

Beschluss der Fraktion vom 23. Februar 2016

Flüchtlinge als Chance für die deutsche Wirtschaft

Flüchtlinge haben ihre Heimat aus der Not heraus verlassen. Ihr Asylgesuch in Deutschland verbinden sie mit der Hoffnung auf ein besseres Leben. Deutschland ist oder wird ihre neue Heimat. Ihnen zu helfen, ist eine humanitäre und rechtliche Pflicht. Wir sind in der Lage, diese Pflicht zu erfüllen: Die Konjunktursituation ist hinreichend, die Arbeitslosigkeit so niedrig wie seit 25 Jahren nicht mehr und unter dem neuen Haushalt steht trotz der anstehenden Kosten für Flüchtlinge und deren Integration eine schwarze Null.

Die Hilfe für Flüchtlinge ist aber auch eine Investition in die Zukunft, nicht nur der Flüchtlinge, sondern auch unseres Landes. Die Mehrausgaben des Staates für Asylsuchende und Flüchtlinge wirken bereits heute wie ein „kleines Konjunkturprogramm“. So nutzt der Staat die gute Wirtschaftslage für längst benötigte Investitionen, wie etwa in das erweiterte Wohnungsbauprogramm; in den Verwaltungen, im Schulwesen und in Sprachschulen wird Personal eingestellt.

Neben kurzfristigen Effekten können Flüchtlinge mittel- und langfristig einen positiven Beitrag zur Volkswirtschaft und zur Entlastung der Sozialsysteme leisten. Kosten für einen zügigen Spracherwerb, Qualifizierungsmaßnahmen und Arbeitsmarktintegration können sich auf Dauer als gute Investitionen erweisen. Wenn es uns gelingt, die Flüchtlinge möglichst schnell in unsere Gesellschaft zu integrieren, können sie zu einer Bereicherung für unseren Arbeitsmarkt und unsere Wirtschaft werden. Dazu müssen wir das Potential dieser Menschen nutzen und uns auf sie einlassen. Damit vermeiden wir auch die Folgekosten der Nicht-Integration, insbesondere den Langzeitbezug von Sozialleistungen.

Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in Deutschland sollten wir diese Herausforderungen annehmen. Ohne Einwanderung würde das Arbeitskräfteangebot – auch unter der realistischen Annahme einer steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren – bis 2025 um rund 3,5 Millionen und bis 2050 um etwa 14 Millionen Personen zurückgehen. Denn statistisch haben 100 erwachsene Deutsche heute 68 Kinder und werden später 47 Enkel bekommen. Auch wenn Flüchtlinge eine geregelte Einwanderung von qualifiziertem Personal nicht ersetzen können, so bietet der momentane Flüchtlingszustrom gute Chancen, mittelfristig einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Daher lohnen sich alle Bemühungen, die dazu führen, dass aus den Flüchtlingen von heute die Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen sowie Unternehmerinnen und Unternehmer von morgen werden.

Schon jetzt fehlen Auszubildende in vielen Bereichen der Handwerker- und Facharbeiterausbildung, besonders in den MINT-(Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) und SAGE-(Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege, Erziehung und Bildung)Berufen, aber auch in der Tourismusbranche, vor allem im Gastgewerbe. Daraus entstehen Chancen für Neubürgerinnen und Neubürger eine qualifizierte berufliche Ausbildung zu absolvieren, sobald die Hürde der fehlenden Deutschkenntnisse überwunden ist. Auch der aktuelle Arbeitsmarkt bietet schon jetzt für Millionen Arbeitssuchende Beschäftigungsmöglichkeiten, ohne dass dies zu einem Verdrängungswettbewerb mit der ansässigen Bevölkerung führen muss. Als Sozialdemokratinnen und Sozialdemokraten werden wir uns dafür einsetzen, dass es zu solchen Konkurrenzen nicht kommt.

Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt leistet einen entscheidenden Beitrag für die Integration in die Gesellschaft. Menschen in der Arbeitswelt begreifen, ergänzen und wertschätzen sich als Kolleginnen und Kollegen. Das zeigt die Erfahrung mit den vielen Millionen Menschen, die einstmals als „Gastarbeiter“, Aussiedler, Geflüchtete oder aus anderen EU-Staaten zu uns gekommen sind. Ihnen ist Deutschland zur eigenen

Heimat geworden. Gleichzeitig gilt: Wer die Eingewanderten am eigenen Arbeitsplatz besser kennenlernen konnte, der ist nachweislich besser immunisiert gegen fremdenfeindliche Ressentiments. Und selbst wenn die vertriebenen Menschen nach dem Ende von Krieg und Krisen in ihre Herkunftsländer zurückkehren, sind die Investitionen in ihre berufliche Zukunft ein wichtiger Beitrag für die dortige Entwicklung und zur Völkerverständigung. In Deutschland erworbene zusätzliche Bildung und Qualifizierung können den Rückkehrern auch in ihrer alten Heimat von Nutzen sein. Und Menschen, die in Deutschland gute Erfahrungen gemacht haben, weil sie in einer Zeit der Not aufgenommen, unterstützt und integriert worden sind, bleiben unserem Land verbunden und wohlgesonnen. So können sie zu wichtigen Mittlern für bessere Wirtschaftsbeziehungen und internationalen Austausch werden.

Grundlage für die Integration in die Lebens- und Arbeitswelt ist die Sprachfertigkeit. Ohne ausreichende Deutschkenntnisse besteht die Gefahr des Abgleitens in Parallelgesellschaften und eine Verfestigung sozialer Notlagen. Mit dem Spracherwerb einhergehen müssen Kenntnis und Akzeptanz unserer verfassungsrechtlich verankerten Wertordnung. Um die darüber hinaus für einen Zugang in den deutschen Arbeitsmarkt erforderlichen Qualifikationen zu erwerben, muss die Politik gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie den Kammern, Arbeitgebern und Gewerkschaften an Lösungen arbeiten.

Die Förderung von Flüchtlingen und der ansässigen Bevölkerung dürfen dabei nicht gegeneinander ausgespielt werden. Das bedeutet, die Förderung für die einen einzurichten und auszubauen, ohne sie für die anderen zu verschlechtern. Vereinzelt Vorschläge, den Eingewanderten schlechtere Entlohnungskonditionen anzubieten und ihnen den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn vorzuenthalten, wären nicht nur integrationsabträglich, sondern auch rechtswidrig. Jede Benachteiligung nach Alter, Geschlecht, Religion und Herkunft erfüllt den Tatbestand der Diskriminierung. In einer fairen Gesellschaft gründen sich die arbeitsweltlichen Bezahlssysteme auf die jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes und die Qualifikation der Beschäftigten, nicht aber auf die Herkunft.

Unser Ziel ist es, Menschen, die für längere Zeit oder für immer bei uns bleiben, eine Perspektive zu bieten, indem wir sie unterstützen, zufriedene und erfolgreiche Bürgerinnen und Bürger unseres Landes zu werden. Anhand von 10 Bausteinen wird gezeigt, wie wir dieses Ziel erreichen können.

Bausteine für eine Integration in den Arbeitsmarkt und Best-Practice-Beispiele

1. Einen gesicherten Aufenthaltsstatus für Ausbildung und Berufseinstieg bieten

Unternehmen brauchen längerfristige Planungssicherheit. Junge geduldete Ausländer, die eine Ausbildung in Deutschland begonnen haben, müssen diese auch abschließen können. Auszubildende und Unternehmen brauchen deshalb Rechtsicherheit hinsichtlich ihres Ausbildungsengagements. Die Koalition hat daher verabredet, mehr Rechtssicherheit und Verfahrensvereinfachungen für auszubildende Flüchtlinge und auszubildende Betriebe zu schaffen. Geplant ist, dass ein sicheres Aufenthaltsrecht für die Dauer der Ausbildung und für eine Weiterbeschäftigung von 2 Jahren geschaffen wird (3+2). Die bislang erforderliche jährliche Überprüfung der Aufenthaltsvoraussetzungen soll künftig entfallen. Die Altersgrenze, bis zu der spätestens eine Berufsausbildung aufgenommen worden sein muss, wird von 21 auf 25 Jahre heraufgesetzt.

Wir setzen uns darüber hinaus dafür ein, dass Menschen, die bei uns eine Berufsausbildung oder die akademische Ausbildung erfolgreich absolviert haben, einen dauerhaften Aufenthaltstitel erhalten. In vielen Branchen, wie im Handwerk, der Chemieindustrie sowie der Metall- und Elektroindustrie, ist die Integration von Flüchtlingen bereits Bestandteil ihrer zukünftigen Maßnahmen zur Fachkräftesicherung.

2. Deutschkurse ausbauen, öffnen und effizienter gestalten

Sprachangebote in ausreichender Quantität und Qualität sind unverzichtbar. Dabei ist darauf zu achten, dass Frauen nicht wegen fehlender Kinderbetreuung oder anderer Gründe an der Teilnahme gehindert werden.

Für die generelle Organisation des Spracherwerbs haben sich die zuständigen Ministerien auf eine Arbeitsteilung verständigt. Für den Spracherwerb bis zum Erreichen des Sprachniveaus B1 ist weiterhin das Bundesministerium des Innern (BMI) zuständig, ab dem Niveau B1 und für die berufsbezogene Sprachqualifikation trägt das SPD-geführte Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Verantwortung. Mit Inkrafttreten des Asylverfahrensbeschleunigungsgesetzes am 24. Oktober 2015 wurden die Integrations- und Sprachkurse für Asylsuchende mit guter Bleibeperspektive geöffnet: Das bedeutet, dass derzeit Menschen aus Iran, Irak, Syrien und Eritrea schon während des Asylverfahrens an Integrations- und Sprachkursen teilnehmen und damit die Wartezeit bis zum Abschluss ihres Asylverfahrens effizient nutzen können. Zudem wird bis Mitte des Jahres 2016 eine bundesfinanzierte berufsbezogene Deutschsprachförderung aufgebaut.

Mittelfristiges Ziel des BMAS und des BMI ist es, beide gesetzlich verankerten Sprachprogramme (Integrationskurse und die berufsbezogenen Sprachkurse) im Rahmen eines neuen „Gesamtprogramms Sprache“ (GPS) zu einem modularisierten System weiterzuentwickeln, um eine Sprachförderung aus einem Guss anbieten zu können.

Zurzeit arbeiten noch viele Lehrkräfte für Deutsch als Fremdsprache unter prekären Beschäftigungsbedingungen. Ihre Kompetenz ist für einen zügigen Spracherwerb von Flüchtlingen unerlässlich, entsprechend sollten die Bezahlung angemessen und die Arbeitsbedingungen fair sein.

3. Bildung als Basis für Integration stärken

Kindertagesstätten und Kindertagespflege sind die ersten Bildungsorte außerhalb der Familie. Eine frühe individuelle, ganzheitliche Erziehung, Bildung und Betreuung unterstützt eine erfolgreiche Bildungsbiografie. Das setzt voraus, dass Institutionen die Pluralisierung familialer Lebenslagen im Blick behalten und bei der Angebotsgestaltung unterschiedliche Bedarfe von Kindern und Eltern berücksichtigen.

Die Förderung der Sprachentwicklung und des Spracherwerbs von Anfang an, insbesondere der Muttersprache und der deutschen Sprache, hat eine Schlüsselfunktion für Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit, für die Entwicklung einer selbstbewussten Persönlichkeit und für eine gelingende Integration von kultureller Vielfalt. Ein bedarfsgerechtes Angebot verlangt nicht nur zusätzliche Plätze, sondern insbesondere auch mehr und besser ausgebildete pädagogische Fachkräfte. Dazu gehört auch eine attraktive Gestaltung der Arbeitsbedingungen des Fachpersonals. Pädagogische Fachkräfte müssen in der Ausbildung und durch Fort- und Weiterbildungsangebote auf die neuen Herausforderungen vorbereitet werden. Sie müssen in ihren Kompetenzen gestärkt werden, speziell mit Blick auf die Bedarfe gemischter Gruppen und Klassen aus Kindern mit und ohne Migrationshintergrund bzw. Fluchtgeschichte. Lehrerinnen und Lehrer sind mit anspruchsvollen Lehrkonzepten und kulturell durchmischten Klassen in höchstem Maße gefordert. Sie müssen entlastet werden durch zusätzliche Schulpsychologinnen und Schulpsychologen und Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeiter.

Im Bildungsverlauf gilt es, die vorhandene strukturelle Benachteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund abzubauen. Bereits jetzt sind Nachkommen von Migranten durch die Selektivität des deutschen Bildungssystems auf allen Ebenen benachteiligt: beim Besuch von Kitas, Kindergärten und Vorschulen, beim Übergang von der Grundschule in weitergehende Schulen, beim Übergang von Schulen in die Ausbildung und beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf. Damit sich dies bei den Flüchtlingen nicht wiederholt, muss Benachteiligungen durch zielgruppenspezifische Informations- und Qualifikationsangebote entgegengewirkt werden.

Um den Bedürfnissen insbesondere geflüchteter junger Menschen gerecht zu werden, müssen Seiteneinstiege für die regulären schulischen, berufsbildenden und hochschulischen Angebote eröffnet werden. Für viele Flüchtlinge bedeuteten Krieg und Flucht, dass ihre schulische, berufliche und hochschulische Bildung über Jahre hinweg beeinträchtigt oder unterbrochen wurde. Damit gingen wichtige Bildungsjahre verloren. In den meisten Bundesländern ist es für Über-18-Jährige derzeit nicht möglich, eingeschult zu werden. Hier brauchen wir geeignete Ausnahmeregelungen, die entweder die Aufnahme einzelner älterer Schülerinnen und Schüler ungeachtet vom Aufenthaltsstatus in Schulklassen ermöglichen oder – ab einer entsprechenden Gruppengröße – ein Angebot entsprechender Erwachsenenbildungsklassen gewährleisten. Insbesondere die Berufsschulen sind hierbei in ihrer Brückenfunktion im Vorfeld einer beruflichen Ausbildung zu

stärken. Es ist unser Ziel, jedem jungen Menschen einen guten Start für eine erfolgreiche Bildungs- und Erwerbslaufbahn in Deutschland zu ermöglichen. Die Stärkung des Instruments der berufsbegleitenden Hilfen und der Ausbildungsberatung für Flüchtlinge ist zu prüfen.

4. Flüchtlinge für den Ausbildungsmarkt befähigen

In der Wirtschaft gibt es eine hohe Bereitschaft, Flüchtlinge auszubilden. Insbesondere Regionen und Branchen mit Fachkräftemangel – Handwerk, Pflege, Hotel- und Gastgewerbe – haben ein großes Interesse daran, ihren Nachwuchs zu sichern.

Gerade die duale Ausbildung bietet hier Stärken, weil die Wissensvermittlung durch den hohen Praxisanteil anschaulich ist und damit Sprachschwierigkeiten überbrückt werden können. Weil Flüchtlinge allerdings häufig aus Ländern kommen, in denen die duale Ausbildung unbekannt ist, müssen wir gezielt für deren Vorteile werben. Gute Beispiele für Initiativen gibt es bereits:

- Der DIHK erarbeitet zurzeit Informationen in arabischer Sprache, um das Konzept und die Stärken der dualen Ausbildung besser bekannt zu machen. Zudem wird über Praxistage und Praktika mehr Klarheit über Berufsbilder und die zugehörigen Kompetenzen vermittelt.
- Die Industrie- und Handelskammern bieten zur beruflichen Integration von Flüchtlingen über 100 Projekte an. So hat der DIHK im Dezember 2015 das IHK-Aktionsprogramm „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration“ gestartet.
- Die IG Metall setzt sich dafür ein, Flüchtlinge während eines betrieblichen Integrationsjahres zu qualifizieren. Nach dem Vorbild der Bildungsteilzeit sollen Qualifizierung und Arbeit betriebsnah kombiniert werden.
- Das von Chemie-Arbeitgebern und IG BCE gemeinsam initiierte Programm „Start in den Beruf“ bereitet junge Flüchtlinge auf eine Ausbildung vor. Die IG BCE führt mit Arbeitgeberverbänden aus anderen Branchen Gespräche über die Einrichtung ähnlicher Programme.
- Die Bundesregierung unter Federführung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) hat bereits im September 2015 gemeinsam mit Vertretern aus Wirtschaft, Gewerkschaften, der BA und den Ländern zentrale Maßnahmen für die Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeitsmarkt auf den Weg gebracht. Unter dem Dach der Allianz für Aus- und Weiterbildung werden die Akteure auch in diesem Jahr ihr gemeinsames Engagement für Betriebe sowie einheimische und geflüchtete Menschen fortsetzen.
- Es kann auch auf frühere Erfahrungen aus dem nationalen Integrationsplan (2007, 2012) zurückgegriffen werden. Hier wurden Programme zur Stärkung junger Menschen mit Migrationshintergrund für die Ausbildungsintegration und die Förderung der beruflichen Bildung aufgelegt. Mit der Initiative JUGEND STÄRKEN wird bundesweit an rund 800 Standorten die individuelle und passgenaue Begleitung junger Menschen mit Migrationshintergrund beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützt. Die Aktivitäten von KAUSA – der Koordinierungsstelle „Ausbildung bei Selbstständigen mit Migrationshintergrund“ – wurden gemäß den Vereinbarungen aus dem Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs erweitert. Die Initiative richtet sich sowohl an Unternehmen als auch an Jugendliche mit Migrationshintergrund, um diese für eine Berufsausbildung zu gewinnen.

Wichtig ist außerdem eine gute Betreuung und Unterstützung für Flüchtlinge während der Ausbildung. Das erfordert viel Geduld und Ausdauer – sowohl bei Auszubildenden, als auch bei den Ausbildern. In der Vergangenheit gab es bei Menschen mit Migrationshintergrund überdurchschnittliche Abbruchquoten, die gesenkt werden müssen. Flüchtlinge müssen stärker bedarfsspezifisch betreut werden. Hier ist Unterstützung für beide Seiten erforderlich: für Auszubildende ebenso wie für ihre Ausbilder. In der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ können Bund und Länder ihre Ansätze und Erfahrungen zu Angeboten für Flüchtlinge austauschen und abstimmen. Unter dem Dach der Bildungsketten verzahnt die Initiative auf der Grundlage einer Landeskonzepktion Förderprogramme und -instrumente von Bund und Ländern. Ziel ist es, Schulabbrüche zu vermeiden, Warteschleifen zu verhindern, effiziente

Übergänge in die duale Ausbildung zu erreichen und damit letztendlich auch dem Fachkräftemangel zu begegnen. Die Initiative zielt insbesondere auf Förder- und Hauptschulen, an denen Jugendliche mit Migrationshintergrund überproportional vertreten sind.

5. Potenziale ermitteln und gezielt erschließen

Damit Flüchtlinge die in ihren Heimatländern erworbenen Qualifikationen in Deutschland nutzen können, ist eine adäquate Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse erforderlich. Dafür müssen die Möglichkeiten des Gesetzes über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (Anerkennungsgesetz/BQFG) genutzt und bedarfsorientiert verbessert werden, indem ein Rechtsanspruch auf Beratung sowie Einstiegsdarlehen bzw. Stipendienmöglichkeiten für Nachqualifizierungsmaßnahmen eingeführt und die Verfahrenskosten angemessen gestaltet werden. Das Institut der Deutschen Wirtschaft Köln ist vom SPD-geführten BMWi damit beauftragt, das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen (www.bq-portal.de; enthält Informationen zu über 1.600 Berufsprofilen aus 71 Ländern und 74 Beschreibungen von ausländischen Berufsbildungssystemen) um Berufsprofile aus den Herkunftsländern von Flüchtlingen zu ergänzen, um so die Qualifikationsfeststellung zu unterstützen. Für berufsständische Kammern als gesetzlich zuständige Stellen ist es damit leichter, ausländische Berufsabschlüsse anzuerkennen.

Damit die Qualifikationen von Asylsuchenden und Flüchtlingen frühzeitig erfasst und bestätigt werden, haben wir die gesetzliche Grundlage dafür geschaffen, dass die Arbeitsagenturen die vermittlungsunterstützenden Instrumente der aktiven Arbeitsförderung für Personen mit einer guten Bleibeperspektive schnell einsetzen können. Assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen und BAföG sollen noch weiter für Geduldete und Asylsuchende mit Bleibeperspektive zugänglich gemacht werden, um den Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung oder eines Studiums gezielt zu unterstützen. Hier müssen Frauen in gleicher Weise wie Männer profitieren.

Die BA hat von Januar 2014 bis Ende 2015 gemeinsam mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und dem vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Bundesprogramm „XENOS – Arbeitsmarktliche Unterstützung für Flüchtlinge und Bleibeberechtigte“ das BA-Modellprojekt „Jeder Mensch hat Potenzial – Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern“ („Early Intervention“) umgesetzt. Dieses Modell wurde mit dem Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz im Oktober 2015 gesetzlich verankert. Die BA ist strukturell für die Aufgabe gut aufgestellt, die Einführung in der Fläche muss nun weiter unterstützt werden.

Hürden für den Zugang zum Arbeitsmarkt wurden weiter abgebaut: Auf der Liste der Engpass- oder Mangelberufe stehen bereits über 100 Berufe, vor allem im Metall- und Gesundheitsbereich.

In den Wirren von Flucht, Krieg und Vertreibung können Qualifikationsnachweise und Arbeitszeugnisse verlorengegangen sein. Die BA erprobt zurzeit eine neue Form der Kompetenzerfassung. In einem sechswöchigen Kurs mit Praxisanteil sollen systematisch die Kompetenzen und Fähigkeiten erhoben werden, dazu werden Fertigkeiten aus Vorbeschäftigungen überprüft und erfasst. In einem zweiten Schritt wird ermittelt, zu welchem Berufsbild in Deutschland das gefundene Potenzial passt. Abschließend werden geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für die berufliche Integration identifiziert. Trotz des Aufwandes ist diese Form der Kompetenzermittlung lohnend, weil sie eine passgenaue Beschäftigung mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ermöglicht. Der DIHK arbeitet zurzeit an einem Kompetenzcheck für jugendliche Flüchtlinge. Das BMBF entwickelt mit den Verfahren „Prototyping Transfer“ und „Valikom“ weitere Verfahren, falls Zeugnisse nicht vorgelegt werden können oder für die Anerkennung nicht formal erworbener Kompetenzen.

6. Den Einstieg in das Berufsleben durch individuelle Begleitung und Förderung ermöglichen

Integrationsmaßnahmen müssen auf die Bedarfe der verschiedenen Zuwanderungsgruppen zugeschnitten werden. Die aktuell zuwandernden Flüchtlinge sind deutlich jünger als der bundesdeutsche Bevölkerungsdurchschnitt, gleichzeitig ist ein Großteil gering qualifiziert.

Die Politik hat angesichts dieser Herausforderungen zahlreiche Anstrengungen unternommen, um die berufliche Integration zu erleichtern: Die Hürde für den Arbeitsmarktzugang wurde auf 3 Monate Wartezeit gesenkt, bei Fachkräften und Hochqualifizierten in Mangelberufen entfällt (bei ausbildungsadäquater Einstellung) die Vorrangprüfung nach 3 Monaten, bei allen anderen nach 15 Monaten. Personaldienstleister

können jetzt Flüchtlinge nach fünfzehnmonatiger Wartezeit einstellen (bisher 4 Jahre). Für Ausbildung und Anschlussbeschäftigung von Flüchtlingen wurden Regelungen verabredet, die Rechtsicherheit schaffen (siehe unter 1.). Die Landesarbeitsminister und -ministerinnen haben sich inzwischen auf das Ziel des vorübergehenden Aussetzens der Vorrangprüfung verständigt. Eine Bundesratsinitiative wird erfolgen, wenn die Bundesregierung ihr nicht mit eigenen Initiativen zuvorkommt.

Um ausreichende Förderung durch Arbeitsmarktinstrumente und Vermittlungsleistungen der Arbeitsagenturen und Jobcenter leisten zu können, müssen entsprechende Mittel im Eingliederungs- und Verwaltungskostentitel sowie im BA-Haushalt zur Verfügung stehen. Dabei ist sicherzustellen, dass auch geflüchtete Frauen in die Arbeitswelt integriert werden und den gleichen Zugang zu Arbeitsmarktmaßnahmen erhalten wie Männer.

Eine flüchtlingsbezogene Mittelaufstockung von 575 Mio. Euro im Haushalt 2016 war und ist richtig. In Abhängigkeit von der Entwicklung der Flüchtlingszahlen muss hier nachgesteuert werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass ausreichende finanzielle Ressourcen für eine erfolgreiche Integrationsarbeit zur Verfügung stehen.

Die Wirtschaft (insbesondere Dienstleistungsbranche, Handwerk, Chemieindustrie, Metall- und Elektroindustrie und Gesundheits- und Pflegebereich) zeigt großes Interesse an einer zügigen Integration von Flüchtlingen. Es gibt hier bereits gute Erfahrungen mit Arbeitsverhältnissen mit Zugewanderten. Gerade das Hotel- und Gaststättengewerbe besitzt gute Voraussetzungen für die Integration von Flüchtlingen, weil es sehr international ausgerichtet ist. Viele Eigner haben selbst einen Migrationshintergrund, 28 Prozent der Beschäftigten haben keine deutsche Staatsangehörigkeit. Die Branche weiß die Chancen der Interkulturalität zu nutzen. Flüchtlinge und Migranten sind aber auch Gäste, Konsumenten, Patienten und Klienten, so dass die entsprechenden Branchen sich mittlerweile auch auf eine steigende Nachfrage vorbereiten.

7. Inländer und Flüchtlinge nicht gegeneinander ausspielen

Damit der soziale Zusammenhalt der Gesellschaft erhalten bleibt, dürfen die Interessen sozial Schwacher (Inländer und Flüchtlinge) nicht gegeneinander ausgespielt werden. Neben der Qualifizierung der Flüchtlinge müssen wir uns weiterhin um das inländische Fachkräftepotenzial kümmern. Und es gilt, in unseren Bemühungen für Langzeitarbeitslose, Geringqualifizierte, junge Menschen ohne Berufsabschluss, Ältere, Menschen mit Behinderungen und Menschen mit Vermittlungshemmnissen nicht nachzulassen und ihnen Chancen für ihre berufliche Zukunft zu eröffnen.

Zuwanderung darf nicht zu einer Aufweichung der gesetzlichen Bestimmungen zum Schutz der Beschäftigten (Mindestlohn, Rechte von Praktikanten, Kündigungsschutz) oder der sozialen Standards führen. Flüchtlinge haben ebenso wie alle Inländer Anspruch auf eine adäquate Beschäftigung mit angemessener Entlohnung und sozialer Absicherung.

Die Vorrangprüfung kann ein sinnvolles Instrument sein, um zu erreichen, dass sich durch Einwanderung für Langzeitarbeitslose und Geringqualifizierte die Chancen am Arbeitsmarkt nicht verschlechtern. Damit sie sich aber nicht als Hemmnis für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen erweist, ist zu prüfen, ob sie – unter Beibehaltung der Prüfung der Arbeitsbedingungen – mittelfristig ausgesetzt oder regional differenziert werden kann.

8. Informationen für Betriebe und Fachkräfte bereitstellen; Unternehmer und Arbeitgeber unterstützen

Die Wirtschaft zeigt große Bereitschaft, Flüchtlinge bei der Berufsqualifikation und Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Die rheinland-pfälzische IHK hat z.B. erhoben, dass Dreiviertel aller befragten Unternehmen Asylbewerber und Flüchtlinge einstellen würden, 58 Prozent der Befragten planen konkret eine Beschäftigung. Voraussetzung für die Anstellung und Ausbildung von Flüchtlingen und Asylbewerber sind sichere rechtliche Rahmenbedingungen und überschaubare Bürokratieanforderungen. Gerade kleine und mittelständische Unternehmer kommen mit den Anforderungen, die die Einstellung und Betreuung ausländischer Beschäftigter mit sich bringen, an Kapazitätsgrenzen. Bestimmungen zu Aufenthaltsdauer und zur Situation von Flüchtlingen werden als zu komplex wahrgenommen. Unternehmen wünschen sich einfache und rechtssichere Verfahren sowie Leitfäden und Checklisten. Es gibt aber bereits gute Beispiele, wie diesen Herausforderungen begegnet wird:

- Das BMWi plant die Förderung eines Unternehmensnetzwerks der Wirtschaft, das betriebliches Engagement für Flüchtlinge und deren Integration durch eine virtuelle Landkarte sichtbar machen und stärken will, das Unternehmen dabei unterstützt, ihr Engagement effektiver zu gestalten und alle, die sich noch engagieren wollen online und interaktiv über Ideen, konkrete Wege und potenzielle Partner informiert.
- Speziell kleinen und mittelständischen Unternehmen bietet das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des BMWi (KoFa) praktische Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Vorgehensweisen, Unterstützungs- und Förderangeboten für die Integration von Flüchtlingen an. Das KoFa schult zudem Willkommenslotsen, die anschließend Unternehmen bei der Beschäftigung von Flüchtlingen beraten.
- Die Industrie- und Handelskammern stellen Unternehmen online den Leitfaden „Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung bringen“ zur Verfügung.
- Das BMWi hat Kompetenzzentren zur Fachkräftesicherung eingerichtet. Diese beraten auch zu rechtlichen Anforderungen und Voraussetzungen für die Einstellung von Flüchtlingen.
- Das BAMF bietet auf seiner Homepage eine Infothek zum Thema Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge an.
- Die BA betreibt die Hotline „Arbeiterlaubnisverfahren“ zu Fragen der Beschäftigung von Flüchtlingen.
- Das BMAS hat die Informationskampagne „Neustart in Deutschland“ geschaltet, unter der alle relevanten Informationen zum Arbeitsmarktzugang, Unterstützungsangeboten und rechtlichen Verbesserungen für Asylsuchende, Arbeitssuchende und Arbeitgeber zu finden sind.
- Weiterhin werden Arbeitgeber, die Ausländerinnen und Ausländer beschäftigen wollen, von den Arbeitgeber-Services ihrer örtlichen Arbeitsagenturen unterstützt.
- Auch die Kammern und Arbeitgeberverbände sowie die vielfältigen Projekte des ESF bieten Unterstützungs- und Beratungsleistungen, die Betrieben und Unternehmen zur Verfügung stehen. Diese unterschiedlichen Angebote sollen zukünftig noch besser miteinander verbunden werden.
- Das BMBF hat eine Förderrichtlinie zur kommunalen Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte veröffentlicht, die auch zum Ziel hat, die lokalen Kräfte zu bündeln und das gemeinschaftliche Zusammenwirken aller Bildungsakteure durch systematische Einbindung – wie beispielsweise Stiftungen, ehrenamtlich organisierte Initiativen, Vereine, Verbände – sowie der Sozialpartner, Bildungsträger, der Kirchen und Religionsgemeinschaften, der Kammern und Unternehmens-Initiativen zu unterstützen.

9. Migranten als Unternehmerinnen und Unternehmer fördern

Perspektivisch ist zu erwarten, dass aus vielen Flüchtlingen Unternehmerinnen und Unternehmer werden. Dafür spricht, dass von Migranten gegründete und geführte Unternehmen in den vergangenen Jahren eine immer größere Bedeutung für die deutsche Wirtschaft erlangt haben. Eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung vom September 2014 kommt nach umfangreichen Datenanalysen zu einem bemerkenswert positiven Befund: Seit Anfang der 1990er Jahre hat sich die Zahl selbstständiger Migranten annähernd verdreifacht, jede sechste unternehmerisch aktive Person in Deutschland hat ausländische Wurzeln. Migrantenunternehmen haben mittlerweile mindestens 2,2 Millionen Beschäftigte und stellen damit 18 Prozent aller Arbeitsplätze in inhabergeführten mittelständischen Unternehmen. Sie leisten zudem einen wachsenden Ausbildungsbeitrag. Entgegen immer noch verbreiteten Klischees hat sich das Leistungsspektrum der von Migranten geführten Unternehmen erheblich modernisiert. So ist mittlerweile jedes vierte Migrantenunternehmen im Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen tätig. Insgesamt ist festzuhalten, dass migrantische Selbstständigkeit in vielerlei Hinsicht einen bemerkenswerten Aufschwung erlebt hat. Vor dem Hintergrund einer immer noch mangelnden Anerkennung von Qualifikationen und eines eingeschränkten Zugangs zu Kapital ist das eine beeindruckende Entwicklung.

Die Potenziale von Flüchtlingen, die früher bereits selbständig gearbeitet haben, gilt es zu heben. Es ist daher notwendig, diese zu ermitteln und zu nutzen. In Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und der Bundesagentur für Arbeit will das BMWi daher die Möglichkeiten prüfen, wie Selbständige die Möglichkeit erhalten können, in Deutschland wieder selbständig tätig zu werden. Die Kompetenzen der Flüchtlinge auch im Bereich der Selbständigkeit zu erhöhen und sie dabei zu unterstützen, ist ein wichtiger Baustein bei der Integration der Flüchtlinge. Bereits heute stellen Personen mit Migrationshintergrund einen überproportional hohen Anteil neuer Existenzgründungen dar.

Es kommt darauf an, die Flüchtlinge, die eine Bleibeperspektive haben und sich selbstständig machen wollen, zu fördern und auf dem Weg in die Selbständigkeit zu begleiten.

10. Willkommenskultur stärken

In Deutschland hat sich in den vergangenen Monaten eine beeindruckende Willkommenskultur entwickelt. Die Politik unterstützt das von Bürgerinnen und Bürgern ausgehende Engagement. So hat das SPD-geführte Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ein Sonderprogramm „Bundesfreiwilligendienst mit Flüchtlingsbezug“ aufgelegt. In diesem Sonderprogramm werden bundesweit 10.000 neue Bundesfreiwilligendienstplätze geschaffen, die unter anderem auch von Flüchtlingen selbst (nach dreimonatiger Wartezeit) in Anspruch genommen werden können. Damit ist ein Rahmen geschaffen, in dem Flüchtlinge ehrenamtlich aktiv werden und erste Arbeitserfahrungen sammeln können. Flüchtlinge können zudem Praktika absolvieren, im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung oder über ein gefördertes EU-Programm (ESF, AMIF, EFF).

Deutschland verfügt über ein dichtes Netz an Migrantenorganisationen und -communities. Dies lässt sich nutzen, um bestehende Strukturen in Deutschland als Kulturvermittler einzubeziehen. Die Industrie- und Handelskammern haben schon erfolgreich mit Migrantencommunities zusammengearbeitet, um Verbesserungen in bestimmten Berufsfeldern zu erreichen. Das lässt sich weiter ausbauen.

Viele Unternehmen stellen Räumlichkeiten für Flüchtlinge zur Verfügung, sammeln Spenden und spenden selbst, vergeben Praktika -, Ausbildungs- und Arbeitsplätze, führen Mentorenprogramme durch und vermitteln ehrenamtlich Sprachkenntnisse. Solche Beispiele ermutigen zur Verbreitung und Verstärkung.