Jobcenter schlägt die Einrichtung einer Beratungsstelle zum Thema Gesundheit und Familie vor. Auch ein Dolmetscher-Pool wäre für eine adäquate Beratung und Begleitung der Geflüchteten wichtig. Die Informationen der Geflüchteten sollten nach Auffassung von Herrn Reiser gebündelt werden. So gebe es keine Doppelberatung von unterschiedlichen Stellen. Eine mögliche Lösung für diesen Wunsch stellt der „Willkommen in Freiburg“-Ordner der Stadt Freiburg dar. Der Ordner ist nach der Vorlage des „Mein Ordner“ des IQ Netzwerks Sachsen erstellt worden. Im Ordner sollen alle wichtigen Dokumente und Informationen gesammelt werden und so die Arbeit von Behörden und Institutionen erleichtert werden.

ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER ABSCHLÜSSE

Die Anerkennung von Schul- oder Berufsabschlüssen ist ein entscheidender Schritt in der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Nicht vorhandene Dokumente, mangelnde Kenntnisse über das deutsche Berufsbildungssystem und fehlende Informationen über Anerkennungsmöglichkeiten erschweren diesen Prozess.



Was wird vorgestellt?

Zu Beginn berichtet Frau Shariat als Anerkennungsberaterin im IQ Netzwerk über die stetig ansteigende Zahl von ratsuchenden Geflüchteten in der Anerkennungsberatung. Die Mehrheit der Geflüchteten kommt dabei aus Syrien, dem Irak und Iran. Oftmals fehlen entsprechende Dokumente und Nachweise, die in einem Regelverfahren anerkannt werden könnten. Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) ermöglicht jedoch

alternative Wege, fachliche Kompetenzen nachzuweisen, so zum Beispiel durch eine Qualifikationsanalyse der Handwerkskammer. Herr Pawlitschek erläutert als Vertreter des Regierungspräsidiums Stuttgart und Leiter der Zeugnisanerkennungsstelle Baden-Württemberg das Anerkennungsverfahren und zeigt ebenfalls Alternativen der Anerkennung auf, sollten offizielle Dokumente oder gut erkennbare Fotos der Nachweise nicht vorhanden sein. So kann beispielsweise eine Feststellungsprüfung als Eintrittskarte für die Ausbildung oder den Besuch einer gymnasialen Oberstufe ausgestellt werden. Bewerber/-innen nehmen hier an einer Prüfung in Mathematik und einer Fremdsprache einer regulären Schule teil. Insgesamt sind auch beim Regierungspräsidium die Antragszahlen in den letzten Jahren stark angestiegen.

Im Folgenden erläutert Herr Dr. Mühlsiegl von der Freiburg International Academy (FIA) das Kursangebot der FIA. Die FIA bereitet ausländische Ärztinnen und Ärzte auf die Kenntnisprüfung vor, die zur Approbation und damit zur Berufsausübung in Deutschland benötigt wird. Die Nachfrage ist groß, sodass das Angebot nun auch überregional auf mehrere Bundesländer ausgeweitet wurde. Herr Dr. Mühlsiegl beschreibt die Anforderungen des Regierungspräsidiums zur Ausstellung eines Bescheids als hoch: Teilweise sollen Antragstellende Nachweise von potenziellen Arbeitgebern vorlegen, die Interesse an einer Anstellung des Antragstellenden belegen. Auch Führungszeugnisse aus dem Heimatland sollten in der Vergangenheit vorgelegt werden, was im Besonderen im Falle von Geflüchteten zu einem erheblichen Aufwand führen kann. Eine Unterstützung in der Finanzierung dieser Prozesse bietet die Baden-Württemberg Stiftung. Mit dem *Stipendienprogramm Berufliche Anerkennung in Baden-Württemberg* können Geflüchteten und Nicht-Geflüchteten Kosten

ARBEITSGRUPPE 2

Moderation: Dr. Christine Böhmg

Referentinnen / Referenten:

- Maryam Shariat-Razavi, Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH, Anerkennungsberaterin im IQ Netzwerk
- Erich Pawlitschek, Regierungspräsidium Stuttgart, Leiter der Zeugnisanerkennungsstelle Baden-Württemberg
- Dr. Reiner Mühlsiegl, Freiburg International Academy, Projektleitung
- Katja Mahler, Baden-Württemberg Stiftung, Referentin Bildung
- Julia Klausmann, Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH, Referentin Stipendienprogramm Berufliche Anerkennung in Baden-Württemberg

Protokoll: Sarah Kluth, Gilda Zubovic-Sadri





im Rahmen des Anerkennungsverfahrens erstattet werden. Frau Klausmann vom Projektträger ikubiz Mannheim stellt die Statistik des vergangenen Jahres vor: Von derzeit 520 Stipendiaten/innen sind 70 Geflüchtete. Die Mehrheit der Stipendiaten/innen sind Syrer und Syrerinnen. Frau Mahler, Referentin für Bildung in der Baden-Württemberg Stiftung, betont, dass das Ziel des *Stipendienprogramms Berufliche Anerkennung in Baden-Württemberg* über die Deckung von Finanzierungslücken im Anerkennungsverfahren hinaus auch gewesen sei, alle Akteure aus dem Bereich Anerkennung in Baden-Württemberg zusammenzubringen.

Welche Herausforderungen und Lösungen werden benannt?

Trotz vieler erfolgreich anerkannter ausländischer Abschlüsse formulieren die Referierenden auch Herausforderungen im Prozess. So wurde auf die lange Bearbeitungszeit von Anträgen beim Regierungspräsidium hingewiesen. Herr Pawlitschek erklärte diese mit der steigenden Anzahl von Anträgen, für die nicht ausreichend Personal vorhanden sei.

Herr Dr. Mühlsiegl benennt außerdem die Probleme, die ein föderal organisiertes Bildungssystem mit sich bringt. So sind die Vorgehenswei-

sen in den Bundesländern nicht vereinheitlicht und verursachen damit Unterschiede im Anerkennungsprozess. In Baden-Württemberg sind nach Auffassung von Herrn Dr. Mühlsiegl anspruchsvolle Voraussetzungen zur Erstellung eines Bescheids des Regierungspräsidiums zu erfüllen, so z. B. der Nachweis eines Vorstellungsgesprächs vor der eigentlichen Approbation – auch für Antragstellende aus dem Ausland. Auch die zeitliche Koordination der Prüfungen könne verbessert werden.

An dieser Stelle wünschen sich die Teilnehmenden eindeutige Gesetze und verbesserte Kapazitäten beim Regierungspräsidium. Aus dem Publikum wird abschließend die Frage gestellt, was Ärztinnen und Ärzten zu empfehlen sei, um die lange Wartezeit zu überbrücken. Frau Shariat erläutert das Prinzip der Berufserlaubnis, bei der nicht approbierte Ärztinnen und Ärzte ärztliche Tätigkeiten unter der fachlichen Aufsicht eines approbierten Arztes ausführen können. Diese Berufserlaubnis ist laut Frau Shariat aber fachlich häufig eingeschränkt und muss nicht zwingend im jeweiligen Tätigkeitsbereich liegen. Der zielführendere Weg sei der Weg über die Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung. Auch eine Meldung an die entsprechende Behörde, dass die Wartezeit sich hinzieht und das Verfahren länger dauert, sei möglich.



INFORMELLE KOMPETENZEN UND QUALIFIZIERUNG

Nur wenige Geflüchtete bringen formelle Berufsabschlüsse mit, viele dagegen verfügen über berufliche Erfahrung. Für die Arbeitsmarktakteure stellen diese informell erworbenen Kompetenzen wichtige Anknüpfungspunkte zur Qualifizierung und Beschäftigung in Deutschland dar. In der Arbeitsgruppe werden verschiedene Methoden und Instrumente zur Feststellung informeller Kompetenzen vorgestellt.

Moderation: Dr. Andrea Zajac

Referentinnen / Referenten:

- Astrid Mast, Regionaldirektion Baden-Württemberg der Bundesagentur für Arbeit, Bereichsleiterin Vermittlung & Beratung
- Dr. Nicolle Breusing, IHK Region Stuttgart, Projektleiterin Valikom
- Hans-Joachim Hoos, AgenturQ – Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V., Geschäftsführung
- Rainer Kettner, Handwerkskammer Mannheim Rhein-Neckar-Odenwald, Stellvertretender Geschäftsbereichsleiter und Beauftragter für Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten

Protokoll: Hanna Hiltner, Laura Mössinger

ARBEITSGRUPPE 3



Was wird vorgestellt?

Frau Mast erläutert zu Beginn der Arbeitsgruppe das Pilotprojekt MySkills der Bundesagentur für Arbeit. Das Tool ermöglicht es, innerhalb von ca. vier Stunden ein Kompetenzprofil des Anwenders in einem bestimmten Fachgebiet zu erstellen. Die Testteilnehmerinnen und -teilnehmer beantworten dabei am Computer komplexe Fragen, die sich auf

alltägliche Situationen in einem von 30 Ausbildungsberufen beziehen. MySkills ist in sechs verschiedenen Sprachen für eine Vielzahl der klassischen Ausbildungsberufe verfügbar und steht Geflüchteten und Eingewanderten gleichermaßen zur Verfügung. Der Start von MySkills erfolgt im November 2017 mit acht Berufen in allen Agenturbezirken. Weitere 22 Berufe werden sukzessiv bis Mai 2018 in den Regelbetrieb eingeführt.

Während das Tool der Bundesagentur für Arbeit komplett computergestützt arbeitet, setzt die Handwerkskammer mit dem Projekt Prototyping Transfer auch auf praktische Erprobung der Kenntnisse und Fähigkeiten, wenn keine entsprechenden Dokumente und Nachweise vorliegen. Das Verfahren besteht aus einem Vorgespräch, einer Qualifikationsanalyse durch eine Fachkraft sowie einer abschließenden Arbeitsprobe. Insgesamt ist mit einem zeitlichen Aufwand von einem halben Tag bis zu einer Woche zu rechnen. Die Durchführung des Verfahrens kostet zwischen 400 und 600 Euro. Herr Kettner berichtet, dass derzeit an der flächendeckenden Einführung von Prototyping Transfer gearbeitet werde.



Das Projekt Valikom, an dessen Entwicklung auch die IHK Region Stuttgart beteiligt ist, besteht ebenfalls aus einem Erstberatungsgespräch mit Selbsteinschätzung und einem Praxistest durch einen Experten/eine Expertin. Das Verfahren dauert zwischen zwei Stunden und zwei Tagen. Ziel von Valikom ist die Erstellung eines Zertifikats, das die Kenntnisse der Person im Fachbereich nach Arbeitsbestandteilen aufgeschlüsselt wiedergibt. So könnten Unternehmen besser einschätzen, welche Kompetenzen ein Geflüchteter in die Firma mitbringe. Auf die Nachfrage, welchen Mehrwert Valikom gegenüber einer gewöhnlichen Externenprüfung habe, gibt Frau Breusing an, dass Valikom auch für Personen ohne formelle Arbeits- oder Ausbildungszeugnisse zugänglich sei. Diese sind für die Zulassung zur Externenprüfung eine Voraussetzung.

Anschließend berichtet Herr Hoos über das Projekt AiKo (Anerkennung informell erworbener Kompetenzen), ein Online-Tool zur Erfassung formaler und informeller Kompetenzen. Das Projekt wurde in Kooperation mit dem Karlsruhe Institut of Technology (KIT) und der Pädagogischen Hochschule Heidelberg entwickelt und richtet sich hauptsächlich an Unternehmen aus der Metall- und Elektroindustrie. Auch hier werden die Daten der Zielperson in einer Online-Maske erfasst, das Endergebnis ist damit eine reine Selbstbeschreibung des Nutzers. Die Datenerfassung dauert ca. 45 bis 60 Minuten und ist außer in Englisch und Französisch auch in Leichter Sprache zugänglich. Aufgrund der Komplexität der Datenbank ist eine Übersetzung ins Arabische nicht geplant.

Welche Herausforderungen und Lösungen werden benannt?

Als zentrale Herausforderung, insbesondere bei Nachqualifizierungsmaßnahmen, stellen die Diskussionsteilnehmenden schnell Sprachbarrieren heraus. Bezüglich der Externenprüfung wird noch einmal betont, dass die Zulassung für Geflüchtete aufgrund fehlender Zeugnisse häufig schwierig ist. Außerdem deckt die Prüfung laut Angaben der Diskussionsteilnehmenden häufig nicht die gesamte Breite des Berufsfeldes ab und verschafft so keinen vollständigen Gesamtüberblick.



Weitere Diskussionspunkte

Schnell wird von der Arbeitsgruppe die Frage nach der Finanzierung dieser Methoden gestellt. Die Kosten für MySkills werden im Rahmen der Kompetenzerhebung von Arbeitsagenturen und Jobcentern übernommen. Da Valikom sich noch in der Testphase befindet, ist es für die derzeitigen Testpersonen kostenfrei. Lediglich die Gebühren für die Qualifikationsanalyse Prototyping Transfer der Handwerkskammer müssen die Teilnehmenden selber zahlen. Herr Kettner verweist hier jedoch auf diverse Finanzierungsmöglichkeiten, wie die Agentur für Arbeit, die Jobcenter, das Stipendienprogramm Berufliche Anerkennung in Baden-Württemberg oder den Anerkennungszuschuss des Bundesministeriums für Bildung und Forschung BMBF. AiKo ist im Internet für alle Interessierten frei zugänglich.

Am Schluss betonen alle Teilnehmenden noch einmal die Notwendigkeit, abseits aller schematisierten Verfahren zur Abbildung von Kompetenzen mit den Menschen individuell ins Gespräch zu kommen, um einen Überblick über die informellen Kenntnisse zu gewinnen.



EHRENAMTLICHE IN DER ARBEITSMARKTINTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN

Ehrenamtliche sind mittlerweile eine wichtige Säule in der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Die Angebote von Ehrenamtlichen haben sich häufig dann als besonders effektiv erwiesen, wenn sie gut mit den zuständigen Akteuren verzahnt sind.

Die Arbeitsgruppe zeigt Qualifizierungs- und Einsatzmöglichkeiten für Ehrenamtliche auf und diskutiert die Möglichkeiten und Grenzen der Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen.



ARBEITSGRUPPE 4

Moderation: Georgette Carbonilla

Referentinnen / Referenten:

- Marine Malania-Görtl, Landeshauptstadt Stuttgart, Koordinatorin „Berufsintegrationslotsen (BILO)“
- Elisabeth Yupanqui Werner, BruderhausDiakonie Reutlingen, Projektleitung clever-iq
- Susanne Geißler, Jobcenter Tübingen, Vermittlungsfachkraft im Team Geflüchtete
- Monika Dirk, Ehrenamtliche im Kompetenzerfassungsteam, Tübingen

Protokoll: Elisaveth Nani, Inka Edelmann

Was wird vorgestellt?

Zu Beginn der Diskussion stellt Frau Malania-Görtl das Projekt „Berufsintegrationslotsen (BILO)“ der Stadt Stuttgart vor. BILOs sind Ehrenamtliche, die durch modular aufgebaute Workshops gezielt in Arbeitsmarktfragen geschult werden und so als Schnittstelle zwischen Hauptamtlichen und Geflüchteten vermitteln und begleiten können. Im Rahmen der Schulungen lernen die BILOs auch Ansprechpersonen aus den relevanten Institutionen wie Arbeitsagentur, Jobcenter und Kammern kennen, um hier eine vertraute Basis zu schaffen und kürzere Informationswege zu ermöglichen. Derzeit sind 39 BILOs engagiert.

Die größte Herausforderung sieht Frau Malania-Görtl in der Frustration durch Misserfolge und die Ermüdung durch den hohen Zeitaufwand bei den Ehrenamtlichen. Hier müsse man vorbeugend immer wieder aktuelle Austauschbedarfe abfragen und auch sichergehen, dass die Ehrenamtlichen in den Schulungen weder zeitlich noch inhaltlich überfordert würden. Auch regelmäßige persönliche Gespräche seien hier wertvoll. Frau Malania-Görtl wirft die Frage auf, wie lange die Ehrenamtlichen noch als feste Säule im System eingeplant werden können und welche Aufgaben auch neu verteilt werden sollten.

Im Anschluss wird das Projekt Kompetenzerwicklung vorgestellt, das das Projekt clever-iq in Kooperation mit dem Jobcenter Tübingen durchführt. Ziel des Projekts ist die ganzheitliche Erfassung von Kompetenzen geflüchteter Menschen durch ehrenamtliche Begleiterinnen und Begleiter. Die Ehrenamtlichen werden in mehreren Fortbildungsmodulen zu verschiedenen Themen geschult, wie z. B. theoretische Grundlagen zum Kompetenzbegriff und Ressourcenorientierung. Im nächsten Schritt unterstützen die Ehrenamtlichen in mehreren Terminen geflüchtete Menschen dabei, ihre Stärken und Kompetenzen zu reflektieren und zu dokumentieren. Die Ergebnisse dieser Kompetenzerfassung fließen dann in die Beratungsgespräche der Geflüchteten im Jobcenter und im Landratsamt ein und bieten eine umfassende Grundlage, um gemeinsam herauszufinden, welche beruflichen Tätigkeiten zu dem jeweiligen Kompetenzprofil der Geflüchteten passen. Wichtig bei der Etablierung des Projekts Kompetenzerfassung war für Frau Yupanqui-Werner von Anfang an, alle Kooperationspartner miteinzubeziehen. So konnten Mitarbeitende der Jobcenter davon überzeugt werden, dass keine Doppelstrukturen oder Kompetenzüberschreitungen entstehen.

Frau Geißler berichtet über das Projekt aus der Perspektive der Hauptamtlichen des Jobcenters Tübingen. Sie erachtet das gegenseitige Kennenlernen der Haupt- und Ehrenamtlichen bei den Schulungen ebenfalls als grundlegend für eine gute Zusammenarbeit. Je mehr man voneinander wisse, desto mehr Klarheit über Abläufe könne man schaffen. Die Ehrenamtlichen können wichtige Vorarbeit bei der Kompetenzerfassung leisten, da dafür im normalen Erstgespräch kaum Zeit bestehe. Frau Dirk ist bereits seit zwei Jahren ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe tätig und überzeugt von den in den Schulungen erlernten Methoden. Auch sie schätzt den persönlichen Kontakt zu den Ansprechpersonen im Jobcenter. Sie wünscht sich regelmäßige Austauschtreffen in Form von runden Tischen mit Hauptamtlichen, Ehrenamtlichen und Geflüchteten.

Offene Diskussion

In der Diskussionsrunde wird erläutert, wie das Engagement von Ehrenamtlichen konstant gehalten werden kann. Von Seiten der Ehrenamtlichen wird ein verstärkter Austausch mit den Hauptamtlichen gewünscht. Es wird auch an alle appelliert, die Ehrenamtlichen tatsächlich als Chance zu begreifen. Sie können ihr Potenzial aber nur entfalten, wenn sie in die Kommunikation miteinbezogen würden, so der Tenor. Eine Möglichkeit, um das dafür nötige Standing zu erhalten, ist zum Beispiel ein offizieller Ausweis, den Frau Malania-Görtl für die BILOs erstellt hat. Der Ausweis macht Seriosität wie Kompetenzen der BILOs auf den ersten Blick sichtbar und die Engagierten fühlen sich als Teil eines Teams.



ARBEITSMARKTRECHTLICHE ZUGÄNGE VON GEFLÜCHTETEN

Die vollständige Präsentation finden Sie auf der Homepage des IQ Netzwerkes Baden-Württemberg. In diesem Protokoll werden nur entsprechende Ergänzungen der Referierenden aufgegriffen, die besondere Herausforderungen oder Lösungen zu Problemstellungen aus ihren Erfahrungen benennen.

Referentinnen / Referenten:

- Peter Schneider-Berg, Arbeit und Ausbildung für Flüchtlinge – Projektverbund Baden, IvAF-Projektkoordinator
- Melanie Skiba, NIFA – Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Arbeit, IvAF-Projektmitarbeiterin

Protokoll: Kirs-Marie Welt



Ergänzungen zum Vortrag

Die Referierenden, Frau Skiba und Herr Schneider-Berg, stellen sich als Vertretende der IvAF-Netzwerke vor. Die IvAF-Netzwerke unterstützen gezielt Flüchtlinge bei der Integration in schulische Bildung, Ausbildung und Arbeit. IvAF ist aus den Bleiberechtsnetzwerken entstanden, die bereits seit 2008 im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) bundesweit in diesem Themenfeld aktiv sind. Die IvAF-Netzwerke arbeiten dabei im Rahmen von heterogenen Kooperationsverbänden mit Kommunen, Arbeitsverwaltungen, Organisationen der Flüchtlingshilfe, Bildungs- und Beschäftigungsträgern, Betrieben, Flüchtlingsräten, Wohlfahrtsverbänden und Helferkreisen zusammen. Bundesweit gibt es 41 IvAF-Netzwerke, fünf davon in Baden-Württemberg.

Frau Skiba und Herr Schneider-Berg ergänzen ihre Präsentation zum Thema „Arbeitsmarktrechtliche Zugänge von Geflüchteten“ mit gesonderten Ausführungen zum Thema

ARBEITSGRUPPE 5

Arbeiterlaubnisverfahren. Demnach läuft das Arbeiterlaubnisverfahren nicht einheitlich ab. Bei manchen Personen mit Aufenthaltsge-stattung oder Duldung dauert das Verfahren nur wenige Tage, bei anderen bis zu mehrere Wochen. Dies kann gerade bei kurzfristigen Stellenbesetzungen für Unternehmen zur Herausforderung werden und zu einer eher abwehrenden Haltung gegenüber weiteren geflüchteten Bewerber/-innen führen. Eine Möglichkeit, das Arbeiterlaubnisverfahren zu verkürzen, stellt die Vorabzustimmung der Bundesagentur für Arbeit dar. Die Arbeitssuche wird häufig auch dadurch erschwert, dass die Eintragungen im Aufenthaltspapier nicht aktuell sind. Hier bietet es sich an, im Vorfeld auch die Ausländerbehörde zu kontaktieren.

Im Rahmen des Vortrages wird auch die sogenannte Ausbildungsduldung, umgangssprachlich „3+2-Regelung“, erläutert. Die Regelung soll Sicherheit auf Seiten der Arbeitgeber und der Geflüchteten schaffen. Theoretisch verspricht sie, dass Flüchtlinge, die eine Ausbil-

derung beginnen, diese auch beenden und danach noch zwei weitere Jahre in Deutschland arbeiten können – unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. In der Praxis ist die „3+2-Regelung“ jedoch durch viele Regularien und heterogene Einzelfalllösungen beeinträchtigt. Auch das „ausländerrechtliche Arbeitsverbot“ für Geduldete wird aktuell sehr häufig auferlegt, sodass der rechtliche Anspruch auf eine Ausbildungsduldung durch den Entzug der Beschäftigungserlaubnis von vorneherein ausgehebelt wird.

Offene Diskussions- und Fragerunde

In der sich anschließenden Diskussionsrunde kommentieren die Teilnehmenden hauptsächlich die Ausbildungsduldung. Auch hier stellt sich die große Unsicherheit heraus, die durch den Ermessensspielraum der Behörden begünstigt wird.

Positiv bewertet wird die Maßnahme Einstiegsqualifizierung (EQ) der Bundesagentur für Arbeit, die es Geflüchteten im Vorfeld einer Ausbildung ermöglicht, sich über einen längeren Zeitraum beim Arbeitgeber „einzuarbeiten“, zu qualifizieren und meist auch entsprechend sprachlich gefördert zu werden.

Kritisiert wird der bisherige Ausschluss von einjährigen Helferausbildungen. Gerade im Pflegebereich könnte dies für viele Geflüchtete ein Einstieg sein, der zu einer regulären Ausbildung führt. Über eine entsprechende Vertragsformulierung könne man bereits jetzt die Ausbildungsduldung begründen, soweit nach der Helferausbildung auch die Regelausbildung im Vertrag fixiert wäre. Allerdings lassen sich viele Arbeitgeber im Vorfeld nicht auf die feste Zusage der Übernahme nach der Helferausbildung ein.

Auch der sehr unterschiedliche Zugang zur Ausbildungsförderung wird kritisiert. Entsprechende Förderlücken bei Geduldeten und

Asylbewerber/-innen bewirken, dass Ausbildungen nicht finanziert und daher entweder nicht angetreten oder aus diesen Gründen abgebrochen werden müssen.

Zusammenfassung

In der Arbeitsgruppe wurde immer wieder sichtbar, dass trotz der eigentlich rechtlichen Verbesserung hinsichtlich des Zugangs zu Arbeitsmarkt und Fördermöglichkeiten für Geflüchtete weiterhin viele Herausforderungen bestehen. Ein Teil der Geflüchteten wird aufgrund „guter Bleibeperspektive“ bei der Integration unterstützt, ein Großteil wird jedoch aufgrund „schlechter Bleibeperspektive“ eher vernachlässigt oder sogar behindert, da theoretisch von einer schnellen Rückkehr ins Herkunftsland ausgegangen wird. Zum anderen besteht nach wie vor eine hohe Intransparenz bei Arbeitserlaubnisverfahren oder Zugängen zu Fördermöglichkeiten. Dies wird besonders bei der „3+2-Regelung“ deutlich.

Insgesamt lassen sich folgende Wünsche formulieren:

- Integrationsanstrengungen sollten nicht aufgrund einer schlechten Bleibeperspektive verhindert werden.
- Die „3+2-Regelung“ sollte ihrem Namen gerecht werden, indem sie tatsächlich Sicherheit bei Arbeitgeber/-innen, Geflüchteten und Helfer/-innen schafft.
- Es sollte mehr Transparenz und Vereinfachung bei den Zugängen geschaffen werden, um Helfer/-innen und Arbeitgeber/-innen in ihrer Willkommenskultur zu bestärken.

BESONDERHEITEN BEI DER ARBEITSMARKTINTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN IM LÄNDLICHEN RAUM

Der ländliche Raum stellt Arbeitsmarktakteure und Geflüchtete vor besondere Herausforderungen: Weniger Sprach- und Integrationskurse und passgenaue Qualifizierungsmöglichkeiten als in den Großstädten, Mobilitätsprobleme oder auch mangelnde Freizeit- und Kulturangebote wirken sich häufig hemmend auf die Integrationsprozesse aus. Die Referentinnen und Referenten stellen Strategien und Angebote vor, um die Arbeitsmarktintegration auf dem Land zu erleichtern.



ARBEITSGRUPPE 6

Moderation: Daniela Bauer

Referentinnen / Referenten:

- Wolfgang Klevenz, Arbeitsagentur Nagold-Pforzheim, Bereichsleiter
- Simone Fleckenstein, Stadt Buchen, Integrations- und Flüchtlingsbeauftragte
- Petra Walter, NIFO – Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Ostwürttemberg, IvaF-Projekt Koordinatorin

Protokoll: Astrid Llanos, Carolina Castro Costas

Was wird vorgestellt?

Herr Klevenz stellt das Konzept des Kompetenzteams Asyl und Flucht für Unternehmen (KAFU) vor. KAFU ist in der Arbeitsagentur Nagold-Pforzheim angesiedelt und bildet eine Schnittstelle zwischen Unternehmen und Geflüchteten: Auf der einen Seite werden Unternehmen zur Einstellung von Geflüchteten beraten, auf der anderen Seite werden Geflüchtete individuell auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt gecoacht. Die IQ Servicestelle ist Teil von KAFU. Bis zum Fachtag wurden seit Oktober 2016 75 Personen in Arbeit oder Ausbildung vermittelt.





operationsverbänden (fünf davon in Baden-Württemberg), die Geflüchtete beim Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt unterstützen. NIFO vertritt einen ganzheitlichen Ansatz: Von der Kompetenzfeststellung über Sprachkurse bis zur Qualifizierung und zum Arbeitgeberkontakt werden Geflüchtete über einen langen Zeitraum hinweg individuell begleitet. Dieses Coaching ist zeitaufwendig, aber erfolgversprechend. Damit Geflüchtete an Integrationsmaßnahmen teilnehmen oder Arbeitsstellen annehmen können, werden Fahrgemeinschaften oder Umzüge organisiert, um eine bessere Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes zu erzielen.

Welche Herausforderungen und Lösungen werden benannt?

Als eine der größten Herausforderungen im ländlichen Raum sieht Herr Klevenz die fehlenden ÖPNV-Angebote und die damit eingeschränkte Mobilität der Geflüchteten. Gerade im Schwarzwald sind viele Arbeitsplätze in Branchen angesiedelt, die flexible Arbeitszeiten oder Schichtarbeit erfordern und damit vom öffentlichen Nahverkehr nicht bedient werden. Auch in Buchen und Ostwürttemberg erschwert die eingeschränkte Mobilität der Geflüchteten die Integration. Gefragt sind kreative Lösungen sowie eine aufsuchende Beratungsstruktur. Außerdem ist das Angebot an Maßnahmen im ländlichen Raum knapp. Herr Klevenz gibt an, dass sich für Maßnahme-Ausschreibungen teilweise keine Bildungsträger finden. Darüber hinaus fehlt es an Fachkräften, um Dozenten-Stel-

len adäquat besetzen zu können. So müssen Geflüchtete zum Teil lange auf den Start von Kursen warten oder weite Distanzen bis zum nächsten Kurs zurücklegen. Die Fahrtkosten werden hier in der Regel teils vom BAMF, teils von der Agentur für Arbeit übernommen.

Frau Fleckenstein und Frau Walter zeigen neben den vielfältigen Herausforderungen aber auch Vorteile auf, die die ländliche Region gegenüber den städtischen Gebieten besitzt: Man könne sich hier, somit blieben Kommunikationswege kurz und Integrationskräfte kämen zum Beispiel schneller mit Unternehmen ins Gespräch. Auch bieten die ländlichen Regionen in einigen Branchen, wie Handwerk, Tourismus, Gastronomie und Automotive, durch den starken Fachkräftemangel gute Jobaussichten.

Welche Wünsche äußern die Teilnehmenden?

Insgesamt wünschen sich die Teilnehmenden mehr Offenheit auf beiden Seiten: bei den Geflüchteten ein aktives Nutzen der vorhandenen Angebote, bei den Einwohnerinnen und Einwohnern sowie Unternehmen mehr Offenheit und Toleranz gegenüber den Neuzugewanderten. Auch ein Wunsch nach mehr ehrenamtlichem Engagement der jüngeren Generation wurde geäußert.

Gute Deutschkenntnisse wurden als zentrale Voraussetzung für Integration in allen Bereichen genannt. Gerade hier könne das BAMF unterstützend eingreifen, indem es eine Art Garantievergütung für Bildungseinrichtungen etabliert, damit auch bei geringen Teilnehmendenzahlen notwendige Sprachkurse angeboten werden können. Derzeit lohnt es sich für den Bildungsträger nur ab einer gewissen Teilnehmendenzahl, einen Sprachkurs aufzulegen.



>> Die Stadt Buchen im nördlichen Baden-Württemberg hat etwa 18.000 Einwohnerinnen und Einwohner in mehreren großflächig verstreuten Ortsteilen. Frau Fleckenstein übernimmt als Integrations- und Flüchtlingsbeauftragte hauptsächlich koordinierende Aufgaben und befindet sich im Bereich Arbeitsmarktintegration häufig in der Vermittlerrolle zwischen Jobcenter und Geflüchteten. Darüber hinaus organisiert sie Arbeitskreise und ist auch in Kontakt mit ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern. Die Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen sei nicht immer leicht, aber gerade im ländlichen Raum sehr wichtig, sagt Frau Fleckenstein. Auf diesem Wege entstanden zum Beispiel gute und persönliche Beziehungen zu Betrieben. Frau Walter ist verantwortlich für die Projektkoordination im Netzwerk zur Integration von Flüchtlingen in Ostwürttemberg, NIFO. NIFO ist einer von bundesweit 41 regionalen Ko-



UNTERSTÜTZUNG VON UNTERNEHMEN

Die Bereitschaft von Unternehmen, Geflüchtete zu unterstützen, ist hoch. Insbesondere KMU leisten einen wichtigen Beitrag – doch brauchen viele von ihnen auch Unterstützung, wenn es um rechtliche Fragen bei der Einstellung geht, Kommunikationsschwierigkeiten befürchtet werden oder sonstige Unsicherheiten bestehen. In dieser Arbeitsgruppe geht es um die Perspektive von Unternehmen und die Frage, wie sie optimal unterstützt werden können.



ARBEITSGRUPPE 7

Moderation: Björn Scherer

Referentinnen / Referenten:

- Harald Törtl, IHK Rhein-Neckar, Geschäftsführer Berufsbildung
- Thorsten Würth, Arbeitgeberverband Südwestmetall, Leiter des Referats Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung
- Monika Münch, Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH, Projektleiterin IQ Servicestelle Rhein-Neckar-Kreis zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten
- Oskar Dietrich, Seniorenheim Rosengarten, Geschäftsführer

Protokoll: Lydia Elias, Johanna Mordhorst

Was wird vorgestellt?

Herr Törtl ist bei der IHK Rhein-Neckar zuständig für den Geschäftsbereich Berufsbildung. Man versucht hier mit vielen dezentralen Informationsveranstaltungen, Betriebe hinsichtlich der Einstellung von Geflüchteten zu sensibilisieren und zu akquirieren. Im eigentlichen Einstellungsprozess unterstützen sogenannte Unternehmenslotsen der IHK die Unternehmen bei rechtlichen Fragen und bürokratischen Hürden. Herr Törtl weist auch auf Herausforderungen hin, die nach der Einstellung im praktischen Arbeitsalltag auftreten können. So könne es sein, dass Beschäftigte trotz grundlegender Deutschkenntnisse beispielsweise Schilder mit Sicherheitshinweisen an Maschinen nicht verstehen.

Auch der Arbeitgeberverband Südwestmetall hat Unternehmen mit der Einführung der sogenannten Integrationslotsen kompetente Ansprechpersonen rund um die Themen Praktikum, Ausbildung, Beschäftigung und Qualifizierung von Geflüchteten und Gedulde-

ten an die Hand gegeben. Zu den Aufgaben der Integrationslotsen gehört neben der Beratung und Begleitung der Betriebe auch Netzwerkarbeit und strukturierte Informationsbereitstellung. Der Service richtet sich nicht nur an die Mitglieder von Südwestmetall, sondern an alle Unternehmen, unabhängig von Branche und Größe. Der Leiter des Referats Arbeitsmarktpolitik und Weiterbildung, Herr Würth, berichtet, dass man die Integrationslotsen aufgrund der großen Nachfrage als fest installiertes Angebot auch nach Ende der Projektlaufzeit etablieren möchte.

Frau Münch stellt die IQ Servicestelle Rhein-Neckar-Kreis zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten vor. Die IQ Servicestelle fungiert als Bindeglied zwischen Geflüchteten ohne formellen Berufsabschluss und kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Auf der einen Seite werden Geflüchtete in individuellen Coachings anhand ihres Kompetenzprofils zu Berufseinstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten beraten. Auf der anderen Seite werden KMU akquiriert, die bereit sind, Geflüchte-





te einzustellen, und im Einstellungsprozess begleitet. Passt jemand potenziell zu einem Betrieb, werden Arbeitserprobungen, Praktika oder Maßnahmen beim Arbeitgeber organisiert, damit beide Seiten die Qualität einer möglichen Zusammenarbeit feststellen können. Dies geschieht in Kooperation mit den Agenturen für Arbeit und Jobcentern. Herr Dietrich berichtet als Geschäftsführer eines Seniorenheims aus der Perspektive eines Unternehmers von der Praxis. Er hat in seinem Betrieb mithilfe der IQ Servicestelle Rhein-Neckar-Kreis einen Asylbewerber eingestellt. Herr Nihay kommt aus Gambia und ist in Deutschland geduldet. Er hat zunächst im Betrieb ein Praktikum absolviert und konnte im Anschluss aufgrund der Anerkennung seines ausländischen Schulzeugnisses eine Ausbildung beginnen. Zwar besteht hier grundsätz-

lich das Recht einer Ausbildungsduldung („3+2-Regelung“), die Arbeitgebern wie Geflüchteten in der Theorie die Beendigung der Ausbildung (3 Jahre) sowie einen Folgevertrag (2 Jahre) ermöglichen soll. Die Voraussetzungen für die Erteilung der Ausbildungsduldung sind jedoch komplex. Wie es danach weitergeht, ist daher für beide Seiten unsicher.

Welche Herausforderungen und Lösungen werden benannt?

Für Betriebe stellt die Unsicherheit bezüglich des Aufenthaltsrechts eine Hürde bei der Einstellung von Geflüchteten dar. Auch die „3+2-Regelung“ schafft hier nicht immer zuverlässig Abhilfe. Häufig beginnen Ausbildungen nur einmal jährlich, sodass es letztlich vom Zufall abhängt, ob die Ausreisepflicht zu einem Zeitpunkt entsteht, zu dem Vertragsschluss und Ausbildungsbeginn zeitlich nah genug beieinanderliegen, um bereits von einer Aufnahme der Ausbildung ausgehen zu können. Unternehmen besitzen so keine langfristige Planungssicherheit. Herausforderungen werden außerdem in der Frustrationstoleranz der Betriebe gesehen. So sind in der Vergangenheit Geflüchtete wiederholt nicht pünktlich oder regelmäßig zu den vereinbarten Praktikumszeiten erschienen. Herr Dietrich als Geschäftsführer eines Seniorenheims berichtet darüber hinaus von Vorbehalten der Bewohnerinnen und Bewohner gegenüber schwarzen Pflegerinnen und Pflegern.

Welche Wünsche äußern die Teilnehmenden?

In der offenen Diskussionsrunde wird der Wunsch nach einer Art „Ausbildungsprämie“ für Unternehmen formuliert, die einen Anreiz setzt, mehr Geflüchtete und Migrantinnen und Migranten einzustellen. Diese Instrumente gibt es zwar bereits: Die Einstiegsqualifizierung (EQ), Maßnahmen beim Arbeitgeber (MAG) und ausbildungsbegleitende Hilfen (AbH) sind Förderinstrumente, die die Agenturen und Jobcenter je nach Ermessen einsetzen können. Wünschenswert wäre jedoch mehr Flexibilität beim Einsatz dieser Instrumente.



IMPRESSUM

Herausgeber:
Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH
N4, 1
68161 Mannheim
Telefon: 0621/43773112
info@iq-netzwerk.de

www.netzwerk-iq-bw.de
www.ikubiz.de

Redaktion: Hüseyin Ertuğ und Lena Held
Lektorat: Dr. Anja Steinhauer
Gestaltung: Nina Bestelmeyer
Fotos: Thomas Tröster

Alle Rechte vorbehalten.
Februar 2018



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:

