



MANAGERKREIS  
DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

# #ANGEKOMMEN

## DER INTEGRATIONSKONGRESS DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG

6. März 2017, 15.30 Uhr

Parallele Impulsforen „Standortbestimmung der Integrationspolitik“

### **FORUM 4: Aufnahmemöglichkeiten des Arbeitsmarkts und Veränderungsbedarf bei der Arbeitsvermittlung**

Impulse: Heinrich Alt, Vorstandsmitglied der Bundesagentur für Arbeit a. D. Heinrich Tiemann, Staatssekretär a. D.

Thesen von **Heinrich Tiemann**

#### **Integration der Geflüchteten in Bildung und Ausbildung, Arbeit und Betrieb**

Der Weg in den Arbeitsmarkt wird lang. Die Integration in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt sowie ihre soziale und kulturelle Teilhabe bedarf einer intensiven Begleitung und zielgerichteten Förderung. Umso wichtiger für eine gelingende Integration sind günstige **Rahmenbedingungen**:

- Flüchtlinge haben je nach Status und ihrer Aufenthaltsdauer unterschiedliche Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt. Beschleunigte, transparente und vor allem rechtssichere Verfahren erleichtern den Flüchtlingen und den Betrieben die Entscheidung über Einstellungen sowie Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Arbeitgeber brauchen Rechtssicherheit über die zu erwartende Aufenthaltsdauer von BewerberInnen.
- Viele Flüchtlinge sind kaum oder gar nicht formal qualifiziert. Selbst qualifizierte Flüchtlinge haben keine oder nur geringe deutsche Sprachkenntnisse. Das Erlernen der deutschen Sprache ist der Schlüssel zur raschen und erfolgreichen Integration. Höhere Sprachkompetenz ist für anspruchsvollere Tätigkeiten notwendig.
- Viele Geflüchtete verfügen über auch bei uns verwertbare berufliche Kompetenzen. Ein einheitliches System zur Erfassung der informell erworbenen Kompetenzen ist notwendig. Eine höhere Transparenz über die Kompetenzen hilft Flüchtlingen und Betrieben gleichermaßen.
- Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration erfordert vor allem bei jüngeren Flüchtlingen zunächst eine erfolgreiche Integration in Bildung und Ausbildung.
- Die „3+2-Regelung“ hilft bei den Flüchtlingen, für die Vorteile einer Berufsausbildung zu werben. Außerdem stärkt sie die Ausbildungsbereitschaft

der Wirtschaft. Auskömmliches Leben hierzulande macht eine Ausbildung erforderlich.

**Bund (BMAF und BA), Länder und Gemeinden** haben für Spracherwerb, Schulbildung und berufliche Qualifizierung die notwendigen finanziellen Ressourcen und Personal bereitzustellen. Kooperation ist geboten.

**Arbeitgeber, Führungskräfte und Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte** sind verantwortlich für die Integration in den Betrieb. Große und mittlere Unternehmen müssen stärker in die Verantwortung.

- Betriebe müssen ausreichend Praktika, Praxistests und Ausbildungsplätze (in Kooperation mit Kammern, Innungen und Verbänden) zur Verfügung zu stellen.
- Aktive Integration muss Teil der Betriebskultur und der betrieblichen Kommunikation werden. Management, Betriebsräte und Beschäftigte wirken bei der Integration von Flüchtlingen zusammen. Kammern, Innungen und Fachverbände bieten ggf. Mediation an.
- In größeren Betrieben hat sich das Diversity Management etabliert. Die Integration muss Teil davon werden. Auch in mittleren Betrieben, gefördert durch Trainings.
- Fremdsprachigkeit und kulturelles Wissen von Flüchtlingen nutzen, insbesondere im Gesundheits- Pflege- und Tourismussektor.
- Gewerkschaften müssen die Integration vor Ort unterstützen. Sie bieten Patenschafts- und Mentoringprogramme an, in denen Ehrenamtliche die Ausbildung oder berufliche Integration von Flüchtlingen begleiten, beraten oder unterstützen.

### **Wohlfahrtsverbände und Stadtteilzentren**

- Selbsthilfe-, Kontakt- und Beratungsstellen bieten Informationsmöglichkeiten zu „allen Lebenslagen“ an und informieren, an welchen Stellen Flüchtlinge weitere Unterstützung bekommen können.
- Beschäftigung von Flüchtlingen im Rahmen von Freiwilligendiensten oder Arbeitsgelegenheiten.