

Verantwortung übernommen – Engagement verstetigen

Ein Jahr IHK-Aktionsprogramm
„Ankommen in Deutschland –
Gemeinsam unterstützen wir Integration!“



Das Wichtigste in Kürze

- Die IHK-Organisation hat das Thema Integration der Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung frühzeitig aufgegriffen und mit ihrem Aktionsprogramm Verantwortung übernommen. Die IHKs engagieren sich dabei im Schnitt in sechs unterschiedlichen Aktionsfeldern, wobei in den Bereichen „Betriebe informieren und beraten“, „Jungen Flüchtlingen berufliche Orientierung geben“, „Jungen Flüchtlingen bei der Vermittlung in Ausbildung helfen“ sowie „Betriebe bei der Qualifizierung und Ausbildung von Flüchtlingen begleiten“ ein flächendeckendes Engagement besteht. Wichtige Strukturen wurden geschaffen und eine Vielzahl von Aktivitäten durchgeführt. 2016 hat die IHK-Organisation dafür bereits 20 Mio. Euro investiert. Dieses Engagement wird 2017 weiter verstetigt, wofür die IHK-Organisation noch einmal ein Volumen von 15 Mio. Euro bereitstellt. Weiterhin 160 Mitarbeiter informieren, beraten und unterstützen Unternehmen und Flüchtlinge.
- Viele IHKs planen, ihre Angebote in den kommenden Monaten auszuweiten. Dies gilt gerade für die Unterstützung von Flüchtlingen bei der Existenzgründung – Projekte zielen z. B. darauf, Wissen zum Gründungsprozess und rechtliche Voraussetzungen kompakt zu vermitteln.
- Veranstaltungen und individuelle Beratung sind wichtige Formate, um Unternehmen und Flüchtlinge zu erreichen. Die IHKs haben seit Beginn des Aktionsprogramms Ende 2015 zusammen bislang fast 800 Veranstaltungen durchgeführt und mehr als 14.000 Unternehmen damit erreicht.
- Die IHKs kooperieren bei ihrem Engagement vor Ort mit vielen unterschiedlichen Partnern. Dazu zählen die Arbeitsagenturen und Jobcenter, Berufsschulen, Städte und Gemeinden sowie die Ausländerbehörden und vielfach ehrenamtliche Initiativen und Helfer. Diese Zusammenarbeit vor Ort bewerten sie in der Regel als gut.
- In der Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden sehen einige IHKs noch Verbesserungspotenziale. So wird bei der Erteilung von Aufenthaltsgenehmigungen z. T. recht unterschiedlich verfahren, was die Planungssicherheit für die Unternehmen erschwert. Grundsätzlich könnten mehr Transparenz, klare Zuständigkeiten und eine bessere Kommunikation und der Austausch der Akteure untereinander hilfreich sein.
- Durch den Kontakt mit den Unternehmen vor Ort haben die IHKs einen guten Einblick, wo zur Unterstützung von Flüchtlingen beim Weg in Ausbildung und Beschäftigung politischer Handlungsbedarf besteht. Hier zeigen sich drei Schwerpunkte: Dazu zählt insbesondere ein schnellerer und weitergehender Spracherwerb der Flüchtlinge – insbesondere ausbildungsbegleitend und betriebsbezogen, da die im Integrationskurs vermittelten Kenntnisse vielfach als nicht ausreichend gesehen werden. Zudem könnten eine schnellere Feststellung der Kompetenzen und Vermittlung von Qualifikationen (z. B. Schulbesuch, Ausbildungsvorbereitung) die Einstellung für die Unternehmen vereinfachen. Mehr Rechts- und Planungssicherheit sind wichtig, um Flüchtlinge als Azubis einzustellen, daher sollte die 3+2-Regelung bundesweit einfach und praxistauglich angewendet werden. IHKs greifen diese Informationen aus den Unternehmen auf und unterstützen z. B. beim ausbildungsbegleitenden Spracherwerb oder durch eigene Projekte zur Kompetenzfeststellung. Auch mit der Information und Beratung zur aktuellen Rechtslage und den Verwaltungsabläufen vor Ort helfen IHKs, Rechtsunsicherheiten abzubauen.

IHK-Organisation übernimmt Verantwortung

Vor gut einem Jahr hat die IHK-Organisation das Aktionsprogramm „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration!“ gestartet und damit frühzeitig Verantwortung übernommen – nun ist es Zeit für eine erste Zwischenbilanz.¹ Nachdem 2016 wichtige Weichen gestellt und Strukturen aufgebaut wurden, steht für 2017 die Verstetigung im Fokus. Dafür stellt die IHK-Organisation insgesamt ein Volumen von 15 Mio. Euro zur Verfügung und dokumentiert damit nach Investitionen von 20 Mio. Euro in diesem Jahr erneut ihr großes Engagement. Dabei zeigt sich eine Verschiebung hin zu mehr Beratung und Information und weniger Finanzierung von z. B. Sprachkursen und Kompetenzerfassung, die mittlerweile umfangreicher aus staatlichen Mitteln finanziert werden. Insgesamt engagieren sich 2017 in der IHK-Organisation 160 Mitarbeiter im Themenfeld Integration der Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung.

IHKs – in vielen Feldern aktiv

Das Aktionsprogramm „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration!“ enthält acht Aktionsfelder, in denen IHKs Beiträge leisten können:

- Betriebe informieren und beraten
- Jungen Flüchtlingen berufliche Orientierung geben
- Jungen Flüchtlingen bei der Vermittlung in Ausbildung helfen
- Flüchtlinge bei Spracherwerb und Gesellschaftskunde unterstützen
- Betriebe bei der Qualifizierung und Ausbildung von Flüchtlingen begleiten
- Kompetenzen von Flüchtlingen erfassen und einordnen
- Flüchtlinge über 25 Jahre in Qualifizierungsangebote vermitteln
- Flüchtlingen bei Existenzgründungen helfen

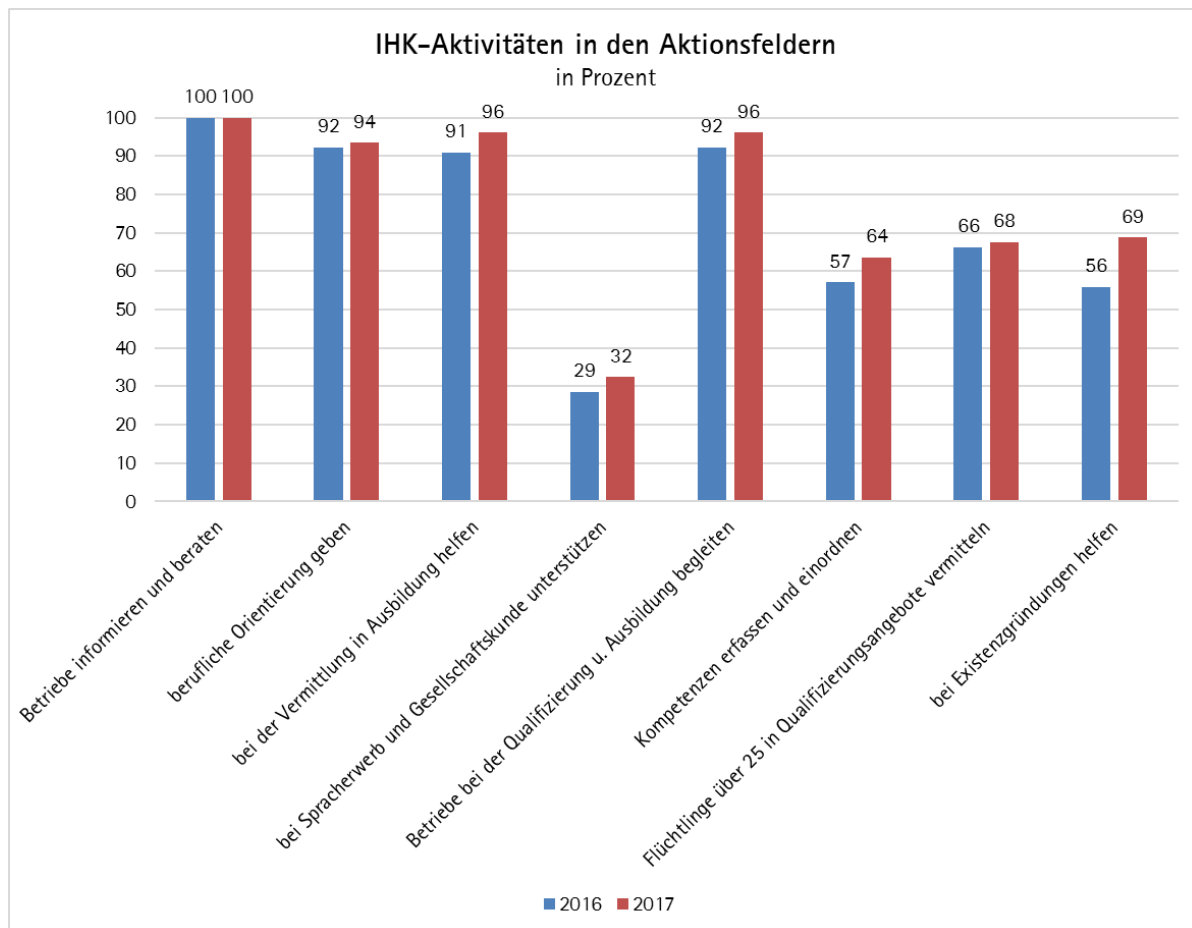
Die IHKs engagieren sich dieses Jahr im Schnitt in fünf bis sechs Aktionsfeldern (Durchschnitt: 5,68). In den ersten drei Schwerpunktfeldern sowie bei der Begleitung der Betriebe bei Qualifizierung und Ausbildung der Flüchtlinge sind die IHKs flächendeckend aktiv. Für 2017 planen sie einen Ausbau des Engagements auf durchschnittlich sechs Felder (6,03). 26 IHKs wollen 2017 zusätzliche Felder aufnehmen, fünf IHKs wollen sich dagegen in weniger Feldern engagieren.

IHK-Praxisbeispiel zum Thema berufliche Orientierung geben

IHK Dortmund: Zweitägige Info-Bustour

Vertreter der IHK zu Dortmund bringen mit weiteren Partnern engagierte, geflüchtete junge Menschen auf einer zweitägigen Bustour zu Unternehmen. Ziel ist es, sowohl den Flüchtlingen Einblicke hinter die Kulissen verschiedener Unternehmen und Berufsbilder zu geben, als auch den Unternehmen mögliche Azubis/Beschäftigte näher zu bringen. Die Bustour bietet den Flüchtlingen eine gute Möglichkeit, sich über die Angebote des Arbeitsmarktes in Deutschland direkt in den Betrieben und bei den Mitarbeitenden zu informieren. 13 junge Menschen haben verschiedene Unternehmen besucht. Im Anschluss wurden mehrere Flüchtlinge zu Vorstellungsgesprächen eingeladen.

¹ In die folgenden Auswertungen sind die Antworten von 77 der 79 Industrie- und Handelskammern sowie des DIHK eingegangen.



Ebenfalls großes Engagement besteht bei der Vermittlung von Qualifizierungsangeboten für Flüchtlinge über 25 Jahre (66 Prozent) und bei der Kompetenzerfassung und Einordnung (57 Prozent). Den größten Zuwachs 2017 planen die IHKs im Feld „Flüchtlingen bei der Existenzgründung helfen“ – hier wollen zehn IHKs ihr Engagement ausbauen.

IHK-Praxisbeispiel zum Thema Existenzgründung

IHK Berlin: Start-up-Classes für Flüchtlinge

Seit Februar 2016 führt die IHK Berlin regelmäßig Start-up-Classes mit überwiegend syrischen Flüchtlingen durch. Inhaltlich geht es hauptsächlich um den Gründungsprozess in Berlin, rechtliche Voraussetzungen sowie weitere Angebote der IHK zu diesem Thema. Zielgruppe sind Geflüchtete, die in ihrer Heimat bereits Unternehmer waren, oder die es werden wollen. Sechs Veranstaltungen wurden 2016 durchgeführt, acht weitere Termine sind für 2017 geplant. Über 100 geflüchtete Ex-Unternehmer hat die IHK Berlin bereits erreicht.

IHK-Praxisbeispiel zum Thema Begleitung der Betriebe bei Qualifizierung und Ausbildung von Flüchtlingen

IHK Flensburg: Projekt „Festmachen auf Sylt“

Auf Initiative Sylter Hoteliers hat im Oktober 2016 ein Pilotprojekt zur systematischen Vermittlung von Flüchtlingen in die Gastronomieausbildung auf der Insel begonnen. Die Programmteilnehmer werden im Rahmen einer Qualifizierungsphase auf die eigentliche Ausbildung vorbereitet. Dabei werden grundsätzliche Kenntnisse über die duale Berufsausbildung, das Hotel- und Gaststättengewerbe und den Ausbildungsalltag vermittelt. Außerdem geht es darum, das erforderliche Sprachniveau Deutsch zu erreichen. Nach einer dreiwöchigen Praktikumsphase schließt sich ab Februar der zweite Programmteil mit der Einstiegsqualifizierung als Vorbereitung auf die Ausbildung als Koch/Köchin, Restaurantfachfrau/-mann oder Hotelfachfrau/-mann an. Auch die teilnehmenden Ausbildungsbetriebe bereiten sich auf die Einstellung von Geflüchteten vor. Sie benennen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter zum „Integrationslotsen“ als betriebliche Ansprech- und Begleitperson für die künftigen Auszubildenden. Ausbilder, Integrationslotsen und Programmpartner lassen sich zudem im Laufe des Programms von erfahrenen interkulturellen Trainern coachen, um Kommunikation und Zusammenarbeit mit und unter den künftigen Auszubildenden zu stärken. 30 Bewerber wurden angenommen. 17 Betriebe haben 230 Ausbildungsplätze angeboten.

Viele Angebote für Unternehmen und Flüchtlinge

Alle IHKs zusammen haben seit dem Start des Aktionsprogramms mehr als 14.000 Unternehmen alleine durch fast 800 Veranstaltungen für Unternehmen und/oder Flüchtlinge erreicht. Hierbei wurden neben großen Veranstaltungen z. B. auch Workshops mit Unternehmen durchgeführt, bei denen thematisch stärker in die Tiefe gegangen werden kann und sich die Unternehmen aktiv einbringen und untereinander austauschen können.

Hinzu kommt eine Vielzahl weiterer Angebote: Neben den Informationsveranstaltungen haben nahezu alle IHKs individuelle Beratung und Informationsmaterialien (z. B. Leitfäden rund um das Thema Integration im Betrieb, Broschüren, Flyer und Filme zur dualen Ausbildung – teilweise in mehreren Sprachen) für Unternehmen und zumeist auch für Flüchtlinge im Portfolio oder bieten dies in den kommenden Monaten an. Auch bei Unternehmensbesuchen und bei der Beratung in Berufsschulen und Flüchtlingsklassen bieten IHKs Unterstützung zum Thema Integration – in Berufsschulen und Flüchtlingsklassen informieren sie Flüchtlinge z. B. zum Thema duale Ausbildung, da diese in ihren Heimatländern zumeist nicht bekannt ist.

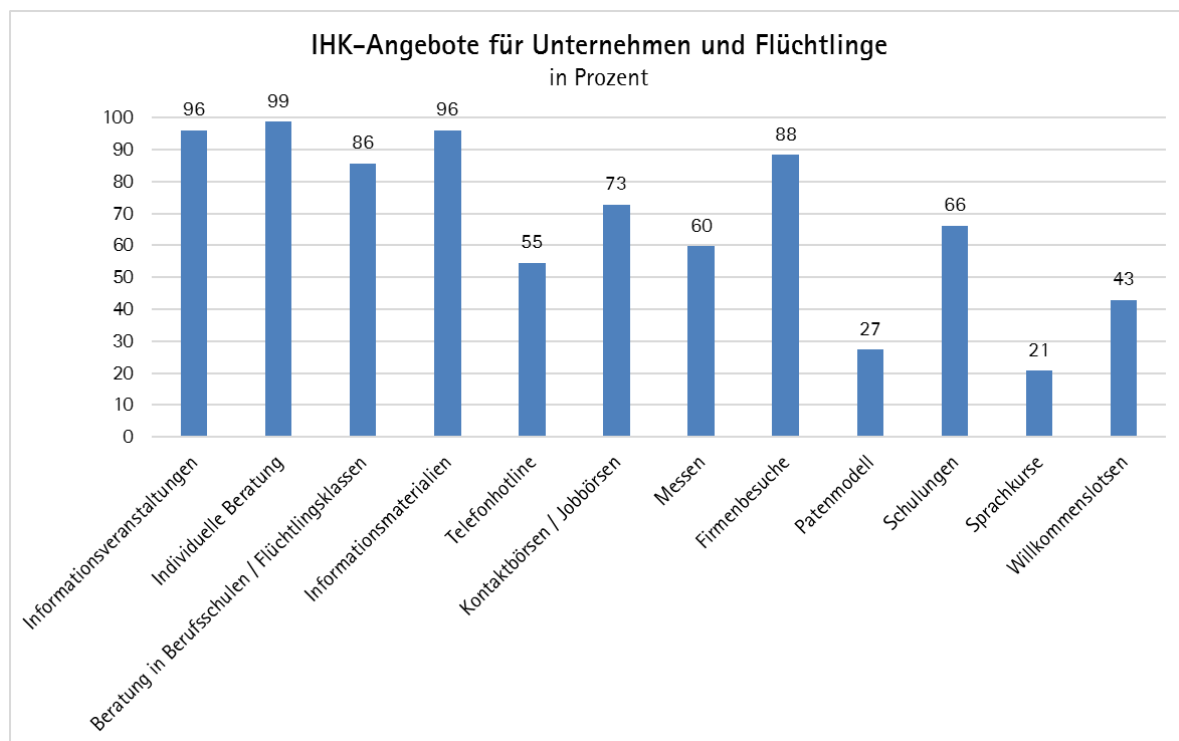
Viele IHKs helfen Unternehmen bei der Suche nach Flüchtlingen als potenzielle Azubis, Praktikanten oder Mitarbeiter. Drei Viertel der IHKs haben dazu z. B. Kontakt-/Jobbörsen durchgeführt oder planen dies. Mehr als jede zweite IHK bietet mithilfe von Telefonhotlines flexible und schnelle Beratung an. Auch auf Messen haben Unternehmen und Flüchtlinge die Möglichkeit in Kontakt zu treten. Zudem führen IHKs Schulungen für Mitarbeiter in Unternehmen durch, bei denen z. B. rechtliche Fragestellungen und interkulturelle Aspekte im Fokus stehen.

Da die Qualifikationen der Flüchtlinge i.d.R. nicht bekannt sind, diese aber eine wesentliche Voraussetzung für eine Einstellung als Azubi oder Arbeitnehmer sind, unterstützen IHKs zudem teilweise Unternehmen und Flüchtlinge bei der Kompetenzfeststellung und bieten Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten an.

IHK-Praxisbeispiel zum Thema Kompetenzfeststellung

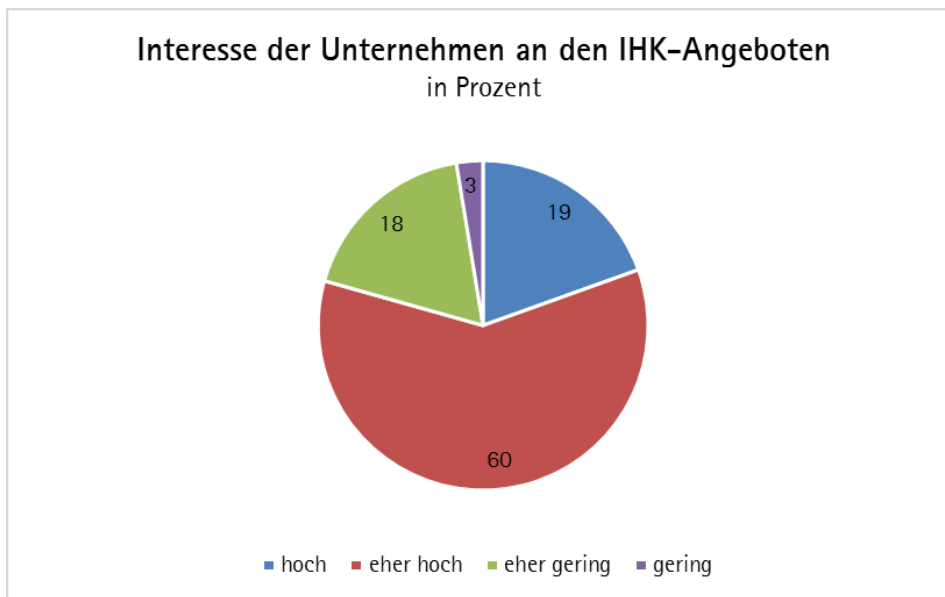
IHK Koblenz: Kompetenzchecks für Flüchtlinge

Die IHK Koblenz hat 2016 in Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren wie den Agenturen für Arbeit Kompetenzchecks für Flüchtlinge in den Bereichen Hotel- und Gastgewerbe sowie Metall- und Elektroberufe durchgeführt. Die Flüchtlinge haben an verschiedenen Teststationen teilgenommen, wie z. B. an einem nonverbalen Intelligenztest, an einem gewerblichen Basistest in Arabisch, sowie an Praxisstationen Metall/Elektro für die Elektroberufe. Aus den über 250 teilnehmenden Flüchtlingen wurden 158 als geeignete Kandidaten eingestuft und werden von der Qualifikationsberaterin der IHK Koblenz in Praktika, Einstiegsqualifizierung oder Ausbildung vermittelt. Bisher wurden 75 in Praktika, 18 in Einstiegsqualifizierung und zwei in Ausbildung vermittelt.

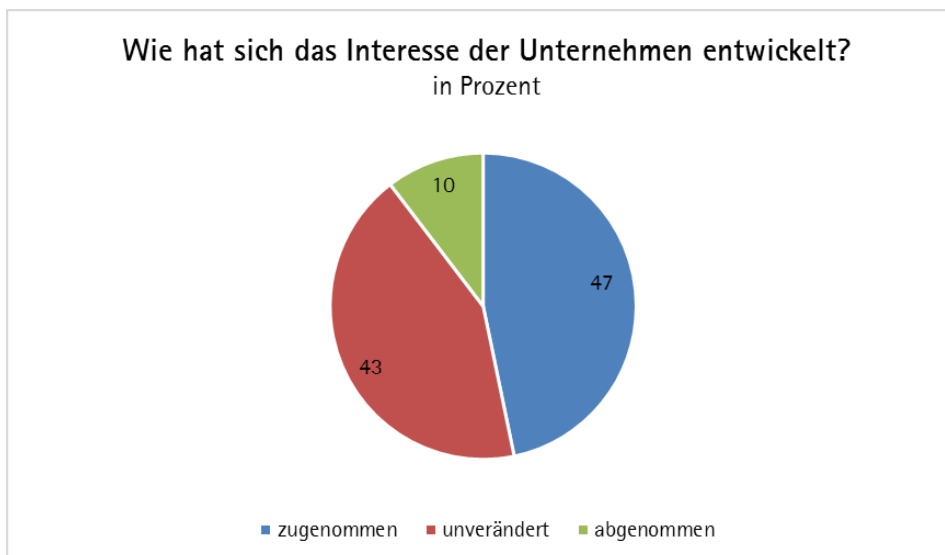


Großes Interesse der Unternehmen

Das Interesse der Unternehmen an den IHK-Angeboten zum Thema Integration der Flüchtlinge wird von den IHKs als relativ hoch betrachtet, auch wenn es hier naturgemäß Unterschiede gibt. Fast 80 Prozent der IHKs stufen das Interesse als hoch oder eher hoch ein, während 21 Prozent es als eher gering oder gering sehen.



Alles in allem ist das Unternehmensinteresse an den Angeboten seit Beginn der Aktivitäten gewachsen. Fast jede zweite IHK sieht ein zunehmendes Interesse, während 43 Prozent von unverändertem bzw. zehn Prozent von abnehmendem Interesse berichten. Es zeigt sich eine hohe Nachhaltigkeit, bei der das Interesse nicht nach einem kurzen Aufflackern wieder nachlässt und es ist ein Indiz, dass die Angebote der IHKs passgenau sind und die Bedürfnisse der Unternehmen und Flüchtlinge treffen.

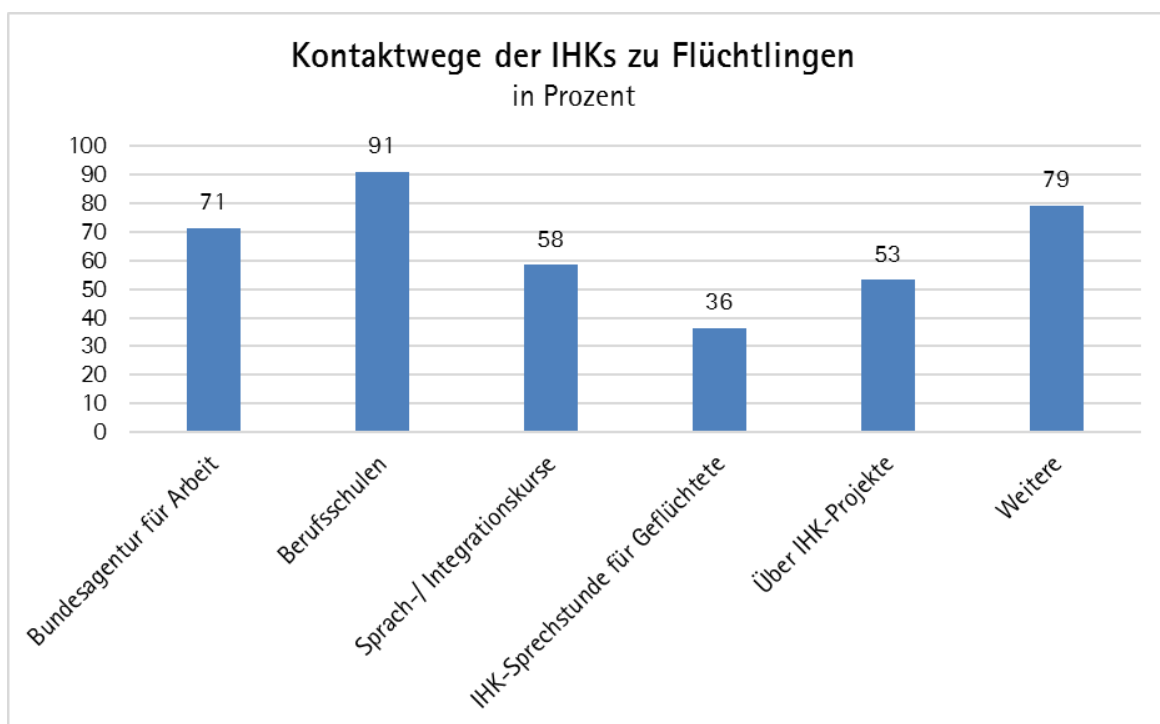


Nicht nur mit dem IHK-Aktionsprogramm, sondern auch mit dem beim DIHK angesiedelten Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ hat die IHK-Organisation frühzeitig auf den Informationsbedarf der Unternehmen eine Antwort gegeben. Das vom Bundeswirtschaftsministerium geförderte Unternehmensnetzwerk hat mittlerweile fast 1.000 Mitglieder und unterstützt Unternehmen z. B. dabei, ihr Engagement noch effektiver zu gestalten.

Unterschiedliche Wege der Kontaktaufnahme zu Flüchtlingen

Erfolgreiche Integration in Ausbildung und Beschäftigung setzt voraus, dass die Adressaten der Aktivitäten die Angebote kennen und wahrnehmen können. Um die Flüchtlinge zu erreichen und ihnen eine Hilfestellung beim Weg in Ausbildung und Beschäftigung geben zu können, suchen die IHKs aktiv den Kontakt und nutzen dabei unterschiedliche Wege. Am häufigsten erfolgt die Kontaktaufnahme über den Weg in die Berufsschule und die dortigen Flüchtlingsklassen, in denen die jungen Menschen Vorbereitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen absolvieren (91 Prozent). Auch über Angebote und Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit wie z. B. gemeinsame Informationsveranstaltungen, Jobbörsen sowie die BA-Maßnahme „Perspektiven für (junge) Flüchtlinge“ erreichen die IHKs Flüchtlinge (71 Prozent). Auch Sprach- und Integrationskurse (58 Prozent) und eigene IHK-Projekte (53 Prozent) wie z. B. Speed-Datings, Messen für Flüchtlinge, das Netzwerk der Willkommenslotsen sowie die Anerkennungsberatung und Kompetenzfeststellung bieten Möglichkeiten der Kontaktaufnahme.

Daneben gehen IHKs viele weitere unterschiedliche Wege. Hier steht die Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Helfern, Initiativen und Institutionen an der Spitze. Auch der Austausch mit regionalen Netzwerken und Initiativen sowie Veranstaltungen Dritter, mit Bildungsträgern sowie zum Teil auch der Weg in Gemeinschaftsunterkünfte/Wohnheime bietet die Gelegenheit zur Kontaktaufnahme.



Flüchtlinge in IHKs

IHKs unterstützen in erster Linie Unternehmen beim Thema Integration. Aber sie übernehmen auch selbst Verantwortung und geben Flüchtlingen Chancen. So haben bereits 33 IHKs (43 Prozent) Flüchtlinge eingestellt: Als Praktikanten (16 IHKs), in Einstiegsqualifizierung (11 IHKs), als

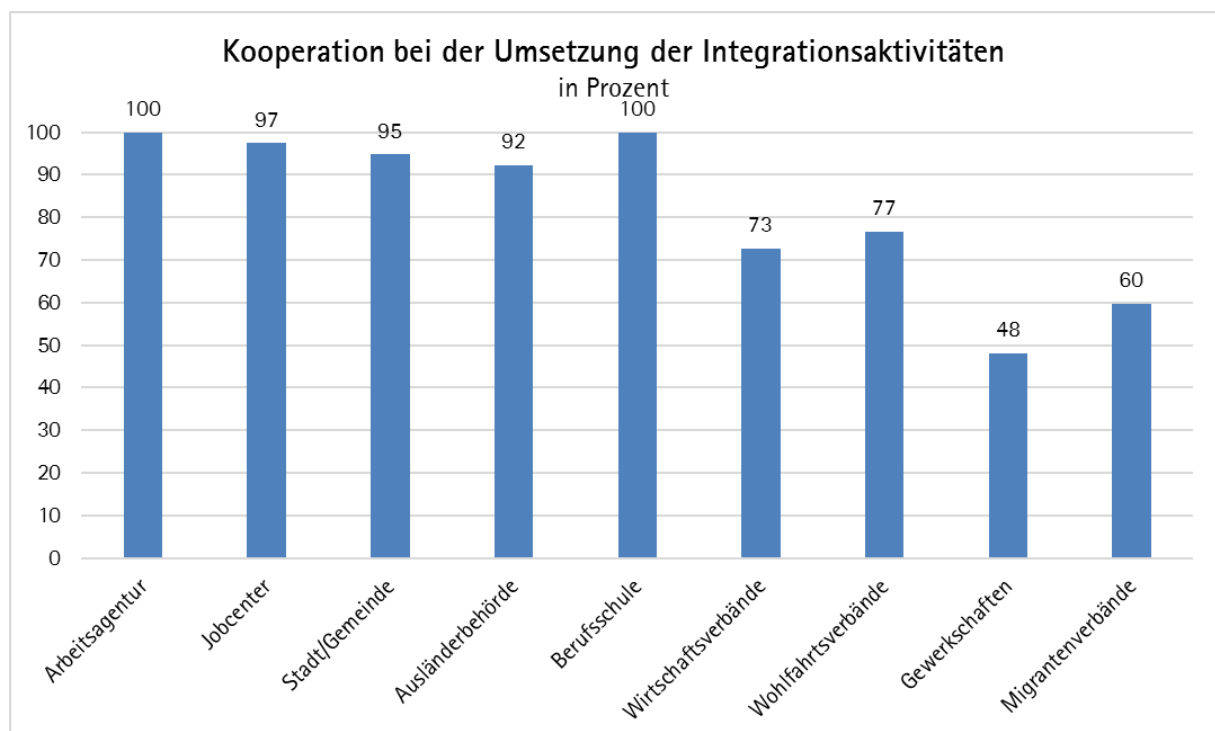
Azubis (12 IHKs) oder als Beschäftigte (4 IHKs)². 23 IHKs planen dies für die kommenden Monate.

Kooperation mit Partnern vor Ort

Bei der Integration sind unterschiedliche Akteure vor Ort aktiv und verantwortlich. Gerade bei einer solchen Herausforderung, die für viele Akteure (zumindest in der aktuellen Dimension) Neuland darstellt, ist die Kooperation vielfach sehr hilfreich. Alle IHKs arbeiten bei ihren Integrationsbemühungen mit örtlichen Partnern zusammen. Immer erfolgt diese Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen und Berufsschulen. Fast genauso häufig sind Kooperation mit Jobcentern, Städten und Gemeinden und Ausländerbehörden. Aber auch mit Wirtschafts-, Wohlfahrts- und Migrantenverbänden sowie Gewerkschaften arbeiten die IHKs vielfach zusammen.

In der großen Mehrzahl der Fälle wird die Kooperation von den IHKs als gut bzw. eher gut beurteilt. Dies gilt in den meisten Fällen auch für die Zusammenarbeit mit den Ausländerbehörden, obgleich einige IHKs hier Verbesserungspotenziale sehen (13 Prozent der kooperierenden IHKs bewerten die Zusammenarbeit als eher schlecht bzw. schlecht).

Daneben kooperieren IHKs insbesondere mit ehrenamtlichen Flüchtlingshelfern und Initiativen sowie mit Handwerkskammern und Bildungsträgern in der Region, wobei diese Zusammenarbeit nahezu immer als gut beurteilt wird.



² Einige IHKs haben mehrere Flüchtlinge in unterschiedlichen Positionen eingestellt, daher ist die Summe größer als die der 33 IHKs.

Erfahrungen der IHKs im Kontakt mit den Unternehmen

IHKs sind erste Ansprechpartner für die Unternehmen vor Ort und haben daher häufig einen direkten Einblick in aktuelle Entwicklungen sowie Informations- und Beratungsbedarfe. Im Rahmen der Umsetzung des Aktionsprogramms besteht häufig ein besonderer Austausch z. B. bei Veranstaltungen, individueller Beratung oder Unternehmensbesuchen. Hierbei erhalten die IHKs gleichzeitig einen guten Überblick, was den Unternehmen bei der Beschäftigung von Azubis/Arbeitnehmern und der Integration helfen könnte. Dort wo solche Hilfestellungen ins Aufgabenfeld der IHKs passen, bieten wie oben geschildert bereits viele IHKs Unterstützung an.

Rechtliche Rahmenbedingungen häufig unklar

Den größten Informations- und Beratungsbedarf haben die Unternehmen hinsichtlich der rechtlichen Rahmenbedingungen – insb. mit Blick auf den Aufenthaltsstatus und die Bleibeperspektive der Flüchtlinge (auch bzgl. des neuen Integrationsgesetzes und der „3+2-Regelung“) und damit auf die Möglichkeiten für Praktika, Einstiegsqualifizierung, Ausbildung und Erwerbstätigkeit. Ist die Bleibeperspektive nicht gegeben oder unsicher, auch wegen fehlender Transparenz, ist es für Unternehmen schwer, Flüchtlinge als Azubis oder Angestellte ohne die nötige Planungssicherheit zu beschäftigen. Sind die rechtlichen Möglichkeiten der Erwerbstätigkeit unklar, scheuen Unternehmen vor einer Anstellung zurück.

Um die Rechts- und Planungssicherheit zu steigern, sollte die „3+2-Regelung“, nach der ein Flüchtling während der Ausbildung und einer anschließenden mindestens zweijährigen Beschäftigung vor eventueller Abschiebung sicher sein soll, bundesweit rechtssicher angewendet werden. Dies war ursprünglich mit dem Integrationsgesetz vorgesehen. Allerdings plant derzeit das bayerische Innenministerium diese Regelung künftig sehr restriktiv anzuwenden. Insbesondere für Geduldete würde damit der Weg in eine Ausbildung erschwert. Auch für junge Geflüchtete, die schon länger in Deutschland sind, könnten sich die Perspektiven verschlechtern. Denn die Unsicherheit, für wen 3+2 gilt, kann dazu führen, dass sich die Integrationschancen gerade für die verschlechtern, die aufgrund langer Asylverfahren schon länger in Deutschland sind und mit guten Deutschkenntnissen eigentlich für eine Ausbildung in Frage kommen.

Auch über Probleme mit bürokratischen Hürden (u. a. bei Probearbeiten, um Kompetenzen besser einschätzen zu können) und langen Wartezeiten bzgl. einer Aufenthaltsgenehmigung sowie im Kontext des Arbeitserlaubnisverfahrens (z. B. Arbeitsbedingungenprüfung durch die BA) berichten die IHKs, was die Bereitschaft der Unternehmen zur Beschäftigung mindert. Auch ist nicht immer klar, wer vor Ort letztlich die zuständigen Ansprechpartner/Behörden sind und wie die verwaltungstechnischen Prozesse bei der Einstellung laufen. Ebenso berichten IHKs von Informationsbedarf bzgl. des Mindestlohns bei Praktika sowie hinsichtlich des Versicherungsschutzes für Flüchtlinge.

Schnellere Entscheidungen bei der Abwicklung der Asylanträge und damit eine schnellere Statusfeststellung sowie bzgl. der Prüfung der Arbeitsbedingungen durch die BA wären mit Blick auf die Einstellungsmöglichkeiten in den Unternehmen sinnvoll. Auch die Klärung und klare Kommunikation der Zuständigkeiten unter den Akteuren vor Ort bzw. eine bessere Zusammenarbeit und Absprache dieser Akteure mit verbindlichen Aussagen würde das Engagement der Unternehmen erleichtern (es wird der Fall geschildert, dass das Jobcenter bereits Flüchtlinge vermittelt, während die Ausländerbehörde gleichzeitig ein „Dublin-Verfahren“ einleitet). Die Entscheidungen der Ausländerbehörden bzgl. der Arbeitserlaubnis sind z. T. recht unterschiedlich und für die Unternehmen oftmals nicht transparent und langwierig. Hier könnten klare Prozesse und ein einheitlicheres Vorgehen sinnvoll sein.

Sprachkompetenzen unerlässlich

Ebenfalls großen Beratungsbedarf seitens der Unternehmen sehen die IHKs beim Thema Sprachkompetenzen der Flüchtlinge. Dies betrifft die Frage nach den verfügbaren Sprachkenntnissen, aber insbesondere nach den Möglichkeiten zu Spracherwerb und Sprachförderung und welche Unterstützungsmöglichkeiten hier bestehen, da Sprachkenntnisse i.d.R. als Grundvoraussetzung für Arbeitsmöglichkeiten in den Unternehmen gesehen werden (z. B. auch mit Blick auf die Einhaltung der Vorschriften zur Arbeitssicherheit). Der schnelle Zugang zu Sprach- und Integrationskursen ist daher wichtig. Häufig wird aber deutlich, dass eine erfolgreiche Integration in Ausbildung und Beschäftigung mehr als nur Sprachgrundkenntnisse voraussetzt und die im Integrationskurs allein erworbenen Kenntnisse nicht ausreichen – gerade wenn die dortigen Prüfungen am Ende nicht bestanden werden. Nicht zuletzt, um in der Berufsschule „mitzukommen“ und die Abschlussprüfung bestehen zu können sowie im Betriebsalltag „mitzumachen“ brauchen die Azubis daher weitergehende Kenntnisse. Ebenfalls wird die große Bedeutung von betriebs-spezifischen Sprachkenntnissen deutlich. Das Thema der berufsbegleitenden Sprachkurse hat ebenfalls hohes Gewicht, bei denen Flüchtlinge parallel zu Ausbildung/Beschäftigung ihre Sprachkompetenzen verbessern. Vorteil dabei ist, dass sie bereits Kontakt zum Arbeitsmarkt haben und nicht erst nach langen Zeiten vorgeschalteter Sprachkurse die ersten Schritte auf dem Arbeitsmarkt gehen. Flüchtlinge in Einstiegsqualifizierung und Ausbildung sollten daher parallel einen Sprachkurs besuchen.

Ferner berichten IHKs, dass mitunter die Transparenz bzgl. bestehender Sprachkurse verbessert werden kann und das Angebot insbesondere in ländlichen Regionen ausbaufähig sei. Dies wäre auch eine Voraussetzung, um den Anreiz zu verringern, aus ländlichen Regionen in Ballungszentren zu ziehen.

IHK-Praxisbeispiel zum Thema Sprachförderung

IHK Coburg: Pilotausbildungsmodell „3+1“

Bei dem dualen vierjährigen Ausbildungsmodell „3+1“ geht es darum, Spracherwerb und Ausbildung nicht in Stufen, sondern parallel zu vermitteln. In dem Pilotmodell werden duale Ausbildungsverträge mit Spracherwerb, Berufsschulunterricht und betrieblicher Ausbildung kombiniert. Wegen der zusätzlichen Herausforderung des Spracherwerbs wird die Ausbildungszeit um ein Jahr verlängert. Rund 80 Flüchtlinge im Alter von 17 bis 40 Jahren wurden zu einem „Matching“ in die IHK eingeladen. Im ersten Schritt hatten sie einen Fragebogen auszufüllen. Dabei wurden ihre Fähigkeiten, Ausbildungsabschlüsse und Interessen abgefragt. In einem separaten Raum fanden vertiefende Gespräche mit Unternehmensvertretern statt. Die erste Fachklasse hatte im September 2016 ihre ersten Unterrichtsstunden mit 16 Schülern.

Qualifikationen unbekannt

Weiterhin stellen viele Unternehmen Fragen hinsichtlich der vorliegenden Qualifikationen und Kompetenzen der Flüchtlinge sowie zur Kompetenzfeststellung. Dazu zählen sowohl die schulischen als auch die beruflichen Vorkenntnisse, die wichtig für eine potenzielle Ausbildungsreife sind. Unternehmen äußern hierbei auch Fragen rund um das Thema Praktika und Einstiegsqualifizierung sowie Ausbildungsmöglichkeiten für Flüchtlinge sowie weitere Qualifizierungsmöglich-

keiten. Auch nach Möglichkeiten, Azubis mit Blick auf die Berufsschule und betriebliche Anforderungen mit Nachhilfe weiterzuhelfen, fragen Unternehmen.

Sowohl die Feststellung vorhandener Fähigkeiten als auch die Qualifizierung helfen Unternehmen, Flüchtlinge einzustellen. Viele Flüchtlinge sind jung, kommen aber nicht sofort als Kandidaten für eine Ausbildung in Frage. Ein längerer Schulbesuch über die bestehende Schulpflicht hinaus könnte daher helfen, die Ausbildungsreife zu verbessern. Mit Blick auf die bestehenden Kompetenzen ist es aus Sicht der Unternehmen wichtig, dass es eine flächendeckende und schnelle Kompetenzerfassung gibt. Weitere Unterstützung bei der Berufsorientierung und eine frühzeitige Aufklärung über die Vorteile der dualen Ausbildung wären aus Sicht der IHKS ebenso vorteilhaft wie die Nutzung aller ausbildungsfördernden Instrumente ab Beginn der Ausbildung. Mit dem Integrationsgesetz wurden für junge Geflüchtete bereits einige Hürden beim Zugang zu ausbildungsfördernden Maßnahmen gesenkt. Die Wartefristen sind aber teilweise immer noch zu lang. So erhalten Asylbewerber mit einer guten Bleibeperspektive nach drei Monaten Zugang zu ausbildungsbegleitenden Hilfen, Assistierter Ausbildung und berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Für Berufsausbildungsbeihilfe und Ausbildungsgeld gibt es aber einen Zugang erst nach 15 Monaten Aufenthalt. Hilfreich wäre es deshalb, wenn alle Instrumente der Ausbildungsförderung jungen Flüchtlingen sofort ab Abschluss eines Ausbildungsvertrages zur Verfügung stehen. Das würde die Anreize zur Ausbildungsaufnahme steigern und bessere Perspektiven für das erfolgreiche Absolvieren einer Ausbildung schaffen.

Fragen nach Fördermöglichkeiten

Häufig berichten IHKS von Informations- und Beratungsbedarf mit Blick auf eventuelle Fördermöglichkeiten für Unternehmen, wenn sie Flüchtlinge ausbilden und beschäftigen, sowie für die Flüchtlinge selbst (z. B. bei Spracherwerb oder Mobilität). Häufig sehen Unternehmen hier eine größere „Minderleistung“ oder einen erhöhten Aufwand z. B. für die Ausbilder. Auch Informationen hinsichtlich eventueller Fördermöglichkeiten für den (betriebsspezifischen) Spracherwerb parallel zu Praktikum und Ausbildung werden von Unternehmen nachgefragt. Beratungsangebote in diesem Kontext, die die Transparenz erhöhen, sind daher wichtig. Auch Best-Practice-Beispiele kommen dazu in Betracht.

Kontakt zu Flüchtlingen

Viele Unternehmen wollen sich stärker engagieren, haben aber keinen passenden „Zugang“ zu Flüchtlingen, die als potenzielle Azubis oder Angestellte in Betracht kommen. Etliche IHKS berichten somit, dass Unternehmen entsprechende Fragen äußern, wie sie mit diesen Flüchtlingen in Kontakt kommen können, ob es z. B. „Bewerberpools“ oder Unterstützung bei Akquise, Ansprache, Vermittlung, Einstellung („Matching-Prozess“), gerade vor dem Hintergrund bestehender Sprachprobleme und der Unkenntnis der dualen Ausbildung, gibt. IHKS unterstützen Unternehmen bereits bei diesem Matching-Prozess und sehen darin eine weitere Hilfestellung.

Integrationsbegleitung im Unternehmen

Weitere Fragen betreffen z. B. die Integrationsbegleitung und -beratung im Betrieb. Gerade die praktische Umsetzung der Integration im betriebliche Alltag wird hierbei thematisiert. Angesprochen werden dabei z. B. das „Frauenbild“ oder Gebetspausen.

IHKs unterstützen auch bei diesem Thema und sehen hierin eine weitere wichtige Hilfe. „Kümmerer“ oder „Integrationsbegleiter“ im Unternehmen (oder außerhalb) können Unternehmen und Flüchtlingen im betrieblichen Alltag helfen. Auch die stärkere Vermittlung von Kenntnissen aus dem Bereich „Gesellschaftskunde“ wird als sinnvoll erachtet. Ebenso die Vermittlung interkultureller Kenntnisse, sowohl für Mitarbeiter und Ausbilder in den Unternehmen als auch für Flüchtlinge.

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

Dr. Sandra Hartig, Dr. Stefan Hardege, Jana Storbeck, Anne Courbois

Layout

Dr. Stefan Hardege, Friedemann Encke

Bildnachweis

© Thinkstock by Getty Images

Stand

November 2016

Copyright

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