

 **HEINRICH BÖLL STIFTUNG**
WIRTSCHAFT + SOZIALES

E-PAPER #2

**Kommission «Perspektiven für eine zukunftsgerichtete
und nachhaltige Flüchtlings- und Einwanderungspolitik»**

Ausbildungs- und Arbeitsmarkt- integration von Geflüchteten: Jetzt investieren

CAROLA BURKERT UND ACHIM DERCKS

Eine Publikation der Heinrich-Böll-Stiftung, August 2017

Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Jetzt investieren

Carola Burkert und Achim Dercks

Die Heinrich-Böll-Stiftung erarbeitet seit Dezember 2015 in ihrer Kommission «Perspektiven für eine zukunftsgerichtete und nachhaltige Flüchtlings- und Einwanderungspolitik» konkrete Ansätze und politische Empfehlungen für eine belastbare Migrationspolitik. Die parteiübergreifende Fachkommission setzt sich aus 36 Akteur/innen aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft, Zivilgesellschaft, öffentlicher Verwaltung und Verbänden zusammen und besteht aus Vertreter/innen auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene. Das zentrale Ziel ihrer Arbeit ist es, einerseits die menschenrechtlichen und politischen Zusammenhänge von Flucht, Migration und verwandter Politikbereiche (wie Demografie, Arbeitsmarkt, Entwicklungspolitik, Sicherheitspolitik etc.) zu beschreiben, andererseits politische Optionen zu formulieren.

Die Kommission arbeitet in drei Arbeitsgruppen entlang verschiedener thematischer Schwerpunkte. Die vorliegende Publikation entstand im Rahmen der Arbeitsgruppe III: «Akteursperspektive der Flüchtlings- und Einwanderungspolitik, Zivilgesellschaftliches Engagement».

Weitere Informationen zur Fachkommission «Perspektiven für eine zukunftsgerichtete und nachhaltige Flüchtlings- und Einwanderungspolitik»: <https://heimatkunde.boell.de/fachkommission>

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Integration als gemeinsame Herausforderung	4
Jungen Geflüchteten beim Einstieg in die duale Ausbildung helfen	5
Einstiegsqualifizierungen als Brücke nutzen	6
Ausbildungsstandards nicht senken	7
Sprachunterricht auch während der Ausbildung sichern	7
Ausbildungsförderung von Anfang an ermöglichen	7
3 + 2-Regelung bundesweit und verlässlich umsetzen	8
Geflüchtete über 25 Jahre in passende Qualifizierungs- angebote vermitteln	9
Kompetenzen frühzeitig und systematisch erfassen	10
Existenzgründung als Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt	11
Jetzt beginnen und nicht aufhören	11
Die Autor/innen	13
Weitere Publikationen zum Thema	13
Impressum	14

Einleitung

Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland ist momentan in einer guten Verfassung – wenn auch mit deutlichen regionalen Disparitäten: steigende Erwerbstätigkeit, geringe Arbeitslosigkeit, eine Vielzahl von offenen Stellen und Ausbildungsplätzen. Viele Geflüchtete werden voraussichtlich in Deutschland bleiben. Sie selbst wie auch Unternehmen und der deutsche Staat haben ein großes Interesse daran, dass sie schnell und nachhaltig in Ausbildung oder Arbeit vermittelt werden.

Bei der Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt stehen Geflüchtete und Unternehmen allerdings vor zahlreichen Hürden.^[1] Bemängelt werden zum Beispiel die immer noch zu lange Dauer der Asylverfahren, fehlende deutsche Sprachkenntnisse, aufwändige Vermittlungsprozesse in Ausbildung und Beschäftigung, fehlende schulische und berufliche Qualifikationen sowie Unsicherheit bei den rechtlichen Rahmenbedingungen.

Integration als gemeinsame Herausforderung

Qualifizierung und Arbeit spielen eine entscheidende Rolle bei der Integration im Ankunftsland. Die Vermittlung in Ausbildung und Beschäftigung gelingt umso besser, je früher sie in Angriff genommen wird. Die ersten Monate nach Ankunft der Geflüchteten sind entscheidend für den Erfolg. Daher ist eine frühzeitige und vollständige Erfassung von Geflüchteten als Arbeitslose bereits im Asylverfahren notwendig, um die zu erwartenden Bedarfe bei den Unterstützungsleistungen vor allem der Kommunen abzuschätzen. Gleichzeitig muss ein friktionsloser Übergang insbesondere der Qualifikationskette beim Rechtskreiswechsel gewährleistet sein.

Eine erfolgreiche frühzeitige Eingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt bildet eine gute Grundlage für eine dauerhafte und nachhaltige Integration insgesamt und dient darüber hinaus der Sicherung des Lebensunterhalts der Geflüchteten. Unternehmen bietet sie die Chance, Stellen zu besetzen. Gleichzeitig erhöht sie die Akzeptanz von Geflüchteten bei der einheimischen Bevölkerung. Eine fehlende oder ungenügende Integration in den Arbeitsmarkt hingegen wirft vielfältige gesellschaftliche und wirtschaftliche Probleme auf. Mit einer Erwerbslosigkeit sind darüber hinaus erhebliche finanzielle Belastungen der sozialen Sicherungssysteme verbunden.

1 Zu den strukturellen Hürden gehört in der Praxis u.a. die Wohnsitzauflage, die Flexibilität und Mobilität der Geflüchteten mitunter einschränkt.

Je intensiver sich alle Beteiligten um Integrationsbemühen und je effektiver ihre Zusammenarbeit im Sinne des «Whole-of-Government-Ansatzes» ist, desto günstiger sind die Voraussetzungen dafür, dass die Geflüchteten auf lange Sicht einen Beitrag als Fachkräfte in den Betrieben leisten können. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht davon aus, dass nach etwa fünf Jahren 50 Prozent der Geflüchteten erwerbstätig sein könnten.^[2] Um dies zu erreichen, müssen die Migrantinnen und Migranten möglichst frühzeitig zu Bildung, Ausbildung und Arbeit befähigt werden. Ziel muss es sein, die Menschen zu ihren Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt professionell zu beraten, zügig zu qualifizieren und in Ausbildung und Beschäftigung zu bringen. Eine enorme zusätzliche Herausforderung wird darüber hinaus sein, analphabetische Flüchtlinge und Traumatisierte langfristig dem Arbeitsmarkt zuzuführen. Dazu braucht es gesonderte pädagogische Konzepte, entsprechende Lehrkräfte und spezielle Programme.

Aber die Mühe lohnt sich: Jeder Euro, der jetzt zusätzlich für Beratung, Bildung und Ausbildung ausgegeben wird, zahlt sich am Ende aus. Denn die Folgekosten einer gescheiterten Integration wären ungleich höher.

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass Migrantinnen und Migranten der ersten und zweiten Generation in den Bereichen Bildung, Beschäftigung und Löhne im Vergleich zur einheimischen Bevölkerung schlechter abschneiden, dass aber die zweite Generation diesen Abstand verkleinern konnte. Darüber hinaus weisen Studien darauf hin, dass Migrantinnen und Migranten die ökonomisch-sozialen Unterschiede zu Einheimischen langfristig ausgleichen können.

Jungen Geflüchteten beim Einstieg in die duale Ausbildung helfen

Geflüchtete haben langfristig nur mit einer soliden, praxisnahen Qualifizierung Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die duale Ausbildung in Betrieb und Berufsschule bietet hierfür die besten Voraussetzungen. Diese ist allerdings in vielen Herkunftsländern unbekannt. Junge Geflüchtete streben daher zunächst oft ein Studium oder eine einfache Helfertätigkeit an. Viele wollen oder müssen rasch Geld verdienen und verzichten ohne gezielte Beratung auf eine gute Qualifikation. Es ist darum entscheidend, Geflüchtete frühzeitig mit den Chancen einer dualen Ausbildung und der Vielfalt der Ausbildungsberufe in Deutschland vertraut zu machen, damit sie sich vor diesem Hintergrund bewusst entscheiden können. Die Zahlung einer Ausbildungsvergütung ist ein zusätzliches Argument für eine Lehre. Außerdem muss mit einer abgeschlossenen Lehre längst nicht das Ende eines Bil-

2 IAB, Aktuelle Berichte 4/17, Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Deutschland: Der Stand zum Jahresbeginn 2017.

dungsweges erreicht sein – die Höhere Berufsbildung bietet vielfältige Möglichkeiten, sich weiterzuqualifizieren und sich damit hervorragende Karriere- und Verdienstmöglichkeiten zu erschließen. Natürlich ist auch ein späterer Wechsel an die Hochschule möglich. Die meisten begleitenden Instrumente der Bundesagentur für Arbeit (BA) stehen Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn zur Verfügung. Gut wäre allerdings, wenn alle Instrumente auch für Geflüchtete sofort zugänglich wären.

Bereits in den Integrationskursen und den «Orientierungsklassen» der allgemeinbildenden Schulen sollte eine Orientierung in Richtung duale Ausbildung erfolgen. Dafür ist auch die Schulung der Lehrkräfte sowie entsprechendes Bildungsmaterial erforderlich. Wo vorhanden, müssen die Angebote der Berufsschulen in den Bundesländern genutzt werden.

Junge Geflüchtete mit ausreichenden Sprachkenntnissen müssen so früh wie möglich den Weg in die Betriebe finden und hier praxisnah mit der Arbeits- und Berufswelt vertraut gemacht werden. Dabei sollten sie möglichst einen festen Ansprechpartner haben, um eine kontinuierliche Begleitung zu ermöglichen. Immer mehr Unternehmen bieten Hospitationen und berufsorientierende Praktika für Geflüchtete an, die bereits ab einem Sprachniveau von A2 oder B1 möglich sein können. Eine muttersprachliche Unterweisung in den Betrieben in der ersten Zeit der Ausbildung, wo immer möglich, und eine aufbauende, die Lernmotivation fördernde Begleitung in den Berufsschulen z. B. über Schulsozialarbeit kann bei Startschwierigkeiten hilfreich sein.

Einstiegsqualifizierungen als Brücke nutzen

Ein besonders gutes Bindeglied sind die betrieblichen Einstiegsqualifizierungen (EQs). Mit einer Übergangsquote in betriebliche Ausbildung von über 60 Prozent sind sie schon seit Jahren bewährte Brücken, um förderbedürftige Jugendliche in Ausbildung zu bringen. Diese Instrumente sollten nun auch verstärkt für junge Geflüchtete genutzt werden. Denn in der Regel bringen diese nicht von Anfang an die notwendigen Fähigkeiten und Sprachkenntnisse für den direkten Einstieg in eine Ausbildung mit. Allerdings führt die Absolvierung einer EQ bislang nicht zu einem gesicherten Aufenthaltsstatus. Ebenso wie bei einer Ausbildung sollte es einen gesetzlichen Abschiebeschutz für die Zeit einer EQ geben. Dies würde den Übergang in Ausbildung sicher gestalten und dabei helfen, die Integrationsbestrebungen der Geflüchteten und das Engagement des Betriebs zum Erfolg zu führen.

Geflüchtete benötigen während einer Einstiegsqualifizierung parallel zum praktischen Unterricht in den Betrieben sprachlichen und fachtheoretischen Unterricht. EQs für Geflüchtete sollten daher mit Sprachkursen und ggf. ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) der Agenturen für Arbeit kombiniert werden. An den Berufsschulen sollten flexible Lösungen gefunden werden, um Unterricht für junge Geflüchtete anzubieten. Eine Alternative zu eigenen EQ-Klassen für Geflüchtete könnte die Teilnahme am Unterricht von Klassen der Berufsvorbereitung sein.

Darüber hinaus sollte die Schul- bzw. Berufsschulpflicht in allen Bundesländern über das 18. Lebensjahr verpflichtend sein.

Ausbildungsstandards nicht senken

Die Einstiegsqualifizierung sollte Geflüchtete möglichst direkt in eine duale Ausbildung führen. Die hohen Standards der Ausbildungsberufe dürfen dabei nicht zugunsten verkürzter Sonderausbildungen gesenkt werden. Denn ein «Mechatroniker light» könnte in den Unternehmen nicht langfristig bestehen. Es gibt zudem bereits eine Reihe zweijähriger Ausbildungsberufe wie den Verkäufer, die Fachlageristin oder die Fachkraft für Metalltechnik, bei denen die theoretischen Hürden weniger hoch sind. Diese zweijährigen Ausbildungsberufe bieten auch deshalb besondere Chancen für Geflüchtete, weil sie ein guter Einstieg in ein bestimmtes Berufsfeld sind. Nach dem Erwerb des zweijährigen Ausbildungsabschlusses besteht die Möglichkeit der Weiterqualifizierung und nach einem oder anderthalb weiteren Jahren den Abschluss in einem drei- oder dreieinhalbjährigen Beruf zu erwerben.

Sprachunterricht auch während der Ausbildung sichern

Unabdingbar für den Ausbildungserfolg ist ein permanenter weiterer Sprachunterricht parallel zur Ausbildung in der Berufsschule oder bei Bildungsdienstleistern. Spätestens zum Ende der Ausbildung müssen junge Geflüchtete die nötigen Sprachkenntnisse erworben haben, um ihre Abschlussprüfung bestehen zu können. Das Mindestniveau in eher praktisch orientierten Berufen wie z. B. Koch/Köchin oder der Fachkraft im Gastgewerbe ist dann B2, in vielen Berufen eher C1. Das Beherrschen der deutschen Sprache ist entscheidend für die Integration auf dem Arbeitsmarkt. Denn Fachkräfte müssen im betrieblichen Alltag vom ersten Tag an über die volle berufliche Handlungsfähigkeit verfügen. Die deutsche Sprache ist zudem sicherheitsrelevant in vielen Branchen und Betrieben.

Ausbildungsförderung von Anfang an ermöglichen

Das Integrationsgesetz hat im Sommer 2016 eine Reihe von Verbesserungen beim Zugang von jungen Geflüchteten zu den ausbildungsfördernden Instrumenten der BA gebracht. So erhalten Asylbewerber mit einer «guten Bleibeperspektive» nach drei Monaten Zugang zu ausbildungsbegleitenden Hilfen, Assistierter Ausbildung und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Die finanziellen Unterstützungsleistungen Berufsausbildungsbeihilfe (für Auszubildende, die nicht bei ihren Eltern wohnen) und Ausbildungsgeld (für behinderte Auszubildende) gibt es allerdings erst nach 15 Monaten Aufenthalt. Da es nach der Ankunft in Deutschland rund zwei Jahre dauert, bis junge Geflüchtete eine Ausbildung

beginnen können, genügen diese Fristen in der Regel. Diejenigen, die schneller sind und dringend auf finanzielle Zuschüsse zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes angewiesen sind, werden jedoch benachteiligt. Zudem ist es für die Unternehmen verwirrend, dass für einheimische Jugendliche und für Geflüchtete verschiedene Regeln bei der Ausbildungsförderung gelten. Sinnvoll wäre, wenn die genannten Instrumente der Ausbildungsförderung jungen Geflüchteten ebenso wie deutschen Jugendlichen sofort mit Abschluss eines Ausbildungsvertrages zur Verfügung stünden.

3+2-Regelung bundesweit und verlässlich umsetzen

Mit dem Integrationsgesetz wurde auch die von der Wirtschaft geforderte 3+2-Regelung umgesetzt, die für Rechts- und Planungssicherheit während einer Ausbildung und einer anschließenden zweijährigen Beschäftigung sorgen soll. Diese Regelung sollte Geduldeten einen mindestens fünfjährigen gesicherten Aufenthalt für den Zeitraum der Ausbildung und einer anschließenden zweijährigen Berufsausübung garantieren. Die Ausbildungsduldung ist zu erteilen, wenn keiner der im Gesetz genannten Ausschlussgründe vorliegt – insbesondere keine bevorstehenden «konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung». In der Praxis lässt diese Voraussetzung einen weiten Ermessensspielraum zu, was unter einer solchen Maßnahme zu verstehen ist. Die Ausländerbehörden nutzen diesen Spielraum zum Teil entgegen der eigentlichen Intention der Regelung. Daher sollte genauer definiert werden, wann eine solche Maßnahme vorliegt und welche Personengruppen im Einzelfall unter die Regelung fallen. Aus Sicht der Unternehmen ist eine einheitliche, nachvollziehbare und transparente Handhabung der Ausbildungsduldung entscheidend.

Insbesondere sollte die Duldung generell bereits sechs Monate vor Ausbildungsbeginn erteilt werden, wenn der Ausbildungsvertrag schon geschlossen wurde. Damit wäre der Aufenthalt des Geflüchteten in diesem Zeitraum gesichert, und der Betrieb könnte bereits für das kommende Ausbildungsjahr planen.

Noch besser wäre es insgesamt, die Duldung in eine Aufenthaltserlaubnis zu Ausbildungszwecken umzuwandeln, sobald die Identität des/der Geflüchteten festgestellt ist.

Zudem gefährden Brüche in der individuellen Begleitung von Geflüchteten den Ausbildungserfolg. Sinnvoll, wünschenswert und ratsam ist es daher, wenn trotz der Vielzahl der Angebote und Stakeholder ein fester Ansprechpartner auf dem Weg in die Ausbildung und während der Ausbildung zur Verfügung steht.

Geflüchtete über 25 Jahre in passende Qualifizierungsangebote vermitteln

Dringend müssen aber auch die Potenziale von geringqualifizierten Geflüchteten genutzt werden, für die eine klassische Ausbildung in Betrieb und Berufsschule nicht mehr in Frage kommt. Auch diese Menschen können mittelfristig zu wertvollen Arbeitskräften werden, wenn sie passgenaue Angebote zur Qualifizierung erhalten. Ein guter Weg kann die schrittweise Qualifizierung durch den Erwerb von Teilqualifikationen (TQs) sein.

Teilqualifikationen sind Bausteine staatlich anerkannter Ausbildungsberufe, die beschäftigungsbegleitend oder in Vollzeit erworben werden können. Im Anschluss an entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen bieten Arbeitgeberverbände, Bildungsträger, Unternehmen sowie Industrie- und Handelskammern Kompetenzfeststellungen an und dokumentieren den Erfolg über Zertifikate. Teilqualifikationen werden bereits seit einigen Jahren für Arbeitssuchende oder Beschäftigte angeboten, die keinen oder keinen auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Berufsabschluss haben. Nach Absolvieren der fachlich noch erforderlichen Bausteine eines Berufes oder dem Erwerb aller Bausteine können die Teilnehmer an einer IHK-Abschlussprüfung teilnehmen. Die Geflüchteten sollten schon frühzeitig erfahren, dass die Chancen gut stehen, auf diesem Weg nachträglich einen staatlich anerkannten Ausbildungsabschluss zu erwerben.

Teilqualifikationen können zielgruppengerecht eingesetzt werden. Aufgrund ihrer flexiblen zeitlichen Gestaltung sind sie potenziell gute Integrationsmaßnahmen z. B. für geflüchtete Frauen oder Flüchtlinge, die in ihrem Herkunftsland schon Berufserfahrungen gesammelt, jedoch keinen formellen Abschluss erworben haben. Sie können in Teilzeit berufsbegleitend oder in Vollzeit absolviert werden und müssen nicht in einer festen Sequenz hintereinander absolviert werden. Die Qualifizierung in weiteren Bausteinen kann also immer wieder aufgenommen werden, sodass auch eine Aufwärtsmobilität möglich ist.

Die bisherigen Erfahrungen mit Teilqualifikationen deuten auf eine Reihe von Vorteilen: Die zeitlich gesplittete berufliche Qualifizierung bietet trotz mitunter unsicherer Aufenthaltsperspektive die Möglichkeit, erste Schritte eines Ausbildungsweges zu gehen und damit gegebenenfalls eine Qualifizierung zu erlangen, die auch im Heimatland von Nutzen sein kann. Jede Teilqualifikation ist berufsanschlussfähig und ermöglicht die schrittweise Fortsetzung der Qualifizierung bis hin zum Berufsabschluss. Es können also schrittweise berufliche Kompetenzen erworben werden, die einerseits schon auf dem Arbeitsmarkt eine Relevanz haben, gleichzeitig aber auch einen passgenauen Einstieg in einen Beruf ermöglichen und die Motivation für den Erwerb eines Berufsabschlusses fördern können. Nicht zuletzt bieten Teilqualifikationen für Unternehmen und Geflüchtete den strukturellen Vorteil, dass sie auch parallel zu einer Beschäftigung oder einem Praktikum erworben werden können. Erste erfolgreiche Konzepte und Beispiele für die beschäftigungsbegleitende Qualifizierung an- und ungelernter Mitarbeiter durch Teilqualifikationen gibt es bereits.

Eine besondere Herausforderung ist es, die Altersgrenze «Über 25» prinzipiell aufrecht zu halten. Notwendige wie auch sinnvolle Ausnahmen dürfen nicht dazu führen, dass eine Konkurrenzsituation zur dualen Ausbildung entsteht, die immer das Instrument der ersten Wahl sein sollte.

Kompetenzen frühzeitig und systematisch erfassen

Die Allgemeinbildung der Geflüchteten ist sehr heterogen verteilt. Der Anteil der Personen mit einer Berufs- oder Hochschulausbildung ist sehr gering. Zudem unterscheiden sich die Herkunftsländer stark bezüglich ihrer Bildungssysteme und Arbeitsmärkte. Neben der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen muss möglichst früh damit begonnen werden, den Ausbildungsstand sowie Arbeitserfahrungen und Kompetenzen in Qualifikationsprofilen systematisch zu erfassen und ein individuelles Förderprogramm zu erarbeiten. Momentan existiert eine Vielzahl von Kompetenzfeststellungsverfahren. Diese Verfahren sind zu evaluieren und dann entsprechend zu vereinheitlichen bzw. zu standardisieren.

Personell gut ausgestattete und funktionierende Netzwerke der Agenturen für Arbeit bzw. Jobcenter, Ausländerbehörden, Aufnahmeeinrichtungen und der lokalen Akteure sind eine essentielle Voraussetzung dafür, dass diese Aufgaben erfolgreich angegangen werden können. Arbeitgeber sollten im Hinblick auf das Förderprogramm unbedingt miteinbezogen werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass nicht «am Arbeitsmarkt vorbei» qualifiziert wird und damit frühzeitige Praxiserprobungen möglich sind. Alle Beteiligten werden einen langen Atem benötigen, weil das Herstellen der Arbeitsmarktreife bei jungen Menschen, die aus anderen Kulturräumen stammen, besonders viel Zeit benötigt. Parallel zur Qualifizierung und Ausbildung müssen Sprachkenntnisse konsequent vertieft werden. Eine Dokumentation des Beratungsprozesses durch die verschiedenen Akteure kann durch einen «Beratungspass» für den Geflüchteten erfolgen. In diesem Beratungspass können Unterlagen und Dokumente zu den Themen Sprache und Arbeit gesammelt werden. Diese können den Institutionen und Einrichtungen, die mit den Geflüchteten zusammenarbeiten, Informationen liefern, auf deren Grundlage eine individuelle Unterstützung gewährt werden kann (vgl. Osnabrücker Mappe).

Existenzgründung als Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt

Der Weg in die Selbstständigkeit ist eine wichtige Ergänzung bei der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Unter den jüngst angekommenen Flüchtlingen sind viele, die in ihren Heimatländern selbstständig tätig waren und dies in Deutschland fortsetzen wollen: Von den Geflüchteten, die zwischen 2013 und 2016 nach Deutschland kamen, haben zuvor 27 Prozent in ihrem Heimatland ein eigenes Unternehmen geführt.^[3] Noch ist die Anzahl der Geflüchteten, die sich zu konkreten Ideen oder Geschäftsplänen beraten lassen, gering. Doch auch dieser Weg könnte in Zukunft für Geflüchtete eine Chance für gelingende Integration bieten. Dass dies prinzipiell funktionieren kann, zeigt die Erfahrung mit Existenzgründungen durch Migrantinnen und Migranten – also noch vor der Flüchtlingskrise. Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund suchen in der Regel gut vorbereitet die Gründungsberatung auf. Die allermeisten von ihnen hinterfragen kritisch ihre Einordnung in ein eigenes Segment «Gründer mit Migrationshintergrund», denn sie sehen sich selber mit ähnlichen Problemen konfrontiert wie ihre anderen Kolleginnen und Kollegen. Mit zunehmender Dauer des Aufenthaltes in Deutschland verwischen die Unterschiede zu Gründerinnen und Gründern ohne Migrationshintergrund.

Jetzt beginnen und nicht aufhören

Um die gewaltige Herausforderung der Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt in eine Zukunftschance für die Unternehmen, die deutsche Gesellschaft und die Geflüchteten zu verwandeln, sind folgende Punkte essentiell:

- Möglichst schnell muss Rechtssicherheit für die Menschen und die Unternehmen hergestellt werden.
- Wir müssen in umfangreiche Sprach- und weitere Kompetenzen investieren.
- So früh wie möglich sollten Neuankömmlinge ein aussagekräftiges Profiling durchführen, das es uns erlaubt, individuelle Kompetenzprofile anhand von erprobten und vergleichbaren Kompetenzfeststellungsverfahren zu vervollständigen oder gänzlich zu entwickeln.

3 Brücker, Herbert (Hrsg.); Rother, Nina (Hrsg.); Schupp, Jürgen (Hrsg.) (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. IAB-Forschungsbericht, 14/2016, Nürnberg (<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1416.pdf>, Abruf 02.04.2017).

- Geflüchtete über 25 Jahre müssen in passende Qualifizierungsangebote vermittelt werden. Ein guter Weg kann dabei die schrittweise Qualifizierung durch den Erwerb von Teilqualifikationen (TQs) sein.
- Wünschenswert ist, möglichst rasch Unternehmen, die im gesamten Prozess eine wichtige Rolle spielen, einzubeziehen und in dem für sie ggf. neuen Prozess der Integration zu unterstützen.
- Geflüchtete sollten bei der Existenzgründung aktiv unterstützt werden.
- Verschiedene Arbeitsmarktprogramme (z.B. IvAF (Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen)) bieten Unterstützungsmaßnahmen (z.B. Beratung, betriebsnahe Aktivierung, Schulungen für Multiplikatoren etc.) an und ergänzen die Angebote von Agenturen für Arbeit und Jobcentern. Bei einer erfolgreichen externen Evaluation sollten die vorhandenen Fachkompetenzen und Unterstützungsstrukturen von solchen Arbeitsmarktprogrammen nachhaltig gesichert werden.
- In den Kommunen und Regionen müssen im Sinne des «Whole-of-Government-Ansatzes» alle Akteure gemeinsam daran arbeiten, eine realistische Willkommensstruktur zu schaffen und zu erhalten.

Gute Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten sind jedenfalls durch einen robusten Arbeitsmarkt mit sinkender Arbeitslosigkeit und viele offene Ausbildungs- und Arbeitsstellen gegeben. Dennoch sollte genau beobachtet werden, wie sich Ausbildungsmarkt, Beschäftigung, Löhne und Arbeitslosigkeit in den unterschiedlichen Segmenten entwickeln, um ggf. schnell Maßnahmen ergreifen zu können, die Fehlentwicklungen korrigieren.

Die Autor/innen

Dr. Carola Burkert ist Mitarbeiterin beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Dr. Achim Dercks ist stellvertretender Hauptgeschäftsführer des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK)

Weitere Publikationen zum Thema

E-Paper #1, Kommission «Perspektiven für eine zukunftsgerichtete und nachhaltige Flüchtlings- und Einwanderungspolitik»

Lehren aus der Flüchtlingspolitik 2014 bis 2016, Überlegungen für die übergreifende Kommunikation, Koordination und Kooperation, 2017

<https://heimatkunde.boell.de/e-paper-lehren-aus-der-fluechtlingspolitik>

E-Paper: Ansätze für eine kohärente deutsche und europäische Flüchtlingspolitik, 2015

<https://heimatkunde.boell.de/2015/09/23/ansaetze-fuer-eine-kohaerente-deutsche-und-europaeische-fluechtlingspolitik-0>

böll.brief - Teilhabegesellschaft #1: Gewinne der Integration

<http://heimatkunde.boell.de/2016/06/13/boellbrief-1-teilhabetgesellschaft-gewinne-der-integration>

böll.brief - Teilhabegesellschaft #2: Willkommengesellschaft stärken

Handlungsempfehlungen zur Unterstützung ehrenamtlicher Flüchtlingsarbeit

<https://heimatkunde.boell.de/2016/06/23/boellbrief-teilhabetgesellschaft-2-willkommengesellschaft-staerken>

Impressum

Herausgeberin: Heinrich-Böll-Stiftung e.V., Schumannstraße 8, 10117 Berlin

Kontakt: Mekonnen Mesghena, [E migration@boell.de](mailto:emigration@boell.de)

Erscheinungsort: www.boell.de

Erscheinungsdatum: August 2017

Lizenz: Creative Commons (CC BY-NC-ND 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Die vorliegende Publikation spiegelt nicht notwendigerweise die Meinung der Heinrich-Böll-Stiftung wider.

Abonnement (per E-Mail Newsletter) unter: themen.boell.de