

Integration von Flüchtlingen nachhaltig unterstützen

Erfahrungen aus zwei Jahren IHK-Aktionsprogramm
„Ankommen in Deutschland –
Gemeinsam unterstützen wir Integration!“



DIHK

Deutscher
Industrie- und Handelskammertag

IMPRESSUM

Herausgeber

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

Redaktion

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

Layout

Elisabeth Bartke, Dr. Stefan Hardege, Friedemann Encke

Bildnachweis

© Thinkstock by Getty Images

Stand

Januar 2018

Copyright

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

Zwei Jahre IHK-Aktionsprogramm

Im Dezember 2015 hat die IHK-Organisation das Aktionsprogramm „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration!“ beschlossen und sich damit für die Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung deutschlandweit eingesetzt. Alle 79 IHKs beteiligen sich bundesweit am Aktionsprogramm.

Der DIHK zieht nach zwei Jahren eine Zwischenbilanz und hat die IHKs u. a. danach gefragt, wie die Wirkungen des 2016 eingeführten Integrationsgesetzes beurteilt werden, wo es Verbesserungspotenziale gibt und welche Themen aus Sicht der Unternehmen besonders im Fokus stehen.¹

Positive Auswirkung des Integrationsgesetzes

Das 2016 eingeführte Integrationsgesetz hat sich aus Sicht der IHKs insgesamt positiv ausgewirkt. Insbesondere durch die Aussetzung der Vorrangprüfung in vielen Agenturbezirken und die Einführung der 3+2-Regelung zur Ausbildungsduldung wurden mehr Rechts- und Planungssicherheit für Unternehmen und Geflüchtete geschaffen. Auch bei den Themen Spracherwerb und Ausbildungsförderung wurden aus Sicht der IHKs Verbesserungen erzielt. Dennoch sehen sie weiteren Handlungsbedarf.

1. Rechts- und Planungssicherheit

Aussetzung der Vorrangprüfung

Mit dem Integrationsgesetz wurde die Vorrangprüfung für Asylbewerber und Geduldete in 133 der 156 Arbeitsagenturbezirke bis August 2019 ausgesetzt. 65 Prozent der IHKs beurteilen das positiv (15 Prozent haben bislang keine Erfahrungen damit, zwölf Prozent sehen keine Auswirkungen und acht Prozent der IHKs liegen in Regionen, in denen die Vorrangprüfung weiterhin gilt. Negative Auswirkungen hat keine IHK festgestellt). Vorher musste die Bundesagentur für Arbeit in allen Bezirken prüfen, ob für eine konkrete Beschäftigung ein bevorzogter Arbeitnehmer (Deutscher oder EU-Staatsbürger) in Frage kommt. Die Prüfung verursacht häufig einen hohen Bürokratieaufwand und Zeitverzögerungen bei der Einstellung. Daher wäre es sinnvoll, die Vorrangprüfung flächendeckend in allen Agenturbezirken und unbefristet auszusetzen.

3+2-Regelung

Positiv ist aus Sicht der IHKs auch die Einführung der 3+2-Regelung. 71 Prozent sehen darin eine Verbesserung, zwölf Prozent haben bislang keine Erfahrungen gemacht und zehn Prozent sehen keine Effekte. Sieben Prozent berichten von negativen Auswirkungen – diese beziehen sich allerdings nicht auf die Regelung und deren Intention an sich, sondern betreffen die uneinheitliche Umsetzung. Unternehmen und geduldete Geflüchtete sollen Rechts- und Planungssicherheit für die Zeit einer Ausbildung (i.d.R. drei Jahre) und einer anschließenden Beschäftigung (zwei Jahre) erhalten. Allerdings wird die Regelung nach wie vor von Bundesländern und Ausländerbehörden sehr unterschiedlich umgesetzt. Bei Unternehmen und Geflüchteten sorgt dies für große Verunsicherung. Eine einheitliche und transparente Umsetzung wäre daher hilfreich. Es sollte

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

generell bereits sechs Monate vor Ausbildungsbeginn eine Duldung erteilt werden, wenn der Ausbildungsvertrag schon geschlossen wurde. Auch für die Zeit einer Einstiegsqualifizierung (EQ) im Betrieb sollte der Abschiebeschutz gesichert sein.

Meldepflicht bei Ausbildungsabbrüchen

Negativ kann sich das drohende Bußgeld von bis zu 30.000 Euro auswirken, wenn ein Unternehmen einen Ausbildungsabbruch der Ausländerbehörde nicht innerhalb einer Woche schriftlich mitteilt. Den IHKs sind zwar bislang keine entsprechenden Fälle bekannt, aber bereits die Androhung des Bußgeldes stellt ein falsches Signal für einen engagierten Ausbildungsbetrieb dar. Zudem kann eine Zahlung in dieser Größenordnung gerade für kleinere Betriebe eine massive Belastung bedeuten. Sachgerechter und effektiver wäre, eine Information über die Beendigung einer Ausbildung durch die Sozialversicherungsträger an die Ausländerbehörde zu übermitteln. Eine Meldung des Betriebes beim Sozialversicherungsträger ist bei einem Ausbildungsabbruch ohnehin vorgesehen.

2. Deutschsprachförderung

65 Prozent der IHKs bewerten den erleichterten Zugang und eine mögliche Teilnahmeverpflichtung zu Integrationskursen für Asylsuchende mit guter Bleibeperspektive positiv. 27 Prozent haben hier noch keine Erfahrung. Durch die Änderungen bei den Integrationskursen werden Anreize geschaffen, frühzeitig mit dem Spracherwerb zu beginnen und Angebote ausgebaut.

Gute Sprachkenntnisse sind eine wesentliche Bedingung, um eine Ausbildung erfolgreich beenden zu können. So geben die IHKs als wichtigste Voraussetzung, um einen Ausbildungsabbruch zu vermeiden, den Sprachkenntnissen auf B2-Niveau am Anfang der Ausbildung die Note 2,0 auf einer Skala von „1 – am wichtigsten“ bis „5 – am wenigsten wichtig“. Ebenfalls die Note 2,0 erhält der gesicherte Aufenthalt. Mit 2,1 folgen berufsbegleitende Sprachkurse, was deren Notwendigkeit für das Gelingen der Ausbildung verdeutlicht.

Die Sprachkenntnisse nach einem Integrationskurs reichen oft nicht aus, um im Betrieb Fuß zu fassen und eine Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Daher ist ein verstärktes Angebot an berufsspezifischen und ausbildungs- sowie berufsbegleitenden Sprachkursen notwendig. 72 Prozent der IHKs geben an, dass das Angebot an berufsbezogenen Deutschsprachkursen in ihrem IHK-Bezirk nicht ausreicht. Vor allem im ländlichen Raum mangelt es oftmals an entsprechenden Angeboten. Ein Hindernis ist dabei u. a. eine vorgegebene Mindestteilnehmerzahl von 15, die häufig nur schwer zu erreichen ist. Unterricht in Kleinstgruppen oder als geförderter Einzelunterricht könnten sinnvolle Optionen sein – ebenso Webinare. Kleinere Gruppengrößen (ab sieben Teilnehmern) sind bereits in manchen strukturschwachen Regionen möglich. Auf welche Regionen dies zutrifft, entscheidet das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) quartalsweise in Abstimmung mit Arbeitsagenturen und Jobcentern. Um den beteiligten Akteuren (v.a. Bildungsträger, Unternehmen und Flüchtlinge) ausreichend Planungssicherheit zu ermöglichen, wären hier frühzeitige und transparente Entscheidungen nötig.

Mit ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) ließe sich z. B. auch individuelles Sprachtraining fördern. Diese Möglichkeit hängt aber von der Bleibeperspektive ab und gilt z. B. derzeit nicht für Asylbewerber aus Afghanistan. Hier ist somit insgesamt mehr Flexibilität und Transparenz nötig, damit Kurse auch bei geringer Teilnehmerzahl angeboten werden können.

Auch ist es für Flüchtlinge oft schwierig, neben der Ausbildung an Sprachkursen teilzunehmen, wenn diese zeitlich ungünstig liegen, weit vom Ausbildungsbetrieb entfernt und ÖPNV-mäßig schlecht zu erreichen sind und eine Freistellung durch den Arbeitgeber nicht immer möglich ist. Auch hier würden sich Webinare anbieten, an denen ortsflexibel – z. B. im Betrieb – teilgenommen werden könnte. Auch könnten Sprachkurse direkt nach dem Berufsschulunterricht an Ort und Stelle stattfinden, da die Auszubildenden dann ohnehin vor Ort wären.

Zudem sollten die Kurse praxisorientierter gestaltet werden und sich an den Bedarfen der jeweiligen Betriebe orientieren (z. B. mehr Teilzeit- und Wochenendangebote, da Sprachkurse oft nicht mit den Arbeits- und Ausbildungszeiten kompatibel sind). Darüber hinaus ist auch der Ausbau von Alphabetisierungskursen notwendig. Handlungsbedarf besteht auch beim Angebot öffentlicher Fördermöglichkeiten für berufsbegleitende Sprachkurse oder Sprachnachhilfe im Unternehmen. 67 Prozent bewerten das Angebot als unzureichend.

Zusätzliche Hürden ergeben sich zudem aus der Überführung des ESF-BAMF-Programms zu berufsbezogenem Deutschunterricht in das neue Programm „Berufsbezogene Deutschsprachförderung“ zum 01.01.2018. Im Rahmen des ESF-BAMF-Programms war der Zugang zu Sprachkursen bisher für alle Personen unabhängig von Herkunftsland und Aufenthaltstitel grundsätzlich möglich. Der Zugang zu den Kursen ist seit Anfang des Jahres für Geflüchtete deutlich restriktiver geregelt (nur für Personen aus den Ländern mit guter Bleibeperspektive). So haben u. a. Asylbewerber aus Afghanistan derzeit keine Teilnahmemöglichkeit mehr – auch nicht im Rahmen von berufsvorbereitenden Einstiegsqualifizierungen (EQ). Dies ist mit Blick auf Beschäftigungs- und Integrationschancen nicht sinnvoll. Daher sollte geprüft werden, ob und unter welchen Bedingungen auch Geflüchtete im Asylverfahren mit formal weniger guter Bleibeperspektive in EQ, Ausbildung und Beschäftigung Zugang zu den Kursen bekommen können, wenn sie längerfristig in Deutschland bleiben werden. Etliche Unternehmen beschäftigen z. B. afghanische Flüchtlinge, der eingeschränkte bzw. fehlende Zugang zu berufsbezogener Sprachförderung konterkariert jedoch dieses unternehmerische Engagement.

3. Erleichterter Zugang zu Ausbildungsförderung

Für Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive und Geduldete ohne Arbeitsverbot wurde der Zugang zu Instrumenten der Ausbildungsförderung befristet bis Ende 2018 erleichtert. Fast 80 Prozent der IHKs bewerten dies positiv. Eine Verlängerung dieser Regelung wäre daher sinnvoll.

Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive erhalten nach drei Monaten Zugang zu ausbildungsbegleitenden Hilfen, Assistierter Ausbildung und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Für die finanziellen Unterstützungsleistungen Berufsausbildungsbeihilfe (für Auszubildende, die nicht bei ihren Eltern wohnen) und Ausbildungsgeld (für behinderte Jugendliche) erfolgt der Zugang allerdings erst nach 15 Monaten Aufenthalt. Sinnvoll wäre, wenn diese Instrumente jungen Flüchtlingen ebenso wie deutschen Jugendlichen direkt nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages zur Verfügung stünden. Das würde die Anreize zur Ausbildungsaufnahme steigern, bessere Perspektiven für das erfolgreiche Absolvieren einer Ausbildung schaffen und die Unternehmen dabei unterstützen, Auszubildende zu finden. Jeweils unterschiedliche Zugänge zur Ausbildungsförderung, je nach Aufenthaltsstatus sollten dabei entfallen.

Rechtliche Rahmenbedingungen und Sprachförderung im Fokus

Zwei Jahre Erfahrungen im Rahmen des IHK-Aktionsprogramms zeigen: Das Thema Integration in Ausbildung und Beschäftigung hat für die Unternehmen weiterhin hohe Relevanz und die IHK-Organisation ist nach wie vor mit großem Engagement aktiv. So hat sie neue Strukturen geschaffen und das breite Angebotsspektrum der IHKs auf die Zielgruppe ausgerichtet. Vom Start des Aktionsprogramms 2016 bis einschließlich 2018 investiert die IHK-Organisation dafür ein Gesamtvolumen von insgesamt fast 50 Mio. Euro und setzt rund 160 Mitarbeiter deutschlandweit ein.

Unternehmen wenden sich mit zahlreichen Fragen im Kontext der Flüchtlingsintegration an die IHKs. Der größte Informations- und Beratungsbedarf besteht bei den rechtlichen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Einstellung und Beschäftigung von Flüchtlingen, insbesondere im Hinblick auf Aufenthaltsstatus, Beschäftigungserlaubnis und Zuständigkeit der Behörden (Ausländerbehörde, Arbeitsagentur, Jobcenter usw.) – dies nennen 38 Prozent der IHKs. Zudem unterstützen die IHKs häufig bei Fragen und Anliegen rund um die Sprachförderung (18 Prozent) und die Förderinstrumente für die Ausbildung (16 Prozent). Interkulturelle Themen (elf Prozent) sowie allgemeine Beschäftigungsbedingungen wie z. B. Versicherungsschutz, Mindestlohn, etc. (sieben Prozent) werden ebenso genannt.

