



Arbeitsmarktintegration Geflüchteter nachhaltig und erfolgreich gestalten

Die Auswirkungen der Fluchtmigration auf den Berliner Arbeitsmarkt sind deutlich sichtbar. Die Berliner Wirtschaft steht dabei zu ihrer Verantwortung und zeigt nach wie vor eine hohe Bereitschaft, Geflüchtete in Ausbildung und Arbeit zu integrieren. Aktuell haben die Unternehmen dabei aber noch viele Hürden zu überwinden. Die IHK Berlin macht daher Vorschläge, wie die Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit künftig noch besser gelingen kann.

MEHR RECHTSSICHERHEIT UND TRANSPARENZ SCHAFFEN

Die Rechts- und Planungssicherheit ist für alle bei der Integration von Geflüchteten beteiligten Akteure von grundlegender Bedeutung. Möglichst kurze Asylverfahren und die zügige Klärung des Aufenthaltsstatus sind im Sinne der Geflüchteten und der Unternehmen gleichermaßen. Die „3 plus 2“-Regel sollte zudem auch auf subsidiär Schutzberechtigte, die eine betriebliche Berufsausbildung beginnen, ausgeweitet werden. Der Schutz vor Abschiebung muss grundsätzlich ab dem Zeitpunkt bestehen, an dem ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen und durch die zuständige Stelle geprüft wurde.

BERUFSBEZOGENE SPRACHFÖRDERUNG WEITER STÄRKEN UND AUSBAUEN

Erste praktische Erfahrungen von Unternehmen mit Geflüchteten in Maßnahmen zur Einstiegsqualifizierung und in Ausbildung zeigen, dass das Sprachniveau häufig noch nicht ausreicht, um beispielsweise dem Berufsschulunterricht zu folgen. Es bedarf eines zielgruppen-gerechten, berufsbezogenen Sprachunterrichtsangebots direkt an den Berufsschulen („aus 3 Lernorten mach 2“). Geflüchtete in EQ-Maßnahmen sollten gänzlich vom regulären Unterricht befreit werden und stattdessen intensiven Sprachunterricht zur Vorbereitung auf die Ausbildung erhalten.

EINE FRÜHZEITIGE UND EINHEITLICHE KOMPETENZERFASSUNG GEWÄHRLEISTEN

Eine zügige Kompetenzerfassung ist die Grundlage, um Geflüchtete möglichst schnell in Ausbildung, Studium und Beschäftigung zu bringen. Die nach Berlin kom-

menden Geflüchteten besitzen viele Fähigkeiten und Kenntnisse, die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt sind. Häufig können sie diese aber nicht nachweisen. Daher müssen standardisierte Verfahren formal und non-formal erworbene Kompetenzen frühzeitig so feststellen und erfassen, damit sie für die Aufnahme einer qualifizierten Berufstätigkeit dienlich sind. Es sollte evaluiert werden, welche Pilotprojekte für die Kompetenzfeststellung wirkungsvoll sind. Diese sollten standardisiert werden und die Grundlage für weiterführende berufsbezogene Qualifizierungsmaßnahmen bieten.

BÜROKRATISCHE HEMNISSE ABBAUEN UND SINNVOLLE UNTERSTÜTZUNG BEREITSTELLEN

Viele Unternehmen bemängeln den hohen bürokratischen Aufwand, der mit der Beschäftigung von Geflüchteten noch immer einhergeht. Eine Vielzahl von Behördengängen während der regulären Arbeitszeit im Betrieb oder der Unterrichtszeit an der Berufsschule sind wenig förderlich für die jungen Geflüchteten und die Ausbildungsbetriebe. Auch Bußgelder von bis zu 30.000 € für verpasste Meldepflichten im Falle einer abgebrochenen Berufsausbildung sind das falsche Signal für einen engagierten Ausbildungsbetrieb. Die Geflüchteten benötigen gerade in der Anfangsphase eine kontinuierliche individuelle Begleitung. Ein zentraler Ansprechpartner für Geflüchtete und Arbeitgeber wäre hier eine große Hilfe.

ANSPRECHPARTNER/IN 

Julian Evans | Telefon: +49 30 31510 - 153
E-Mail: julian.evans@berlin.ihk.de