

Zuwanderung als Chance begreifen

Raimund Becker, Vorstand Regionen der Bundesagentur für Arbeit, über Chancen und Herausforderungen der Integration von Schutzsuchenden in den Arbeitsmarkt.



Zentrale der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg.

Die Zuwanderung von Menschen, die Schutz in Deutschland suchen, erreicht seit diesem Sommer Dimensionen, wie wir sie bislang nicht erlebt haben. Derzeit zeigen sich zwar keine oder nur geringe Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt; das wird sich aber im kommenden Jahr spürbar ändern. Grund genug, sich schon jetzt auf diese enorme Herausforderung einzustellen. Das betrifft insbesondere auch Personalverantwortliche in Unternehmen.

Um abschätzen zu können, was zu tun ist, müssen wir zunächst eine Frage beantworten: Welche Voraussetzungen bringen die Menschen mit? Denn im Unterschied zu einer gesteuerten Zuwanderung von Fachkräften außerhalb der EU haben wir bei den Schutzsuchenden – die ihre Heimat aus Angst um ihr Leben verließen – keinen Einfluss auf die schulischen und beruflichen Qualifikationen, die sie mitbringen.

Im Augenblick fehlt schlichtweg die Transparenz darüber, welche Talente und Kompetenzen jeder Einzelne mit nach Deutschland bringt. Was wir wissen ist, sie sind überwiegend männlich und jung. Wir wissen auch: Die allermeisten von ihnen haben noch keinen formalen Berufsabschluss nach deutschen Standards. Daneben ist der Anteil der Akademiker vergleichsweise gering. Insbesondere die qualifikatorischen Voraussetzungen zeigen: Eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt zu erwarten, wäre überambitioniert und fern jeglicher Realität. Diese Ehrlichkeit sind wir uns, aber auch den Zuwanderern gegenüber schuldig. Sie sind die Fachkräfte von übermorgen, nicht von morgen.

MEHR CHANCEN ALS RISIKEN

Ich sehe aber bei weitem mehr Chancen als Risiken für die kommenden Jahre. Richtig unterstützt und gefördert, können Zuwanderer Deutschlands

demografische Zeitbombe entschärfen. Sie werden einen wertvollen Beitrag zum Wirtschaftswachstum, zur Sicherung der Sozialsysteme leisten und damit unseren gesellschaftlichen Wohlstand in der Zukunft festigen. Jeder investierte Euro in die arbeitsmarktliche Integration von Schutzsuchenden wird sich vielfach auszahlen.

Wir als Bundesagentur für Arbeit haben uns bereits frühzeitig auf die neuen Herausforderungen eingestellt. Bereits Anfang 2014 haben wir gemeinsam mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zunächst an sechs, dann an weiteren drei Standorten das Projekt „Early Intervention“ aufgelegt. Wir wollten feststellen, welches die besten Wege sind, Schutzsuchende schnell fit für den Arbeitsmarkt zu machen und welche Möglichkeiten wir haben, Unternehmen dabei klug zu beraten und zu unterstützen. Auf diesen Erfahrungen können wir jetzt aufbauen.

Was sind die wichtigsten Erkenntnisse?

- Die deutsche Sprache ist der Dreh- und Angelpunkt gelingender arbeitsmarktlicher und damit auch gesellschaftlicher Integration.
- Unterstützungsleistungen sollten parallel laufen, um „Zeit zu gewinnen“. Bevor die deutsche Sprache ausreichend beherrscht wird, müssen bereits ihre Fähigkeiten und Kompetenzen identifiziert werden, um sie frühestmöglich am Arbeitsmarkt sichtbar zu machen.
- Aber auch: Jede arbeitsmarktliche Integration ist ein eigenes Projekt – alle Partner am Arbeitsmarkt werden dafür gebraucht.

Eine weitere wesentliche und ermutigende Erkenntnis ist: die Bereitschaft von Unternehmen und Institutionen in Deutschland ist hoch. Sie wollen den Schutzsuchenden eine Chance geben. Dabei nehmen sie zusätzliche Anstrengungen und Mühen in Kauf. Sie müssen sich aber auch mit den strukturellen und rechtlichen Rahmenbedingungen auseinandersetzen. Diese wurden zwar durch die Bundesregierung vereinfacht; einiges gibt es dennoch im Dickicht des Paragrafen- und Behördenschungels für Unternehmen an Herausforderungen zu beachten.

SCHLÜSSELROLLE FÜR PERSONALVERANTWORTLICHE

Personalverantwortliche in Unternehmen und Institutionen haben hierbei eine Schlüsselrolle. Sie müssen sich bewusst sein, dass es mitunter keine leichte Aufgabe ist, neuangekommene Menschen nachhaltig in die eigene Organisation zu integrieren. Es ist aber immer eine lohnenswerte Initiative und Investition. Sie haben eine „Überzeugenrolle“ und sind „Problemüberwinder“. Anders als inländische oder europäische Arbeitnehmer benötigen Asylsuchende meistens eine sehr breit angelegte Unterstützung – diesseits und jenseits des Betriebsgeländes:

- Unterstützung bei der Wohnungssuche
- Integration in soziale Netzwerke, um auch persönliche Verbindungen zur einheimischen Bevölkerung herzustellen
- Hilfe bei der Anerkennung der im Heimatland erworbenen Berufsabschlüsse
- besondere Unterstützung bei der Einarbeitung oder Berufsausbildung
- Hilfe bei Gesundheits- und Vorsorgethemen, und nicht zuletzt auch Unterstützung bei dem Verarbeiten traumatischer Erlebnisse

Das erfordert Engagement über das normale Maß hinaus und manchmal einen langen Atem. Dafür bringen Schutzsuchende in aller Regel eine immense Motivation und hohes Engagement mit, das andere mitreißen kann. Menschen, die unter Entbehrungen ihr Heimatland verlassen haben, wollen sich nicht vom Sozialstaat alimentieren lassen, das ist für mich ganz klar. Sie wollen ihrem neuen Heimatland auch etwas zurückgeben; ihren Lebensunterhalt selbst erarbeiten.

Schutzsuchende sind größtenteils noch jung – rund zwei Drittel unter 35 Jahre. Sie können – wenn sie die Chance bekommen – wertvolle Auszubildende und damit künftige Fachkräfte werden. Dies gilt nicht nur für die Unternehmen, die aktuell keinen Auszubildenden gefunden haben. Auch für kommende Ausbildungsjahre bilden sie ein großes Potenzial, womit auch dem Rückgang einheimischer Bewerber begegnet werden kann.



DER AUTOR ▶
RAIMUND BECKER ist seit 2004 Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg.

„Die Bereitschaft von Unternehmen und Institutionen in Deutschland ist hoch.“

„Sie beraten aber auch darüber, welche Fördermöglichkeiten die Beschäftigungsaufnahme unterstützen können.“

Schutzsuchende sollten aber nicht nur als eine Möglichkeit der Fachkräftesicherung in Unternehmen und Institutionen betrachtet werden. Denn sie sind allein durch ihre interkulturelle Kompetenz eine Bereicherung. Für exportorientierte und andere international agierende Unternehmen ist das augenscheinlich. Für andere Arbeitgeber können andere Erfahrungen und Kompetenzen Vorteile bringen und neue Felder erschließen.

SPRACHE, SPRACHE, SPRACHE

Dennoch gilt: Sprache, Sprache, Sprache – ohne deutsche Sprache geht es nicht. Generell gelten zwei sich gegenseitig bedingende Grundsätze: Einerseits ist



Im Berufsinformationszentrum einer Agentur für Arbeit.

ein Mindestmaß an Sprachkompetenz der Eingang in den deutschen Arbeitsmarkt und andererseits ist das konkrete Arbeiten der Schlüssel für das nachhaltige Erlernen der deutschen Sprache. Grundkenntnisse müssen immer vorhanden sein, in einigen Berufen natürlich auch berufsspezifische Kenntnisse. Aber nur im täglichen Kontakt mit Kollegen, im Bewältigen der Herausforderungen am Arbeitsplatz wird die deutsche Sprache immer selbstverständlicher. Noch besser wird die Integration in Arbeit gelingen, wenn Unternehmen und Institutionen berufsbegleitend Deutschförderung anbieten.

Beratung und Unterstützung in den meisten Fragen rund um die Beschäftigung von Schutzsuchen-

den bieten die Arbeitgeber-Services der örtlichen Arbeitsagenturen und Jobcenter. Sie klären die rechtlichen Rahmenbedingungen, also die Frage, ob jemand überhaupt arbeiten darf. Sie beraten aber auch darüber, welche Fördermöglichkeiten die Beschäftigungsaufnahme unterstützen können. Das gilt auch für die Ausbildung. Ich sehe in meiner täglichen Arbeit, dass sich viele Arbeitgeber für Flüchtlinge engagieren. Mit vielen Arbeitgebern haben wir bereits Initiativen angestoßen. Zahlreiche kleine und mittlere Unternehmen sowie Großunternehmen starten aktiv die Förderung und Integration von Schutzsuchenden oder aber planen künftige Initiativen. Wir sind mittlerweile mit Hunderten im Gespräch, viele haben auch schon konkrete Schritte unternommen. Nicht weniger wichtig sind uns aber auch lokale Netzwerke. Hier greifen die unterschiedlichsten Organisationen ineinander, um die Hilfen für Schutzsuchende zu verzahnen. Das alles mit dem Ziel, die Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt voranzutreiben. Hier können sich Unternehmen aktiv einbringen. Hier entsteht auch die Transparenz darüber, welche Kompetenzen und Qualifikationen die Schutzsuchenden haben, die in der Region ein neues Zuhause gefunden haben.

Ich wünsche mir, dass das Engagement für die Integration von Schutzsuchenden anhält. Sie bringen genauso wie die allermeisten einheimischen (Langzeit-)Arbeitslosen Talente und Kompetenzen mit, die für Unternehmen wertvoll sein können. Auch wenn nicht immer ein formales Zertifikat vorliegt, liegen bei Schutzsuchenden und den einheimischen Arbeitssuchenden gleichermaßen noch viele nicht gehobene Schätze für Unternehmen, die heute noch häufig übersehen werden. Niemand wird als Fachkraft geboren und manche Diamanten muss man lediglich schleifen. Die BA begleitet sie natürlich gerne bei dieser Schatzsuche. ●

Eine Brücke in den Arbeitsmarkt

Daimler-Vorstand Wilfried Porth über das vielfältige Engagement des Konzerns und seiner Mitarbeiter in der Flüchtlingshilfe.

Daimler engagiert sich mit zahlreichen Initiativen für Flüchtlinge. Warum?

WILFRIED PORTH Respekt, Toleranz und Menschlichkeit sind Grundwerte unserer Gesellschaft und unseres Unternehmens. Deshalb ist es für uns selbstverständlich, dass wir Flüchtlinge und Asylbewerber unterstützen, so gut wir können. Wir sehen in der Zuwanderung eine Chance für die Gesellschaft, für die Wirtschaft und für die Flüchtlinge. Die Menschen haben ihr soziales Umfeld verloren, ihr ganzes Leben umgekrempelt und sich auf den gefährlichen Fluchtweg nach Deutschland begeben. Sie sind hochmotiviert, aus ihrem Leben etwas zu machen. Gleichzeitig wissen wir, dass auf viele Teile der Industrie in den nächsten Jahren ein Fachkräftemangel zukommt.

Wie genau sind Sie dabei aktiv?

PORTH Daimler engagiert sich schon seit 2013 in der Flüchtlingshilfe. Damals haben wir den ersten Lkw-Konvoi mit Hilfsgütern für syrische Flüchtlingslager an der Grenze zur Türkei auf den Weg gebracht. Seitdem sind wir auf vielfältige Weise in der sozialen und der beruflichen Integration von Flüchtlingen und Asylbewerbern aktiv. Beispielsweise haben wir eine Million Euro für die Unterstützung von Flüchtlingskindern an „Ein Herz für Kinder“ gespendet. Wir fördern zudem Integrationsprojekte, unter anderem in Stuttgart und Sindelfingen, finanzieren und organisieren Deutschkurse oder bauen eine „Helferflotte“ von Mercedes-Benz-Fahrzeugen für Hilfsorganisationen auf. Wir haben noch weitere Ideen zur Flüchtlingshilfe, die wir derzeit prüfen.

BRÜCKENPRAKTIKA IN UNTERTÜRKHEIM

Seit November bieten Sie vierzehnwöchige Brückenpraktika an.

PORTH Wir arbeiten dabei eng mit der Bundesagentur für Arbeit und den Jobcentern zusammen und sind am 9. November mit 40 Praktikanten im Mercedes-Benz-Werk in Stuttgart-Untertürkheim gestartet. Die Teilnehmer wurden von der Bundesagentur sowie den zuständigen Jobcentern ausgewählt.

Was passiert dort und was ist das Ziel?

PORTH Es geht darum, den Flüchtlingen eine Brücke in den Arbeitsmarkt zu bauen. Die Menschen werden 14 Wochen bei uns sein und dabei praktische Grundkenntnisse zur Arbeit in der Industrieproduktion kennenlernen sowie täglich einen Deutschkurs besuchen. Wenn sich das Konzept bewährt, werden wir es auf andere Standorte ausweiten. Insgesamt sollen durch die Praktika mehrere hundert Flüchtlinge für einen Arbeitsplatz in der deutschen Industrie qualifiziert werden.

Wie ist die Finanzierung der Praktika geregelt?

PORTH Unser Partner, die Bundesagentur für Arbeit, finanziert die ersten sechs Wochen der Brückenpraktika. In den folgenden acht Wochen vergüten wir die tägliche Arbeitszeit auf Basis des Mindestlohngesetzes. Die Arbeitszeit beträgt dreieinhalb Stunden pro Werktag, in jeweils weiteren dreieinhalb Stunden täglich lernen die Flüchtlinge Deutsch. Die Finanzierung der Deutschkurse übernehmen wir für die komplette Dauer der Brückenpraktika.

Werden Sie die Teilnehmer danach direkt bei Daimler einstellen?

PORTH Das ist nicht unser Ziel und auch nicht unsere Motivation. Es ist wichtig zu verstehen, dass die Teilnehmer am Brückenpraktikum keine Konkurrenz zu unserer Stammbesetzung sind. Es geht um ein zeitlich begrenztes Praktikum. Auf keinen Fall ist das Brückenpraktikum eine Abkürzung zu einem Job bei uns. Erfolgreiche Teilnehmer können nach dem Brückenpraktikum von den Jobcentern an andere Unternehmen, die Bedarf haben, in die Zeitarbeit oder in eine Berufsausbildung vermittelt werden. Die Initiative wird auch von unserem Betriebsrat voll und ganz unterstützt.

Wieso macht Daimler dann ein Praktikum für Flüchtlinge?

PORTH Wir nehmen unsere gesellschaftliche und soziale Verantwortung als großes Unternehmen wahr und stellen unsere Infrastruktur zur Verfügung. So



WILFRIED PORTH ►

Vorstandsmitglied der Daimler AG für das Ressort Personal, gleichzeitig ist er Arbeitsdirektor des Unternehmens in Stuttgart. Darüber hinaus ist er verantwortlich für den Bereich IT, den Einkauf von Nichtproduktionsmaterial und Dienstleistungen sowie das Geschäftsfeld Mercedes-Benz Vans.

bieten wir den Menschen eine Möglichkeit, sich auf einen Arbeitsplatz in Deutschland vorzubereiten. Wir können hier sicher mehr leisten als viele kleine und mittelgroße Firmen, die nicht unsere Möglichkeiten haben. Wie gesagt, sehen wir Zuwanderung grundsätzlich als Chance. Dazu muss die Integration der Flüchtlinge gelingen. Zu dieser politischen und gesellschaftlichen Aufgabe tragen wir bei.

GEMEINSAMES ENGAGEMENT

Bemerkenswert ist das gemeinsame Engagement von Unternehmen und Mitarbeitern für Flüchtlinge ...

PORTH Ja, das stimmt. Wir sehen an kleinen und

das Umfeld und vor allem viele und dauerhafte persönliche Kontakte eine wichtige Rolle. Wir wollen hier zum Beispiel mit dem von Daimler deutschlandweit geförderten Sportverein SG Stern Möglichkeiten für Begegnungen und gemeinsame Erlebnisse schaffen. Wir prüfen, wie wir die Sportstätten und Sportangebote der SG Stern öffnen können. Bei der SG Stern könnten wir Flüchtlinge und Asylbewerber direkt mit unseren Kolleginnen und Kollegen zusammenbringen. Beim Fußball, Volleyball, Joggen oder Tischtennis werden Kontakte, Beziehungen und bestimmt auch Freundschaften entstehen. Sport kann bei der sozialen Integration sehr helfen und viel bewirken.



40 Migranten haben am 9. November ein Brückenpraktikum bei Daimler in Untertürkheim begonnen.

großen Aktionen in unserer Belegschaft, dass sehr viele Kolleginnen und Kollegen helfen wollen. Das freut uns und macht uns stolz, weil es zeigt, wie selbstverständlich sich unsere Mitarbeiter einsetzen, wenn eine helfende Hand gebraucht wird. Einige Teams und Bereiche aus unserem Unternehmen haben schon gemeinsam Hilfsprojekte für Flüchtlinge realisiert. Das haben wir gerne unterstützt und werden wir künftig weiter fördern. Bei einem Spendenaufruf, den wir zusammen mit den Arbeitnehmervertretern an unsere Beschäftigten gerichtet haben, kamen mehr als 300 000 Euro zusammen. Wir als Unternehmen haben diese Summe auf über 600 000 Euro verdoppelt und das Geld für Flüchtlingsprojekte des DRK (Deutsches Rotes Kreuz) gespendet.

„Bei uns ist Internationalität und das Miteinander verschiedener Nationalitäten schon seit Jahrzehnten gelebter Alltag.“

Was muss geschehen, damit Flüchtlinge, die bei uns bleiben, rasch integriert werden? Was können Unternehmen dazu beitragen?

PORTH Ich glaube, wir müssen die soziale und berufliche Integration im Auge haben. Bei der sozialen Integration spielen aus meiner Sicht Vereine,

Und wie steht es mit der von Ihnen angesprochenen beruflichen Integration?

PORTH Da haben wir mit dem Brückenpraktikum eine sehr gute Initiative. Ich bin überzeugt, dass Arbeit und Sprache neben den sozialen, privaten Kontakten die wichtigsten Bausteine für eine gelungene Integration sind. Deshalb bieten wir zum Beispiel auch dreieinhalb Stunden Deutschkurs pro Tag während des Brückenpraktikums an.

Auf welche Erfahrungen im Umgang mit Diversität kann Daimler zurückgreifen?

PORTH Wir setzen bewusst auf die Unterschiedlichkeit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ihre vielfältigen Erfahrungen, Perspektiven und Kompetenzen bringen uns voran. Bei uns ist Internationalität und das Miteinander verschiedener Nationalitäten schon seit Jahrzehnten gelebter Alltag. Allein in Deutschland arbeiten rund 140 Nationalitäten für Daimler. Spitzenleistungen sind unabhängig von Geschlecht, Alter und Herkunft. ●

Wenn viele mithelfen, kommt etwas in Bewegung

Deutsche Bahn startet Programm zur Qualifizierung für erwachsene Flüchtlinge.

Die Deutsche Bahn (DB) hat in Bayern als eines der ersten deutschen Unternehmen ein Qualifizierungsprogramm für Flüchtlinge mit Berufserfahrung begonnen. Im November startet eine erste Klasse mit zunächst 15 Berufserfahrenen eine Umschulung zum Elektroniker für Betriebstechnik bei der DB in München. Die Qualifizierung beginnt mit viermonatigen Sprachkursen für Anfänger und Fortgeschrittene. Die fachliche Umschulung

lingen im technischen Bereich eine Perspektive. Es zeigt: Wenn Viele mithelfen, kommt etwas in Bewegung, von dem alle Beteiligten profitieren.“

Brigitte Meier, Sozialreferentin der Landeshauptstadt München: „Auf dem Arbeitsmarkt entscheidet sich maßgeblich, ob Integration gelingen oder scheitern wird. Im engen Schulterschluss mit den Unternehmen müssen wir Flüchtlinge durch Qualifizie-



München Hauptbahnhof:
Mit Sonderzügen und zusätzlichem Personal transportierte die Bahn von hier zehntausende Flüchtlinge zu den Aufnahmeeinrichtungen im gesamten Bundesgebiet.

bei DB Fernverkehr dauert bis zu 28 Monate. Bei erfolgreichem Verlauf plant die DB, das Programm in Bayern auszubauen und regelmäßig anzubieten. Die Teilnehmer des Programms stammen aus acht Ländern: Nigeria, Eritrea, Kongo, Iran, Algerien, Somalia, Syrien und Tunesien. Sie bringen alle Berufserfahrung im elektrotechnischen Bereich mit. Einige sind erst wenige Monate in Deutschland, andere bereits mehrere Jahre. Zuvor wurden in einem eigen entwickelten Verfahren mit Auswahl- und Profiltagen die Vorkenntnisse, Kompetenzen und die Förderfähigkeit geprüft. Das Qualifizierungsprogramm ist in den vergangenen 18 Monaten entwickelt worden. Zustande gekommen ist das Programm für erwachsene Flüchtlinge aufgrund einer engen Zusammenarbeit mit mehreren Partnern – der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Landeshauptstadt München und der IHK für München und Oberbayern (IHK) sowie dem Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft. DB-Personalvorstand Ulrich Weber sagt: „Mit dem Münchner Programm gehen wir einen neuen Weg und geben berufserfahrenen Flücht-

lingsmaßnahmen in die Lage versetzen, ihren Lebensunterhalt selbstständig zu finanzieren.“ Dr. Josef Amann, Bereichsleiter Berufsbildung bei der IHK für München und Oberbayern: „Die IHK München unterstützt dieses Projekt aus der tiefen Überzeugung, dass Ausbildung und Arbeit der beste und schnellste Weg zur Integration von Flüchtlingen sind.“

Gleichzeitig bietet die DB jungen Flüchtlingen Plätze im Rahmen des DB-Berufsvorbereitungsjahres „Chance plus“ an. Bei DB Netz, DB Fahrwegdienste und der DB RegioNetz Verkehrs GmbH in München sind es aktuell zunächst sechs Plätze in vor allem gewerblich-technischen Berufen, bundesweit sind weitere 30 Plätze für junge Flüchtlinge in anderen Regionen geplant. „Chance plus“ ist eine Einstiegsqualifizierung für Jugendliche, die noch keine Ausbildungsreife haben. Ziel dieses Programms, das die DB bereits über zehn Jahre in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit anbietet, ist es, Jugendliche für eine Berufsausbildung zu qualifizieren. Ne-

ben praktischen Tätigkeiten bei der DB stehen unter anderem Bewerbungs- und Kommunikationstraining, klassischer Schulunterricht sowie ein Sprachkurs auf dem Stundenplan.

SONDERZÜGE UND ZUSATZPERSONAL

Wie wohl kein anderes deutsches Unternehmen sah sich die DB in den letzten Wochen und Monaten mit den zahlreichen Flüchtlingen konfrontiert. Mit Sonderzügen und zusätzlichem Personal setzte die Bahn alles daran, ankommenden Flüchtlingen eine sichere Weiterreise in die bereitstehenden Aufnahmeeinrichtungen im gesamten Bundesgebiet zu gewährleisten. „Für uns ist es selbstverständlich, dass die DB mit allen Kräften unterstützt, um diesen in existenzielle Not geratenen Menschen zu helfen“, sagte DB-Chef Rüdiger Grube. „Planer und Disponenten in den Betriebszentralen und ICE-Werken haben mit Hochdruck daran gearbeitet, zusätzliche Züge zusammenzustellen und in den Fahrplan aufzunehmen. Ich danke allen Mitarbeitern und den vielen freiwilligen Helfern auf den Bahnhöfen überall in Deutschland“, so Grube weiter. Die DB koordinierte die Weiterfahrt mit planmäßig verkehrenden ICE- und IC-Zügen sowie zahlreichen Sonderzügen. Berlin, München, Dortmund, Düsseldorf, Frankfurt, Hamburg und viele andere deutsche Städte wurden angefahren. In den Bahnhöfen vor Ort sorgten hunderte Mitarbeiter der DB, Behörden sowie freiwillige Helfer für einen geordneten Empfang der Flüchtlinge.

„Für uns ist es selbstverständlich, dass die DB mit allen Kräften unterstützt, um diesen in existenzielle Not geratenen Menschen zu helfen.“

„Bereits seit 2010 stattet deren Stiftung gemeinsam mit der Stiftung Lesen Kitas mit Vorleseköffern aus.“



Eine besondere Herausforderung hatten die DB-Mitarbeiter in Bayern zu meistern. Im Münchner Hauptbahnhof kamen Zehntausende Flüchtlinge an. Zur Unterstützung der Bundespolizei stellte die DB den Starnberger Flügelbahnhof sowie ein ehemaliges Signalwerk an der Donnersberger Brücke zur Einrichtung von Erstaufnahmestellen zur Verfügung. Im Reisezentrum des Münchner Hauptbahnhofs wurden zwei Extra-Schalter eingerichtet und mit arabischen Schriftzeichen gekennzeichnet. Kurzfristig kamen Lokführer aus der Freizeit, um Sonderzüge zu fahren, DB-Sicherheitskräfte aus dem Süden begleiteten Züge teilweise bis nach Hamburg. Um Flüchtlinge zu informieren, gibt es in einigen Bahnhöfen zeitweise Ansa-gen auf Arabisch. Darüber hinaus wurden Texte auf Arabisch verteilt, die in den Zügen von Flüchtlingen

mit Arabisch- und Deutsch-Kenntnissen durchgesagt wurden, um die Flüchtlinge auf die Ankunft vorzubereiten und Ängste zu nehmen. Speziell für die Bedürfnisse der Flüchtlinge legte die DB eine vielsprachige Broschüre auf. Um den Dialog zu erleichtern, bekommen DB-Mitarbeiter Übersetzungshelfer mit typischen Dialogen aus Zügen und Bahnhöfen in Englisch, Französisch und Arabisch. Plakate und Texte auf Informationsbildschirmen in der Sprache der Flüchtlinge informieren inzwischen auf vielen Bahnhöfen.

FLÄCHEN UND IMMOBILIEN

Die Deutsche Bahn engagiert sich deutschlandweit auch bei der Einrichtung von Flüchtlingsunterkünften. Die DB stellt bundesweit rund 20 Immobilien mit einer Gesamtfläche von mehr als 10 000 Quadratmetern zur Verfügung. Mittelfristig soll die nutzbare Fläche noch deutlich erhöht werden. Zusätzlich zu den beiden von Anfang an genutzten Hallen in München könnten allein in Bayern bald zwei größere DB-Gebäude Quartier für Flüchtlinge werden. In Karlsruhe und Tübingen stellt die DB große Flächen für die Errichtung von Flüchtlingsunterkünften zur Verfügung. Auch an anderen Standorten wird die Nutzung von DB-Immobilien zur Aufnahme von Flüchtlingen geprüft, etwa in Rothenburg / Wümme, Gernsheim, Nidderau, Münster, Essen und Ingolstadt. Je nach Standort handelt es sich um Bahnhofsgebäude, ungenutzte Betriebsgebäude sowie Freiflächen für Wohncontainer und Aufenthaltsgebäude.

ALLE KINDER DIESER WELT

Die soziale und kulturelle Integration hat ein weiteres Projekt der DB im Fokus: Bereits seit 2010 stattet deren Stiftung gemeinsam mit der Stiftung Lesen Kitas mit Vorleseköffern aus. Der Bücherkoffer „Alle Kinder dieser Welt“ enthält neun Bücher mit Alltagsgeschichten von deutschen Kindern und Kindern mit ausländischen Wurzeln. Für die Deutsche Bahn Stiftung ist der Vorlesekoffer eine Herzensangelegenheit, so DB-Chef Rüdiger Grube: „Er inspiriert Kleinkinder, sich mit den unterschiedlichen Lebensgewohnheiten von Menschen jeder Herkunft zu beschäftigen und sie zu respektieren.“

Werner Kipp

Wunschdenken oder große Chance?

Während Politik und Behörden daran arbeiten, Rahmenbedingungen und Administration zu optimieren, können mittelständische Unternehmen bereits über positive Erfahrungen berichten.

Ungeachtet noch vieler bürokratischer Unklarheiten engagieren sich Unternehmen für die Integration. Gerade kleine und mittelständische Betriebe suchen händeringend Fachkräfte und vor allem Auszubildende. Manche Wirtschaftsexperten und Politiker sehen in dem Flüchtlingsstrom daher eine große Chance für die deutsche Wirtschaft, andere warnen jedoch auch vor zu großer Euphorie. Dass die Flüchtlinge die Fachkräfte von morgen sind, hält Mario Ohoven, Präsident des Bundesverbands Mittelständische Wirtschaft (BVMW), in einer Videobotschaft angesichts einer aktuellen Umfrage für ein „Wunschdenken der Politik“. Rund 3 000 Mittelständler hatten sich im Oktober 2015 innerhalb weniger Tage an der Umfrage des Verbandes unter seinen Mitgliedern beteiligt. Das Ergebnis dämpft die allgemeinen Erwartungen: Fast 80 Prozent der Unternehmen gehen davon aus, dass nicht einmal jeder zehnte Flüchtling direkt in Arbeit oder Ausbildung vermittelbar ist. Die Mehrzahl befürchtet bis Ende 2017 eine spürbare Abkühlung des Arbeitsmarktes und rechnet mit einer steigenden Arbeitslosenquote. Die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Integration der Flüchtlinge in Gesellschaft und Arbeitsmarkt ist für den Mittelstand die Sprachkompetenz: Für mehr als 83 Prozent ist es ein Ausschlusskriterium für eine Einstellung, wenn Flüchtlinge oder anerkannte Asylbewerber kein Deutsch sprechen.

Auch der Mittelstandverbund engagiert sich für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. Asylbewerber als Auszubildende oder Praktikanten einzustellen sei laut des Verbandes hierfür die größte Chance. „Wir begrüßen es sehr, dass einige unserer Mitgliedsunternehmen hier vorangehen und in die Zukunft investieren“, erklärt Judith Röder, Geschäftsführerin des Mittelstandverbundes. „Aber wir sehen auch, dass noch große Anstrengungen erforderlich sind.“ Eine Umfrage bei den Verbundgruppen habe gezeigt, dass es vor allem zwei große



Ahmad absolviert seit August die Ausbildung zum Mechatroniker im KBA-Werk in Radebeul.

Hindernisse bei der Beschäftigung von Geflüchteten gibt: Zum einen gebe es erhebliche bürokratische Hindernisse, es fehle Rechts- und Planungssicherheit, so Röder. „Zum anderen fehlt es an praktischer Unterstützung und Maßnahmen, um die Asylbewerber für den deutschen Arbeitsmarkt fit zu machen, beginnend bei der Qualifikationsfeststellung bis hin zu weiteren Unterstützungsmaßnahmen.“ Viele Unternehmen des kooperierenden Mittelstandes seien bereit, geflüchteten Menschen eine Chance zu geben und ihren Beitrag zur Integration zu leisten, meint Röder

OHNE DEUTSCHKENNTNISSE GEHT NICHTS

Jan Wehnert, Leiter Personalwesen bei der Mega Gruppe, einem Ausstatter für das Maler-, Bodenleger- und Stuckateurhandwerk, kann über beste Erfahrungen mit der Integration des 19-jährigen Walid aus Afghanistan berichten. Im August hat der junge Mann seine Ausbildung zum Fachlageristen bei Mega begonnen. Die Einstellung Walids sei nicht aus der Not heraus geschehen, betont Wehnert, sondern ganz bewusst und in erster Linie, weil Walid sich von anderen Bewerbern aufgrund seiner Persönlichkeit deutlich abgehoben hat. Doch ohne seine bereits guten Sprachkenntnisse hätte er keine Chance auf diesen Ausbildungsplatz gehabt, erklärt Wehnert.

„Aber wir sehen auch, dass noch große Anstrengungen erforderlich sind.“



Auch für Saad steht nun das Erlernen von Grundkenntnissen der Metallverarbeitung auf der Agenda.

„Unsere Personalverantwortlichen stellen sich den neuen Herausforderungen.“

Vor drei Jahren floh Walid ohne Familie nach Deutschland und wohnte vorübergehend in einem Jugendheim. Er lernte in Eigeninitiative in kurzer Zeit Deutsch und verfügt heute über gute Sprachkenntnisse. Walid besuchte zunächst eine Gemeinschaftsschule, danach die Berufliche Schule. Nach einem Ausbildungsvorbereitenden Jahr (AVJ) machte er seinen Hauptschulabschluss. „Walid ist ein extrem leistungsbereiter junger Mann, der sich zu 100 Prozent integrieren möchte“, erklärt Wehnert. Doch es seien natürlich im Alltag noch sprachliche und kulturelle Barrieren zu überwinden. Sprachliche Schwierigkeiten zeigten sich zum Beispiel in der Berufsschule. „Es ist durchaus schwierig, dem Unterricht zu folgen, wenn nicht alle Informationen tatsächlich verstanden werden.“ Besonders beeindruckt ist Wehnert von der bedingungslosen Unterstützung, die Walid vonseiten der anderen Auszubildenden erfährt. „Eine Aufnahmebereitschaft, wie sie ihresgleichen sucht. Walid gehört einfach dazu.“ Konkurrenzdenken, in Form von „Flüchtlinge nehmen uns etwas weg“, ist Wehnert im Unternehmen noch nicht begegnet.

Inzwischen ist Waldis Asyl anerkannt, er hat eine eigene Wohnung außerhalb Hamburgs gefunden und nimmt für seine Ausbildung einen Anfahrtsweg von einer Stunde mit den öffentlichen Verkehrsmitteln in Kauf. Dies zeige, so Wehnert, wie wichtig ihm die Ausbildung ist. Und das Unternehmen könne froh sein, in ihm einen so einsatzfreudigen Nachwuchs gefunden zu haben. „Die guten Erfahrungen mit Walid bestärken uns darin, auch in Zukunft Flüchtlinge als Auszubildende zu berücksichtigen.“ Die Anzahl der Bewerbungen für die Ausbildung zum Fachlageristen sei deutlich zurückgegangen, so müsse sich das Unternehmen Gedanken machen, wie gezielt junge Leute anzusprechen seien. „Die Flüchtlinge sind unsere Chance, in diesem Beruf überhaupt noch motivierte Bewerber zu finden“, erklärt Wehnert.

REGIONALE VERMITTLER FÖRDERN DEN KONTAKT

Bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt scheinen gerade kleine und lokale Initiativen und Vereine eine zentrale Rolle zu spielen. Sie schaffen regional Verständnis zwischen Bewerber mit Migrationshintergrund und den ansässigen Unterneh-

men, sie geben Unternehmen ein Profil und Flüchtlingen ein Gesicht. Sie beraten die Asylbewerber in Bezug auf die Anforderungen in bestimmten Berufen und Personaler im Umgang mit den Geflüchteten. Dank der Initiative „Fair Welcome“, einem Projekt zur Integration geflüchteter Menschen in Berlin und Brandenburg, konnte ein 28-jähriger Syrer beim Lebensmittelhändler Edeka ein Praktikum als IT-Fachkraft beginnen. Das Unternehmen hatte seinerzeit Kontakt zur Initiative „Fair Welcome“ aufgenommen, um gezielt auch Asylbewerber anzusprechen. Auch die Sprachförderung erfolgt im Rahmen des Projektes. Der Syrer wurde schließlich in die IT-Abteilung der Zentrale in Minden vermittelt. Der junge Mann ist erst seit einigen Monaten in Deutschland, sei allerdings bereits gut ausgebildet gewesen, meint Thomas Jäkel, Geschäftsführer des Bereiches Personal der Edeka Regionalgesellschaft Minden-Hannover. „Unsere Personalverantwortlichen stellen sich den neuen Herausforderungen“, sagt Jäkel. Im Hinblick auf den Fachkräftemangel sollte sich jeder Personalbereich mit der Integration von Flüchtlingen beschäftigen und intern Strukturen hierfür schaffen. Dazu gehören zum Beispiel, feste Ansprechpartner im Unternehmen zu benennen, Qualifizierungsmaßnahmen festzulegen, Praktikumsplätze zu schaffen und Sprachbarrieren abzubauen. Jäkel warnt aber vor blindem Aktionismus. „Wir haben auf unserem bisherigen Arbeitsmarkt auch viele qualifizierte Bewerber, es sollte hier kein Unterschied gemacht werden“, so Jäkel. Im Übrigen seien die Voraussetzungen, um Asylbewerber einstellen zu können, nicht einfach zu durchschauen.

Neben dem jungen ITler aus Syrien beschäftigt Edeka seit diesem Herbst noch zwei weitere Asylbewerber im Einzelhandel. Ein 25-jähriger Mann aus dem Iran macht eine Ausbildung zum Einzelhandelskaufmann in einem Lebensmittelmarkt in Berlin. Ein 34-jähriger Mann aus Ägypten absolviert ebenfalls in einem Lebensmittelmarkt in Berlin ein Praktikum. Beide leben seit rund zwei Jahren in Berlin. „Alle drei Asylbewerber sind von den Kollegen sehr herzlich aufgenommen worden und zeigen großen Willen, sich zu integrieren“, sagt Annette Wittkamp, Personalleiterin für die Region Berlin / Brandenburg. Die Projektmitarbeiter von „Fair Welcome“ klärten bereits in Vorgesprächen mit den Asylbewerbern Be-

rufswünsche, Erfahrungen, Fähigkeiten und Motivation ab. Diese Vorarbeit erleichtert eine erfolgreiche Vermittlung in Unternehmen erheblich. „Projekte wie „Fair Welcome“ sind zur Förderung der Integration dringend erforderlich.“ Wittkamp betont, dass alle drei Asylbewerber über einen relativ hohen Bildungsstand verfügen. Der Auszubildende im Einzelhandel habe bereits nach kurzer Zeit gut Deutsch gesprochen. Er sei das Rumsitzen leid gewesen und in die Bibliothek gegangen, um Deutsch zu lernen. Für die beiden Praktikanten und den Auszubildenden, deren Asyl noch nicht anerkannt ist, liegt jetzt die Genehmigung vor, dass sie ihre Ausbildung bei Edeka auf jeden Fall beenden können. Wittkamp ist froh, dass „Fair Welcome“ auch bei den Formalitäten geholfen hat: „Es ist doch alles ziemlich aufwendig und kompliziert“.

VIEL ZEIT UND GEDULD NÖTIG

Der Druckmaschinenhersteller Koenig & Bauer AG (KBA) im sächsischen Radebeul bei Dresden bildet seit August zwei Asylbewerber pakistanischer Herkunft zum Mechatroniker aus. Der 34-jährige Ahmad und der 26-jährige Saad sind bereits seit zwei beziehungsweise drei Jahren mit Duldungsstatus in Deutschland. Sie durften daher schon einer Arbeit nachgehen und waren als Aushilfen bei einem Bauunternehmer und in einer Pizzeria tätig. Das Heim für Asylsuchende, in dem die beiden wohnen, liegt genau gegenüber dem KBA-Firmengebäude. Die Nähe zu der Einrichtung brachte das Unternehmen dazu, aktiv zur Integration beizutragen.

Die Erwartungen an die beiden Schützlinge haben sich laut Jochen Mann, Leiter der Berufsausbildung, mehr als erfüllt. Er ist mit der großen Aufgabe betraut, die viel diskutierte Integration jeden Tag in die Tat umzusetzen. „Ahmad und Saad sind bis in die Haarspitzen motiviert“, sagt er. Dass beide bereits über gute Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügen, habe ihren Einstieg sicher erleichtert. „Fakt ist aber“, räumt Mann ein, „dass die sprachlichen Vorkenntnisse nicht ausreichen, um erfolgreich die berufsspezifischen Fachbegriffe zu lernen.“ Der Ausbildungsleiter investiert selbst viel Zeit und Geduld, damit seine beiden Schützlinge so schnell wie möglich besser Deutsch sprechen können. Nach der Berufsschulwoche gibt das

Unternehmen ihnen die Gelegenheit, einen ganzen Tag lang den Unterrichtsstoff in Ruhe nachzubereiten. Sie bekommen dazu einen Rechnerzugang und können ein Übersetzungsprogramm in ihrer Muttersprache benutzen. „Praktisch sind die beiden wirklich begabt. Die Theorie mit den Fachbegriffen ist die größte Herausforderung“, so Mann. Aber es zeigen sich auch andere Defizite. Denn obwohl Ahmad und Saad das pakistanische Abitur absolviert haben, weichen die Kenntnisse, vor allem im mathematischen Bereich, erheblich vom deutschen Niveau ab. „Es müssen noch viele Lücken geschlossen werden“, so Mann. Im Team mit den anderen acht deutschen Auszubildenden sind die beiden Flüchtlinge gut integriert. „Integration geht nicht von heute auf morgen“, so die Erfahrung des Ausbildungsleiters. Ahmad und Saad seien nun schon einige Jahre geduldet, es werde Zeit, dass die beiden eine echte Perspektive bekommen.

„Integration geht nicht von heute auf morgen.“

Der Verein „Buntes Radebeul“ hatte seinerzeit den Kontakt zu den beiden Auszubildenden in spe vermittelt. Die Vereinsmitglieder kümmern sich in mehreren Arbeitskreisen um die Verbesserung der Situation von Flüchtlingen. Im Sommer besuchten die Vereinsmitglieder mit fünf Asylbewerbern das KBA-Werk. Dieser Kontakt führte dann schließlich zu den Ausbildungsverträgen für Ahmad und Saad. „Jetzt haben die beiden die Möglichkeit, einen hochwertigen deutschen Berufsabschluss zu erwerben“, meint Mann. Und da ein Großteil der Belegschaft in den nächsten fünf Jahren aus Altersgründen aus dem Unternehmen ausscheidet, steht sogar die Chance gut, dass sie übernommen werden können. Derzeit ist jedoch die Integration der beiden Asylbewerber für das Unternehmen eine Investition mit ungewissem Ausgang. Ob die beiden Pakistanis nach Ende ihrer Ausbildung bei weiterhin guter Auftragslage bei KBA tätig sein können, steht in den Sternen. Das Unternehmen hofft aber auch aus anderen Gründen, dass die Ausbildung von Ahmad und Saad eine Erfolgsgeschichte wird: Die Konzernleitung will mit der langfristigen erfolgreichen Beschäftigung von Ahmad und Saad ein klares Zeichen setzen für eine bessere Willkommenskultur und gegen die Anti-Flüchtlingsbewegungen, die sich in sächsischen Städten ausbreiten.



Gerade mittelständische Betriebe suchen Nachwuchskräfte und setzen für die Zukunft auch auf qualifizierte Asylbewerber.

„Ahmad und Saad sind bis in die Haarspitzen motiviert.“

Sabine Schritt

Flüchtling ist kein Beruf

Das Projekt Arrivo Berlin bereitet Flüchtlinge für eine Ausbildung oder Beschäftigung vor.

Werkstatt bei Arrivo Berlin: Hier erhalten Migranten Berufsorientierung und werden anschließend in Praktika vermittelt.



Ganz präzise setzt Khalid den Stechbeitel auf den Holzbalken, dann schlägt er mit dem Klopffholz zu. Gemeinsam mit vier anderen jungen Männern lernt der 23-Jährige aus Nigeria in der Übungswerkstatt von Arrivo Berlin die Grundlagen von Holzverbindungen. Tischler möchte er gerne werden, vielleicht auch Bäcker oder Klempner, sagt der junge Mann. Arrivo hilft ihm auf dem Weg in eine Ausbildung.

„Viele geflüchtete junge Menschen in dieser Stadt bringen die benötigten Talente mit.“

Das Projekt ist eine Ausbildungs- und Berufsinitiative zur Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt. Getragen wird es von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, der Handwerkskammer Berlin und dem Berliner Netzwerk für Bleiberecht „bridge“. Über Arrivo können Betriebe aller Branchen, die auf der Suche nach Auszubildenden oder Mitarbeitern sind, mit Flüchtlingen in Kontakt treten. Das Projektteam vermittelt, begleitet die Kontaktaufnahme und unterstützt das Kennenlernen durch die Betreuung von Praktika.

In Kooperation mit verschiedenen Berliner Innungen bietet Arrivo außerdem einen Übungswerkstätten-Parcours an, um Flüchtlingen eine Arbeitsorientierung und -integration vor allem im Handwerk,

aber auch in Industrie und im Dienstleistungssektor zu ermöglichen. Praktisch geschieht das in mehreren Modulen: In Einführungsworkshops bei den jeweiligen Innungen werden zunächst Gewerke und Berufsbilder vorgestellt. Erste Praxisübungen machen die Arbeitswelt erfahrbar, gleichzeitig können sich die Ausbilder ein Bild von den Fähigkeiten machen. In der hauseigenen Werkstatt bei Arrivo wird das Gelernte dann vertieft. Außerdem bekommen die Teilnehmer Deutschunterricht mit dem Schwerpunkt Berufswelt, erfahren Grundlegendes zum Arbeitsrecht und zur beruflichen Ausbildung. Mit dem Ziel der Übernahme in Ausbildung oder Beschäftigung gehen die Teilnehmer schließlich in ein von Arrivo vermitteltes, mehrwöchiges Betriebspraktikum.

„Wir wollen damit weiteres Potenzial für Ausbildung ermitteln und Menschen in Berlin eine Perspektive schaffen“, erklärte die Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, Dilek Kolat, zum Projektstart. „In Berlin gibt es ein Nachwuchsproblem insbesondere im Handwerk. Momentan sind viele Lehrstellen unbesetzt“, so der Präsident der Berliner Handwerkskammer, Stephan Schwarz. „Viele geflüchtete junge Menschen in dieser Stadt bringen die benötigten Talente mit. Sie besitzen die nötigen aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen und sind sehr motiviert, sich in das Arbeitsleben zu integrieren. Wenn wir Betriebe und Flüchtlinge zusammenbringen, ist beiden geholfen.“

Bis Ende Oktober konnten mit Hilfe von Arrivo bereits über 25 geflüchtete Menschen in unterschiedlichen Berliner Betrieben eine Ausbildung beginnen. Ganz im Sinne des Projektmottos „Flüchtling ist kein Beruf“ lernen die ehemaligen Teilnehmer nun Sanitär- und Heizungstechniker, Anlagenmechaniker, Metallbauer, Mechatroniker, Stuckateur, Konstruktionsmechaniker, Dachdecker, Maler- und Lackierer, Elektroniker, Konditor, Friseur und Pfleger.

Werner Kipp

Materialien für die Personalarbeit



GRUNDLAGE FÜR DEN ZUGANG zum Arbeitsmarkt ist die Aufenthaltssituation. Hier werden drei Gruppen unterschieden: Asylbewerber mit einer Aufenthaltsgestattung, anerkannte Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis sowie Geduldete mit bereits abgelehntem Asylantrag, die aber in Deutschland zum Beispiel wegen einer Reiseunfähigkeit oder fehlender Verkehrswege geduldet werden. Asylsuchende und Geduldete dürfen in den ersten drei Monaten in Deutschland keine Beschäftigung aufnehmen (Wartezeit). Ab dem vierten Monat haben sie die Möglichkeit, eine Beschäftigungserlaubnis für eine konkrete Beschäftigung zu beantragen. Die Bundesagentur für Arbeit prüft die Anträge in einer Vorrangprüfung. Anerkannte Flüchtlinge dürfen ohne Wartezeit jede Beschäftigung aufnehmen. Eine Berufsausbildung dürfen Asylsuchende ab dem vierten Monat und Geduldete bereits ab dem ersten Tag ihrer Duldung beginnen. Der „Migration-Check“ bietet eine erste Orientierung, ob ein neuer ausländischer

Mitarbeiter für die Arbeit in Deutschland eine Arbeitserlaubnis benötigt und ob diese erteilt werden kann (www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Arbeitskräftebedarf > Internationales > Migration-Check).

DAS „NETZWERK INTEGRATION DURCH QUALIFIZIERUNG (IQ)“ ist ein Förderprogramm der Bundesregierung zur Verbesserung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt. Es umfasst 341 Teilprojekte in ganz Deutschland und wird



aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Schwerpunkte sind Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung, Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes und

Interkulturelle Kompetenzentwicklung. 16 Landesnetzwerke setzen das Förderprogramm in den Regionen um. Mehr Informationen unter www.netzwerk-iq.de.

ZIEL DER ESF-INTEGRATIONSRICHTLINIE BUND ist es, Personen mit besonderen Schwierigkeiten beim Zugang zu Arbeit oder Ausbildung stufenweise und nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dafür werden in diesem in sich geschlossenen Gesamtkonzept erfolgreiche Ansätze der bisherigen Programme „XENOS – Integration und Vielfalt“, „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ und „IdA – Integration durch Austausch“ zusammengeführt und weiterentwickelt. Maßnahmen der Integrationsrichtlinie werden unter aktiver Beteiligung von Betrieben und / oder öffentlichen Verwaltungen in Kooperation mit der regionalen Arbeitsverwaltung (Jobcenter / Arbeitsagenturen) in drei Handlungsschwerpunkten durch Kooperationsverbände umgesetzt. Dies erleichtert den Zielgruppen strukturell und nachhaltig den Zugang zum Arbeitsmarkt. Mehr Informationen unter www.esf.de.

„**POTENZIALE NUTZEN – GEFLÜCHTETE MENSCHEN BESCHÄFTIGEN**“ ist der Titel einer Broschüre, die die Bundesagentur für Arbeit gemeinsam mit der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)



und dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) entwickelt hat. Sie zeigt Betrieben in komprimierter Weise, wie sie vorgehen müssen, wenn sie Geflüchtete beschäftigen wollen und welche Unterstützungsmöglichkeiten die BA bietet. Download unter www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Broschüren.

WORKEER ist die erste Ausbildungs- und Arbeitsplatzbörse Deutschlands, die sich speziell an Flüchtlinge richtet. Mit der Plattform soll ein geeignetes Umfeld geschaffen werden, in dem diese besondere Gruppe von Arbeitssuchenden auf ihnen gegenüber positiv eingestellte Arbeitgeber trifft. Die Jobbörse ist als Abschlussprojekt von Studenten der Fachrichtung Kommunikationsdesign an der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin im Sommer 2015 entstanden und soll auch künftig weiterentwickelt werden. Mehr unter www.workeer.de.



DGFP-Flüchtlingsinitiative „Perspektive: Job“ Die DGFP plant in den nächsten Monaten zahlreiche Veranstaltungen für Personalierer zum Thema Flüchtlinge. „Der Informationsbedarf ist hier sehr hoch. Klarheit über Prozesse, Angebote und Ansprechpartner ist daher ein wichtiger erster Schritt zur Integration der Menschen in die Unternehmen“, so DGFP-Geschäftsführerin Katharina Heuer.

Personalierer sollen durch die Initiative schnell und kontinuierlich die richtigen Informationen und Ansprechpartner für eine erfolgreiche Integration von Flüchtlingen zur Hand haben. Die DGFP will den Austausch zwischen den HR-Verantwortlichen unterschiedlicher Branchen, Unternehmensgrößen und Regionen zu dem Thema fördern, um von anderen zu lernen und pragmatische Lösungen zu finden.

Das Thema „Flüchtlingsintegration“ ist in verschiedenen Herbst-Erfa-Gruppen bereits diskutiert worden. So stand das Thema beispielsweise am 8. Oktober beim Treffen des Erfa I A, in dem zahlreiche Vorstände und Personalgeschäftsführer organisiert sind, ganz oben auf der Tagesordnung. Gemeinsam mit Frank-J. Weise, dem Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit (BA) sowie Leiter des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, diskutierten die Teilnehmenden die aktuellen Herausforderungen für den Personalbereich. An die Politik, aber auch an die eigene Profession gerichtet, forderten Deutschlands Top-Personalierer eine schnelle und pragmatische Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. Fragen zu Qualifizierung, Anerkennung von Abschlüssen, Spracherwerb und rechtlichen Einstellungsbedingungen für Flüchtlinge sowie die verschiedenen Unterstützungsangebote der Bundesagentur für Arbeit und anderen Initiativen stehen auch im Fokus weiterer Informationsveranstaltungen.

Am 12. November fand in Frankfurt/Main ein erster thematischer Erfa statt. Referenten von der BA, Clifford Chance Deutschland, der Lehrbaustelle Bebra und der BASF beleuchteten das Thema aus unterschiedlichen Perspektiven.

In der konzeptionellen Vorbereitung befinden sich Runde Tische, die in verschiedenen Regionen mit der BA und anderen Institutionen eingesetzt werden sollen. Ziel ist es, vor Ort die Akteure zusammenzuführen und zu pragmatischen Lösungen zu kommen.

Darüber hinaus plant die DGFP den Launch einer Plattform, auf der Personalierer gebündelt die für sie relevanten Informationen zum Thema Integration finden. Bisher muss man sich diese Informationen im Netz an verschiedenen Stellen zusammensuchen.