

Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt konsequent voranbringen

Siebzehn Punkte für eine nachhaltige Integrationspolitik

29. Juni 2017

Rechtssicherheit gewährleisten

1. Asylverfahren schnell entscheiden

Für alle bei der Integration von Geflüchteten beteiligten Akteure sind Rechts- und Handlungssicherheit unabdingbar. Arbeitgeber brauchen Rechtsklarheit, wenn es um die Beschäftigung oder Ausbildung von Geflüchteten geht. Dies erfordert **kurze Asylverfahren** mit einer möglichst schnellen Klärung des weiteren Aufenthaltsstatus.

Für eine deutliche Verkürzung der Verfahrensdauer von neu gestellten Asylanträgen wurden die richtigen Weichen beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) gestellt. Dieser Weg muss konsequent weitergeführt werden. Die große Herausforderung stellt die weitere **Abarbeitung der Altfälle** dar. Die Altfälle können und müssen jetzt zeitnah entschieden werden. In der öffentlichen Kommunikation ist zu erklären, weshalb die durchschnittliche Dauer aller Asylverfahren zunächst statistisch umso stärker ansteigen muss, je schneller die Altfälle abgearbeitet werden. Die Altfälle waren die komplizierteren und am längsten dauernden, auch weil man sie zunächst zurückgestellt hatte, um die Masse der klaren Fälle schnellstens zu bescheiden. Jetzt erst gehen also sehr lange laufende Fälle in die Statistik der Durchschnittsdauer ein, was diese ansteigen lässt. Aber das Phänomen ist vorübergehend bis die Altfälle komplett abgearbeitet sind.

Sobald die eingeleiteten Maßnahmen greifen und nicht mehr eine Vielzahl von Geflüchte-

ten im Asylverfahren festsetzt, wird sich die **Rechtssicherheit deutlich verbessern**. Momentan kommt es noch häufig zu der Situation, dass Integrationsbemühungen von Geflüchteten und Arbeitgebern in den Konflikt mit späteren negativen Asylentscheidungen und darauf folgenden, berechtigten Rückführungen gelangen. Auch das bisherige unübersichtliche Regelwerk für Asylbewerber mit oder ohne sichere Bleibeperspektive sowie Geduldete, das bei Arbeitgebern schnell zu Missverständnissen führen konnte, wird bei schneller Klärung der Schutzbedürftigkeit in den Hintergrund treten.

2. Ausländerbehörden als zentrale Akteure – abgestimmte und transparente Anwendung sicherstellen

Die Ausländerbehörden sind als zuständige Entscheidungsträger für Geflüchtete vor **wesentliche Akteure** für die schnelle Integration. Ohne ihr tatkräftiges und zügiges Handeln werden Integrationsprozesse verlangsamt.

Bei der Integration in Arbeit laufen bei den Ausländerbehörden **alle relevanten Informationen** zusammen. Sie entscheiden, ob Asylbewerber und Geduldete eine Beschäftigung, Ausbildung oder ausbildungsvorbereitende Maßnahme aufnehmen dürfen, koordinieren ggf. die Rückführung von abgelehnten Asylbewerbern oder erteilen eine Duldung, wenn eine Rückführung nicht möglich ist. Es muss deshalb u. a. sichergestellt werden, dass die notwendigen **fachlichen und technischen Ressourcen** innerhalb der



Ausländerbehörden vorhanden sind, um z. B. die Verfahren zwischen Behörden und Unternehmen vollständig zu digitalisieren und die Abnahme und Überprüfung von Fingerabdrücken mit den notwendigen Instrumenten durchzuführen.

In der Praxis berichten Unternehmen von **uneinheitlichen Auslegungen** der bestehenden Regelungen innerhalb der Ausländerbehörden, die zu großer Rechtsunsicherheit führen. Teilweise wird die Arbeit der Ausländerbehörden vor Ort sogar als ein Hindernis wahrgenommen, die die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten erschwert. Es ist erforderlich, dass die Ausländerbehörden mit den lokalen Akteuren und Arbeitgebern in einen engen Austausch treten. Durch eine gute Zusammenarbeit zwischen den Ausländerbehörden, Arbeitsagenturen oder Jobcentern und den Arbeitgebern vor Ort, lassen sich Probleme in der praktischen Umsetzung besser lösen. An der einen oder anderen Stelle können dazu auch zusätzliche personelle Ressourcen erforderlich werden.

Die Innenminister der Länder sollten gemeinsam sicherstellen, dass es zu einer bundesweit **abgestimmten und transparenten Anwendungspraxis** mit **klarer Kommunikation** zwischen den Behörden, der Arbeitsverwaltung und den Arbeitgebern kommt. Einrichtungen wie die sog. Integrations Points, die alle beteiligten Institutionen unter einem Dach versammeln, sind in dieser Hinsicht beispielhaft und erlauben eine enge Vernetzung und Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure.

3. Rechts- und Handlungssicherheit bei der Ausbildung sicherstellen

Es ist für die Beschäftigungs- oder Ausbildungsaufnahme und damit die Integration von Geflüchteten bei den Arbeitgebern entscheidend, dass **jeder Asylbewerber oder Geduldete, der eine Ausbildung begonnen hat, diese auch zu Ende führen kann**, wenn keine gesetzlichen Ausschlussgründe wie z. B. Straffälligkeit dagegen sprechen.

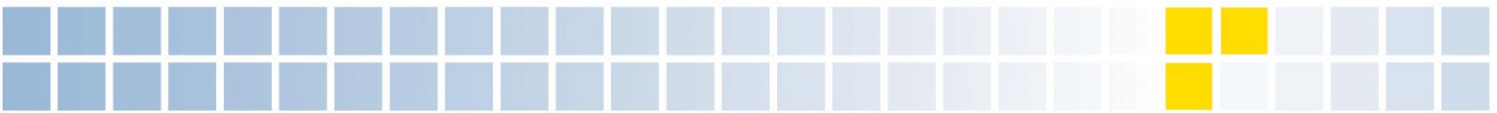
Das Integrationsgesetz sieht mit der neu eingeführten Regelung in § 60a Abs. 2 S. 4 Aufenthaltsgesetz (AufenthG), der sog. „3+2-

Regelung“, eine Ausbildungsduhlung für Ausländer **während der gesamten Zeit einer Berufsausbildung** vor. Arbeitgeber sollen auf diese Weise Rechtssicherheit bekommen, dass die oder der Auszubildende während der Ausbildung und für zwei weitere Jahre im Betrieb danach nicht abgeschoben werden kann.

In der praktischen Umsetzung gibt es jedoch **unterschiedliche Interpretationen des Bundesgesetzes seitens der Bundesländer**, die über die Ausländerbehörden für die Vergabe von Beschäftigungserlaubnis und Duldung zuständig sind.

Um eine einheitliche Umsetzung der „3+2-Regelung“ im Sinne des Gesetzes sicherzustellen, sollten sich die Bundesländer auf eine **bundesweit abgestimmte und transparente Anwendungspraxis einigen** und diese klar kommunizieren. Die vom Bundesinnenministerium erstellten Anwendungshinweise zum § 60a AufenthG bleiben in einigen Punkten hinter den Erwartungen der Wirtschaft zurück. Es besteht daher die Gefahr, dass sich immer mehr Unternehmen aufgrund von Rechtsunsicherheit bei der Ausbildung von Asylbewerbern oder Geduldeten zurückhalten:

- Grundsätzlich muss ein Schutz vor Abschiebung immer **ab dem Zeitpunkt bestehen und eine Beschäftigungserlaubnis erteilt werden, wenn ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen** und der Ausbildungsvertrag durch die zuständige Stelle geprüft wurde. Die Anwendungshinweise des Bundesinnenministeriums gehen in diesem Punkt nicht weit genug. Sie verweisen auf die Notwendigkeit eines engen zeitlichen Zusammenhangs („wenige Wochen“) der Duldungserteilung mit der geplanten Aufnahme der Berufsausbildung. Da in der Praxis zwischen der Unterschrift unter dem Ausbildungsvertrag, der Prüfung des Ausbildungsvertrages durch die zuständige Stelle, der Eintragung in die Lehrlingsrolle bzw. das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse und dem tatsächlichen Beginn der Ausbildung Zeit vergeht, ist die Regelung aus den Anwendungshinweisen problematisch. Unklar ist zudem, wann von einem engen



zeitlichen Zusammenhang mit der geplanten Aufnahme der Berufsausbildung in der Praxis auszugehen ist, da die Anwendungshinweise den unbestimmten Begriff "wenige Wochen" verwenden. Es sollte klargestellt werden, dass der Schutz vor Abschiebung ab dem Zeitpunkt besteht, wenn der Ausbildungsvertrag abgeschlossen, durch die zuständige Stelle geprüft und der entsprechende Stempel aufgebracht wurde. In der betrieblichen Praxis ist es durchaus üblich, Ausbildungsverträge ein halbes bis ganzes Jahr vor Beginn der Ausbildung abzuschließen. Die Betriebe benötigen **bei Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages ein Höchstmaß an Rechtssicherheit**. Eine frühzeitige schriftliche Zusicherung der Ausländerbehörde, die Duldung zu erteilen, ist deshalb notwendig. Sehr sinnvoll ist ein gestuftes Verfahren nach Unterzeichnung des Ausbildungsvertrages (so beschrieben in den Bayerischen Vollzugshinweisen vom 1. September 2016, S. 29 ff.). Das in den Anwendungshinweisen des Bundesinnenministeriums erwähnte Zug-um-Zug-Verfahren enthält jedoch keine konkrete Beschreibung, wie es in der Praxis ablaufen soll.

- Wenn die Voraussetzungen für die Erteilung einer Ausbildungsduldung vorliegen, müssen die Ausländerbehörden auch **eine Beschäftigungserlaubnis erteilen**, da ansonsten die Duldungsregelung ins Leere laufen würde. In diesen Fällen sollte im Regelfall immer **das Ermessen auf null** reduziert sein. Die Anwendungshinweise sprechen jedoch nur von einer weitgehenden Reduzierung des Ermessens zugunsten des Ausländers. Es sollten die Anwendungshinweise des Bundesinnenministeriums entsprechend geändert und klargestellt werden, dass in diesem Fall das Ermessen der Ausländerbehörde für die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis grundsätzlich auf null reduziert ist.
- Asylbewerber, an deren Asylberechtigung schon früh sehr ernsthafte Zweifel bestehen, dürfen von **vornherein keine Erlaubnis zur Aufnahme einer Berufsausbildung oder Erwerbstätigkeit** er-

halten. Dies ist bei Asylbewerbern der Fall, die z. B. Straftaten begangen haben. Die Prüfung muss jedoch immer den jeweiligen Einzelfall berücksichtigen, d. h. es darf keine pauschale Ablehnung z. B. aufgrund des Herkunftslandes geben. Zur Planungs- und Rechtssicherheit trägt zudem bei, dass sich ausbildungswillige Unternehmen und die zuständige Ausländerbehörde über den Aufenthaltsstatus **intensiv und transparent austauschen**. Dies gilt auch bei Geduldeten.

- Die Auslegung des Begriffs "bevorstehende konkrete Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung" als Ausschlussgrund für die Erteilung der Ausbildungsduldung ist sehr komplex und bietet einen **erheblichen Interpretationsspielraum**. Eine zwischen Bund und Ländern abgestimmte Klarstellung, welche Maßnahmen unter diesem Begriff zu verstehen sind, ist notwendig. Leider bieten die Anwendungshinweise in dieser Hinsicht keine Gewähr für eine einheitliche Auslegung und Handhabung dieser Regelung.
- Problematisch bleibt weiterhin auch die Frage, wann und unter welchen Voraussetzungen **Menschen mit einer Duldung aus anderen Gründen eine Berufsausbildung aufnehmen** können und ob und wann diese trotz vorhandener Duldung aus anderen Gründen einen Antrag auf Erteilung einer Ausbildungsduldung nach der sog. "3+2-Regelung" stellen können. Die Personengruppe der Geduldeten ist eine stetig wachsende Gruppe, die zukünftig verstärkt in den Fokus genommen werden muss.

Sprachförderung als Motor der Integration stärken

4. Qualität und Passgenauigkeit der Integrationskurse sicherstellen

Der **Erwerb der deutschen Sprache** gehört zu den zentralen Voraussetzungen für die Integration von Geflüchteten und ihre späteren Berufschancen.¹ Es ist deshalb unerlässlich, dass Geflüchtete eine **frühzeitige, ziel-**



gruppengerechte und ausreichende Sprachförderung erhalten:

Als erster wichtiger Baustein setzt hier für Geflüchtete mit Bleibeperspektive der **Integrationskurs** an, der neben der Vermittlung von grundlegenden Sprachkenntnissen auch auf das Leben in Deutschland vorbereiten soll. Arbeitgeber und Jobcenter berichten, dass sich die Sprachkompetenz der Teilnehmer nach Beendigung des Kurses teilweise deutlich unterscheidet, auch wenn sie den Kurs erfolgreich beendet haben.

Es ist deshalb notwendig, dass die **Qualität der Integrationskurse** im Hinblick auf den Lernerfolg über alle Träger hinweg sichergestellt wird und dass schon bei den Integrationskursen möglichst auf eine **Differenzierung nach Lernfähigkeit und bisheriger Qualifikation und Bildung** Wert gelegt wird. Das BAMF sollte im Zulassungsverfahren der Träger und Maßnahmen ähnlich wie bei der BA die Prüfungsergebnisse der Teilnehmer genau evaluieren und bei der Auswahl bzw. Zuweisung berücksichtigen.

Häufig kommt es zu langen Zeitspannen zwischen Integrationskurs und nachfolgender praktischer Anwendung des Erlernten, was zur Folge hat, dass das Sprachniveau durch fehlende Praxis wieder abnimmt. Wichtig ist es deshalb, einen stufenlosen Übergang zwischen Maßnahmen des BAMF und der Jobcenter sicherzustellen und durch eine frühzeitige und intensive Berufsorientierung und -beratung der BA zu begleiten. In der Beratung sollten insbesondere die duale Ausbildung und die damit verbundenen Perspektiven bekannt gemacht werden.

5. Zuweisung in Sprachkursangebote ermöglichen, verpflichtende Integrationskurse ausweiten

Für die Integration in Arbeit und Gesellschaft ist ein möglichst schnell beginnender und zielgruppengerechter Integrationskurs für alle Geflüchteten mit Bleibeperspektive von großer Bedeutung. Es gibt deshalb keinen Grund, die **Pflicht zum Besuch von Integrations- und Sprachkursen** nur für anerkannte Geflüchtete und Asylberechtigte zu beschränken. Es braucht auch eine general-

le Verpflichtung zur Teilnahme an Integrationskursen für Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive und Geduldete ohne Arbeitsverbot.

Überdies ist es zwingend notwendig, dass **flächendeckend** auch tatsächlich **ausreichend Kurse** bereitgestellt werden und der effektive Zugang verbessert wird. Voraussetzung dafür ist, dass eine **Zuweisung** der Teilnehmer durch das BAMF zu konkreten Kursangeboten ermöglicht wird. Es ist realitätsfremd, dass sich Geflüchtete, wie bisher leider zwingend erforderlich, in einem für sie fremden Land bei großer Trägervielfalt selbst einen Integrationskurs schnell auswählen können. Die mehrfach angekündigte Verordnung, die ein solches Vergabeverfahren regeln soll, ist bisher nicht veröffentlicht.

Ein ausreichendes Kursangebot setzt zudem **genügend Sprachlehrer** voraus. Viele Lehrkräfte benötigen eine sog. Zusatzqualifizierung, um in den Sprachkursen des BAMF unterrichten zu dürfen. Um den Bedarf an Sprachlehrern decken zu können, sollte das Angebot zum Erwerb dieser Zusatzqualifizierung ausgebaut werden.

6. Berufsbezogene Sprachförderung zielgruppengerecht gestalten

Sprachkurse, die zügig auf Sprachkenntnisse aus den Integrationskursen aufbauen und auf die berufsbezogene Sprache fokussieren, sind wichtig, um am Arbeitsplatz kommunizieren zu können.

Es ist richtig, dass neben dem Integrationskurs mit dem ESF-BAMF-Sprachprogramm (bis Ende 2017) und dem seit 2016 eingeführten Regelinstrument berufsbezogene Deutschsprachförderung **weiterführende und dauerhafte Kurse** unter dem Dach des BAMF geschaffen wurden, um die Sprachkompetenz weiter zu verbessern. Richtig ist auch, dass neben allgemeinen Basismodulen künftig Spezialmodule angeboten werden sollen, die auf die jeweilige Berufsgruppe ausgerichtet sind und die im Berufsanerkenntnisverfahren vorausgesetzte Fachsprache vermitteln. Derzeit werden diese allerdings **nicht in ausreichender Zahl, häufig in zu heterogenen Gruppen** und mit länge-



rer Vorlaufzeit angeboten. Damit wird der Lernerfolg deutlich beeinträchtigt. Die Anstrengungen müssen hier weiter verstärkt werden, damit die Kurse **zielgruppengerecht und praxisnah** ausgestaltet werden. Um den Bedarf an Sprachkursen, insbesondere auch im ländlichen Raum, decken zu können, muss die Flexibilität der Kurse im Hinblick auf die Teilnehmerzahl erhöht werden. Kleingruppen sollten bei allen Kursen möglich sein. Probleme bei der praktischen Umsetzung, wie z. B. schleppende Bearbeitung der Fahrtkostenanträge und Kursabrechnungen, müssen zudem schnellstmöglich vom BAMF beseitigt werden, um den Kursträgern Planungssicherheit zu geben.

In der Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung ist eine Kombination der Sprachkurse mit aktiven Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik ausdrücklich vorgesehen. Erfahrungen mit dem ESF-BAMF-Sprachprogramm haben zudem gezeigt, dass integrierte Praktika die Beschäftigungschancen deutlich erhöhen können („Klebeffekt“). Die Jobcenter sollten deshalb die Möglichkeiten der **Verknüpfung von Sprachkurs mit betriebs- und praxisnahen Maßnahmen** der Arbeitsmarktpolitik wo immer möglich nutzen.

(Aus-)Bildung ermöglichen

7. Ausbildung erleichtern – Fördermöglichkeiten vereinfachen

Für die Integration von Geflüchteten ist ein **Arbeits- oder Ausbildungsplatz** mit sicherem Einkommen der zentrale Ansatzpunkt. Es ist wichtig, Fehler der Vergangenheit im Bereich der Integration zu verhindern. Da ca. 60 % der Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter unter 30 Jahre alt sind, stehen die meisten von ihnen noch am **Anfang ihres Berufslebens**. Das junge Alter ist eine Chance, da viele Geflüchtete für eine **duale Berufsausbildung** in Betracht kommen. So können ihre Qualifikationen in der Berufsschule ausgebaut und mit der Praxis aus dem Berufsalltag kombiniert werden.

Die Fördermöglichkeiten der BA sind für viele Jugendliche – Geflüchtete oder einheimische – wesentlich, um am Ausbildungsmarkt

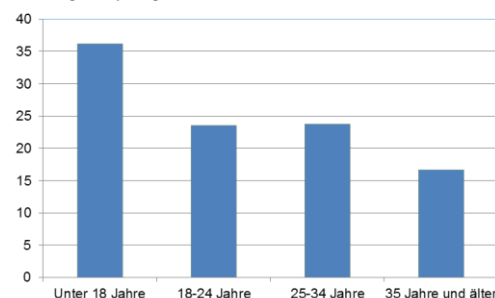
Fuß zu fassen. Um den bei Geflüchteten oft besonders schwierigen Weg in eine (duale) Ausbildung zu ebnen, sollte der Gesetzgeber **alle Instrumente der Ausbildungsförderung ab Abschluss eines Ausbildungsvertrages** zur Verfügung stellen – auch für Gelddeute.

Die unterschiedlichen Regelungen für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, ausbildungsbegleitende Hilfen, Einstiegsqualifizierung und assistierte Ausbildung folgen keiner erkennbaren Logik, sind unverständlich und tragen nicht zur Sicherheit bei ausbildungsbereiten Unternehmen bei.

Wichtig ist zudem eine **kontinuierliche individuelle Begleitung** vor und während der Ausbildung oder berufsbegleitenden Qualifizierung (z. B. über Teilqualifizierungen) durch einen „**Kümmerer**“, der als zentraler Ansprechpartner – auch für den Arbeitgeber – fungiert.

Viele Geflüchtete sind noch im Ausbildungsalter

Altersverteilung der Asylantragsteller in 2016



Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2017

8. Meldepflicht bei Ausbildungsabbruch anpassen

Die Bereitschaft der Arbeitgeber zur Ausbildung von jungen Geflüchteten ist nach wie vor groß. Um sie aufrechtzuerhalten, sollte der Gesetzgeber dazu beitragen, hohen Zusatzaufwand zu vermeiden. Durch das Integrationsgesetz wurde geregelt, dass der Ausbildungsbetrieb zur **Meldung eines Ausbildungsabbruchs an die Ausländerbehörde verpflichtet** wird. Eine Meldung des Ausbildungsbetriebes ist zwingend erforderlich, doch kommt es hier zu einer Dop-



pflicht für die Ausbildungsbetriebe. Schon jetzt ist der Ausbildungsbetrieb verpflichtet, die Beendigung des Ausbildungsvertrages den Sozialversicherungsträgern zu melden. Sinnvoll wäre es, einen Informationsaustausch innerhalb der öffentlichen Stellen zu organisieren.

Kommt der Ausbildungsbetrieb der Verpflichtung nicht nach, begeht er eine Ordnungswidrigkeit, die mit einer **Geldbuße** in Höhe von bis zu 30.000 € geahndet werden kann. Die Höhe der Geldbuße ist unangemessen und steht in keinem Verhältnis zu ähnlichen Bußgeldern des Aufenthaltsrechts. Auf potenzielle Ausbildungsbetriebe wirkt sie abschreckend. Allenfalls ein Bruchteil der festgesetzten Höchstgrenze wäre hier sachgerecht.

9. Berufsschulzugang auch für ältere Geflüchtete ermöglichen

Um junge Geflüchtete auf eine Ausbildung in Deutschland vorzubereiten, bedarf es **individueller und flexibler Übergangsregelungen** zwischen Schule und Ausbildung.

Viele Geflüchtete haben bereits das 18. Lebensjahr vollendet. Für sie sollte **über das 18. Lebensjahr hinaus** in allen Bundesländern die **Möglichkeit eines Schulbesuchs** zur Vorbereitung auf eine Berufsausbildung geschaffen werden, auch wenn sie nicht mehr der Schulpflicht unterliegen. Die bayerische Regelung – in der Regel Besuch der Berufsschule bis zum 21. und bei Bedarf bis zum 25. Lebensjahr – ist hier z. B. vorbildlich.

Die Kultusministerkonferenz sollte einen **Beschluss zu einer einheitlichen Regelung** in den jeweiligen Schulgesetzen in diesem Sinne fassen, um den Spracherwerb zu fördern, berufliche Orientierung zu geben und mehr jungen Geflüchteten einen allgemeinbildenden Schulabschluss zu ermöglichen.

10. Teilzeitausbildung stärker bewerben

Eine Teilzeitausbildung kann für Geflüchtete, für die eine dreijährige Ausbildung in Vollzeit

nicht möglich ist, eine **flexible Form der Qualifizierung** sein.

Bisher wird die Teilzeitausbildung jedoch nur in sehr geringem Umfang genutzt. Sie sollte noch **stärker von der BA beworben und von den Kammern und Betrieben genutzt werden**. Die Teilzeitausbildung kann für Geflüchtete eine Möglichkeit sein, Ausbildung und eine zunächst einfache Beschäftigung bzw. Kinderbetreuung miteinander zu verbinden. So könnte z. B. ein Einkommen oberhalb der Ausbildungsvergütung erzielt und gleichzeitig der berufliche Aufstieg geschaffen werden.

11. Bundesweite Schulpflicht für geflüchtete Kinder nach 3 Monaten schaffen

Sprachförderung ist dann besonders erfolgreich, wenn sie **so früh wie möglich** ansetzt.

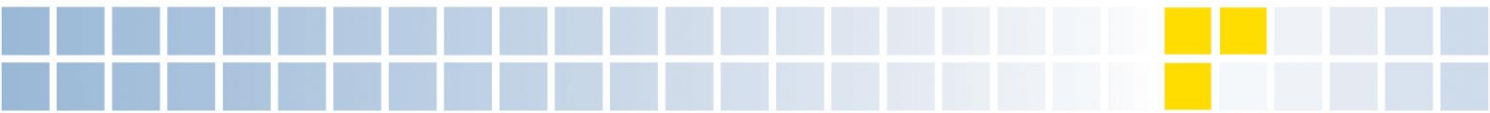
Für Kinder und Jugendliche sollte Sprachförderung idealerweise bereits in den Erstaufnahmeeinrichtungen beginnen. Die Bundesländer sollten sich deshalb auf eine bundeseinheitliche Regelung verständigen, die für geflüchtete Kinder eine **Schulpflicht nach drei Monaten Aufenthalt** in Deutschland vorsieht.

Einstieg in Beschäftigung vereinfachen

12. Zugang zu Praktika und Beschäftigung erleichtern

Für die Integration in Beschäftigung ist entscheidend, dass **Unsicherheiten über die tatsächlichen Kompetenzen** von Geflüchteten abgebaut werden. Dafür ist es notwendig, dass Arbeitgebern die Möglichkeit eines aussagekräftigen Orientierungspraktikums offensteht.

Die **Aufnahme zustimmungs- und mindestlohnfreier Orientierungspraktika** sollte deshalb grundsätzlich bis zu einer Dauer von zwölf Monaten ermöglicht werden. Nach geltender Rechtslage ist umstritten, ob der Zugang zu zustimmungs- und mindestlohnfreien Orientierungspraktika nicht auf Personen



ohne jegliche Berufserfahrung beschränkt ist.

Eine Klarstellung vonseiten der Bundesregierung, dass bei allen Personen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss ein solches Praktikum möglich ist, würde gerade auch Zugewanderten den Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtern. Auch eine **berufliche Neuorientierung** von Betroffenen, die zwar aus dem Heimatland erste Erfahrungen mitbringen, diese hier am Arbeitsmarkt nicht verwerten können und sich beruflich umorientieren müssen bzw. wollen, wird so erleichtert.

Ebenso sollte die Ausnahmeregelung für langzeitarbeitslose Personen auf **alle Beschäftigungssuchenden mit erheblichen Vermittlungshemmnissen** ausgeweitet werden, wie z. B. Menschen ohne genügende Qualifikationen und mit größeren Sprachdefiziten. Auch diese Personengruppe muss für einen Zeitraum von zwölf Monaten – und nicht sechs Monaten – von der Anwendung des Mindestlohngesetzes ausgenommen werden.

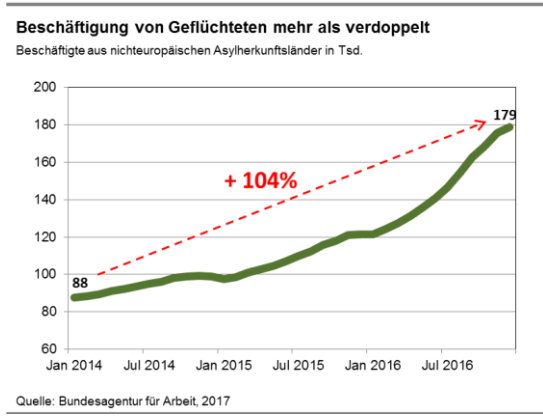
nutzt. Sie sollten noch stärker beworben und angewendet werden. Bestehende Hürden müssen identifiziert und beseitigt werden.

Berufsabschlussfähige Teilqualifikationen sind abgegrenzte und standardisierte Einheiten innerhalb der Gesamtstruktur eines Ausbildungsberufes, die den Erwerb eines Berufsabschlusses über die **Externenprüfung** ermöglichen sollen. Beispielhaft seien hier die bundesweite Arbeitgeberinitiative „Teilqualifizierung („Eine TQ besser!“)“ als auch die Fördermöglichkeiten der BA zur abschlussorientierten Nachqualifizierung genannt. Auch das Kooperationsmodell **„Kommit“**, das Arbeitgeber, Gewerkschaften, BAMF und die BA gemeinsam entwickelt haben, bietet für Arbeitgeber einen geförderten Rahmen, um Sprachkurse, (Nach-)Qualifizierung und betriebliche Erprobung von Geflüchteten miteinander zu kombinieren.

14. Beschäftigung in der Zeitarbeit flächendeckend und vollständig ermöglichen

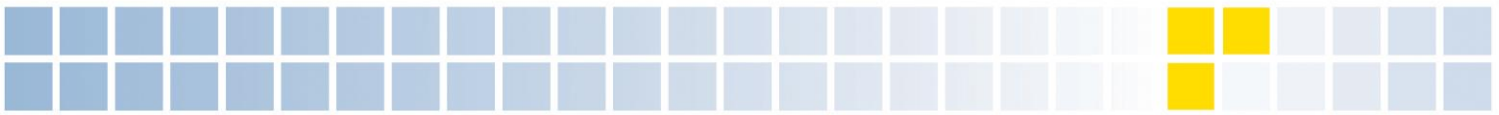
Zeitarbeit hat sich für viele Arbeitsuchende, insbesondere für Geringqualifizierte, als ein besonders erfolgreicher Einstieg in Beschäftigung erwiesen. Derzeit gelingt – trotz bestehender Hürden – fast ein Fünftel der Arbeitsaufnahmen von Geflüchteten zunächst über die Zeitarbeit. Bereits jedes vierte Zeitarbeitsunternehmen hat betriebliche Erfahrungen mit Geflüchteten gemacht.

Das bestehende **Beschäftigungsverbot** für Drittstaatsangehörige **in der Zeitarbeit**, das auch für Asylbewerber und Geduldete gilt, ist deshalb nicht nachvollziehbar und sollte vom Bundesgesetzgeber **vollständig aufgehoben** werden. Bisher ist eine Beschäftigung von Asylbewerbern und Geduldeten in der Zeitarbeit vor Ablauf der Wartefrist von 15 Monaten nur punktuell möglich, wenn es sich entweder um gut Qualifizierte handelt, die die Voraussetzungen für die Blaue Karte EU, für einen Engpassberuf nach der Positivliste der BA erfüllen oder die Beschäftigung in einem Arbeitsagenturbezirk ausgeübt wird, in dem die Vorrangprüfung entfällt.



13. Nutzung von Teilqualifizierungen zur Hinführung auf den Erwerb von Berufsabschlüssen ausbauen

Teilqualifizierende Bildungsmaßnahmen dienen dazu, gerade älteren Geflüchteten, die für eine Erstausbildung nicht mehr in Frage kommen, den Einstieg in die betriebliche Arbeitswelt zu ermöglichen. Bisher werden sie in der Praxis noch unzureichend ge-



15. Vorrangprüfung für Geflüchtete flächendeckend und nicht nur punktuell aussetzen

Die schnelle und unbürokratische Arbeitsaufnahme ist für Arbeitgeber wesentlich, wenn sie einen Geflüchteten einstellen wollen. Eine effektive Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt erfordert deshalb eine **flächendeckende Aussetzung** der sog. Vorrangprüfung durch die BA.

Das Integrationsgesetz sieht nur eine teilweise, auf drei Jahre befristete Aussetzung der Vorrangprüfung vor – zudem auch nur in bestimmten Agenturbezirken. Dieser Flickenteppich ist bürokratisch und schafft Verunsicherung gerade bei Unternehmen mit verschiedenen Standorten – insbesondere, weil sich die Arbeitslosenquoten regelmäßig ändern.

16. Kompetenzerfassung ausbauen

Geflüchtete besitzen viele **Fähigkeiten und Kenntnisse**, die auf dem Arbeitsmarkt gesucht werden. Häufig können sie diese aber **nicht nachweisen**, sodass für Arbeitgeber der tatsächliche Kenntnisstand nicht einschätzbar ist. Es wäre fahrlässig, diese Kompetenzen ungenutzt zu lassen.

Deshalb sollten durch standardisierte Verfahren non-formal und informell erworbene Kompetenzen so festgestellt und erfasst werden, dass sie später die Aufnahme einer qualifizierten Berufstätigkeit ermöglichen. Dazu müssen **standardisierte Verfahren**, weiter erprobt und anschließend flächendeckend angewendet werden. Solche Verfahren sollen im nächsten Schritt – ebenso wie das Verfahren nach dem Anerkennungs-gesetz mit der Möglichkeit zur Durchführung von Qualifikationsanalysen – die **Grundlage für weiterführende berufsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen** bieten.

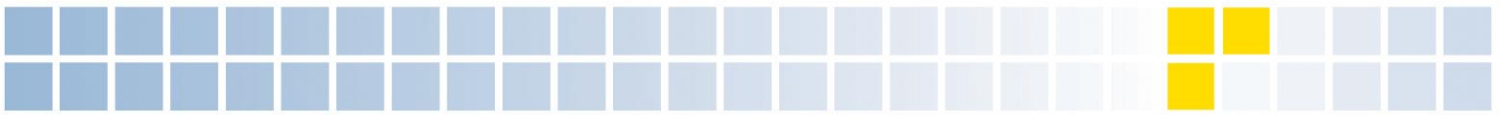
17. Weibliche Geflüchtete in den Blick nehmen – Kinderbetreuung ausbauen und verstärken

Die **Aktivierung und Integration in Arbeit und Gesellschaft** von geflüchteten Frauen ist ein zentrales Ziel. Circa 80 % der geflüchteten Frauen berichten, dass sie erwerbstätig sein möchten.² Ihre Arbeitsmarktintegration sollte mit zielgerichteten Angeboten auf allen Ebenen, wie z. B. der Teilzeitausbildung, verstärkt unterstützt und aktiv gefördert werden.

Untersuchungen aus der Migrationsforschung betonen die „**Türöffner-Funktion**“ von Frauen. Ihre Erwerbstätigkeit sichert nicht nur den Lebensunterhalt, sondern hat auch positive Auswirkungen auf die Integration der gesamten Familie.³

Für weibliche Geflüchtete mit Kindern ist insbesondere ein **bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot** dringend erforderlich. Ganztagskinderbetreuung ist, vor allem für viele weibliche Geflüchtete, eine Grundvoraussetzung für die Beteiligung an Integrations- und Sprachkursen sowie an Maßnahmen der Arbeitsagenturen und Jobcenter. Die frühzeitige **Teilhabe von geflüchteten Kindern an der frühkindlichen Bildung** ist zudem aus integrations- und bildungspolitischer Sicht für diese maßgeblich.

Die **Kommunen** müssen in den Stand versetzt werden und ihrer Aufgabe nachkommen, den durch die Zuwanderung entstehenden zusätzlichen Bedarf an Plätzen zu erfüllen. Solange keine ausreichende Betreuungsinfrastruktur durch die Kommunen gewährleistet wird, muss es möglich sein, dass die **Träger von Maßnahmen** die Beaufsichtigung der Kinder sicherstellen.



¹ Siehe auch Bericht des Statistischen Bundesamt vom August 2016 zur Korrelation von Sprachkenntnissen und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit

² Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse, 2016

³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Mütter mit Migrationshintergrund – Familienleben und Erwerbstätigkeit, 2013

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die BDA ist die sozialpolitische Spitzenorganisation der gesamten deutschen gewerblichen Wirtschaft. Sie vertritt die Interessen kleiner, mittelständischer und großer Unternehmen aus allen Branchen in allen Fragen der Sozial- und Tarifpolitik, des Arbeitsrechts, der Arbeitsmarktpolitik sowie der Bildung. Die BDA setzt sich auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene für die Interessen von einer Mio. Betrieben mit ca. 20 Mio. Beschäftigten ein, die der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden sind. Die Arbeitgeberverbände sind in den der BDA unmittelbar angeschlossenen 49 bundesweiten Branchenorganisationen und 14 Landesvereinigungen organisiert.