

# Die gute Kooperation ist erklärtes Ziel

Martin Link,  
Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein

## Erfahrungen und Interessenlagen bei der betrieblichen Integration von Flüchtlingen

*In Schleswig-Holstein engagieren sich mit „Mehr Land in Sicht! – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein“ und in Teilen auch dem „IQ Netzwerk Schleswig-Holstein“ zwei heterogene Projektverbünde für die Integration von Flüchtlingen in berufliche Qualifizierung und Arbeit. Beide Netzwerke werden vom Flüchtlingsrat in Kooperation mit dem Paritätischen Schleswig-Holstein koordiniert. Die gute Kooperation mit Betrieben und Unternehmen ist erklärtes Ziel. Die Arbeit der Integrationsnetzwerke findet im Bemühen um gute Zusammenarbeit mit den Regeldiensten Arbeitsagentur und JobCenter statt.*

Wie die Regionaldirektion Nord der Arbeitsagentur (RD Nord) die Situation im Bundesland grundsätzlich und mit Blick auf die Integrationsbereitschaft von Betrieben einschätzt, erklärte die Chefin der Task Force Flüchtlingsintegration der RD Nord am 15. Juni 2016 bei einer Tagung der CDU-Landtagsfraktion zur Integration von Flüchtlingen wie folgt:

10 Prozent mehr offene Stellen und 2,9 Prozent mehr Beschäftigte seien im Mai 2016 gegenüber dem Vorjahresmai in Schleswig-Holstein gezählt worden. Im selben Zeitraum sei allerdings die Zahl der arbeitslosen Ausländer\*innen um 2.500 gestiegen. Dabei handele es sich vor allem um Personen aus 15 Asy zugangsländern. 6.666 aus diesen Ländern stammende Arbeitslose zählt die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Schleswig-Holstein insgesamt – ein Anstieg von 58 Prozent. Zügige Asylverfahren ließen die Statistik nach oben schnellen, was weitere Steigerungen erwartbar mache.

Die RD Nord sei der Meinung, dass mit den Flüchtlingen die Fachkräftelücke nicht geschlossen werden könne, weil nur 8 Prozent der Asylsuchenden Akademiker\*innen seien, nur 8 Prozent einen anderen Berufsabschluss mitbrächten und 71 Prozent über keine formale Berufsqualifikation verfügten. 75 Prozent wiesen allerdings verwertbare, in der Berufspraxis erworbene Kenntnisse auf, die es systematisch weiter zu entwickeln gelte. Derzeit könnten allerdings nur 8 Prozent der neu eingereisten Flüchtlinge sofort in Arbeit integriert werden, nach fünf Jahren vielleicht noch weitere 50 Prozent. Trotz alledem verfolge die RD Nord das Ziel, die Arbeitsmarktintegration noch vor Abschluss des Asylverfahrens sicherzustellen.

### Profiling, Bürokratie und Sprachförderung

Zentrales Instrument für diese Zielerreichung sei ein fünfköpfiges „Mobiles Einsatzteam“ der RD Nord, das landesweit insbesondere in Erstaufnahmeeinrichtungen, aber auch dezentral Gruppeninformationen zum System der Arbeitsintegration und sogenannte Profilings in Einzelgesprächen durchführe. Profilings hätten diese mobilen Einsatzteams – auf der Grundlage von jeweils einstündigen Gesprächen – bis dato für 1.500 Personen erstellt.

Es wird errechnet, dass dies 6,1 Prozent der allein 2015 neu im Bundesland Schleswig-Holstein wohnverpflichteten 24.500 erwachsenen Asylsuchenden seien – ohne die schon in den Vorjahren registrierten und noch immer im Asylverfahren ausharrenden Asylantragsteller\*innen zu berücksichtigen.

Ob einstündige Profilinggespräche eine gute Grundlage zur Vorbereitung einer nachhaltigen Strategie der Arbeitsmarktintegration sein könnten, wurde von einigen Teilnehmenden der besagten CDU-Veranstaltung – darunter viele aus Unternehmensorganisationen und Betrieben – infrage gestellt. Dies sei tatsächlich keine optimale Grundlage, passende Arbeitsstellen zu finden, gesteht auch die RD Nord ein. Standardisierte Verfahren für die Gleichwertigkeitsprüfungen vorgelegter Zeugnisse seien grundsätzlich wenig geeignet. Es bedürfe im Land neuer Verfahren. Warum indes das Programm „Prototyping Transfer“, welches bundesweit erfolgreich angewandt wird, in Schleswig-Holstein bis dato keine

## Ohne die Unterstützung der im Bundesland engagierten Integrationsnetzwerke hätten viele Betriebe nicht erfolgreich Flüchtlinge beschäftigen können.

Unterstützung findet, kam nicht zur Sprache.

Vertreter\*innen der Unternehmensverbände kritisierten indes die Qualität der informationellen Zuarbeit durch den Arbeitgeberservice der BA. Die Betriebe würden allzu oft daran scheitern, bei den Agenturen richtungweisende Informationen über die zu beachtende komplexe Bürokratie für die Einstellung von Flüchtlingen zu erhalten. Ohne die Unterstützung der im Bundesland engagierten Integrationsnetzwerke hätten viele Betriebe nicht erfolgreich Flüchtlinge beschäftigen können.

Die RD Nord setzte dem entgegen, zahlreiche Unternehmen wollten v. a. hoch und passgenau Qualifizierte und wären kaum bereit ihre Erwartungen mit Blick auf die Flüchtlinge im Land anzupassen. Dringend notwendig seien Investitionen in die Qualifikation der Zielgruppe, nach Möglichkeit auch seitens der Wirtschaft. Und sowohl auf Seiten der Betriebe wie auch der Betroffenen sei ein Einsehen in die Mittelfristigkeit des Integrationsprozesses notwendig.

Nur eine schrittweise Strategie verspreche Nachhaltigkeit:

1. Ein erfolgreicher Einstieg in die soziale Integration vor Ort,
2. eine erfolgreiche Sprachförderung,
3. eine Berufsausbildung bzw. Anpassungsqualifizierung und
4. dann die Konsolidierung des Prozesses in nachhaltige Erwerbstätigkeit.

Die Zeit für diesen Prozess würden, klagt die RD Nord, zahlreiche Unternehmen im Bundesland den Flüchtlingen aber kaum zugestehen. Auch würden sie ihre Möglichkeiten, z. B. durch die Finanzierung berufsbegleitender und / oder betriebsinterner Coaching-

oder Sprachförderangebote, nicht ausschöpfen wollen.

Unternehmen wünschten sich i. d. R. Mitarbeitende, die mit mindestens BI-Deutschkenntnissen in den Betrieb kommen, die komplexe betriebliche Abläufe schnell durchschauten, die die arbeitsrechtlichen und die für sie besonders geltenden aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen kennen und sich schnell und kompetent im Betrieb einbrächten.

### *Erfahrungen im Netzwerk „Mehr Land in Sicht“*

Diese zum Teil zutreffende Kritik der BA wird aus Sicht der Teilprojekte im Netzwerk „Mehr Land in Sicht!“ nicht jedem Betrieb in Schleswig-Holstein gerecht. Zunehmend gehen besonders Großbetriebe auf das Netzwerk zu, um Kooperationen bei der Umsetzung mittelfristig angelegter Integrationsstrukturen für ihr Unternehmen – auch unter Einsatz von Eigenleistungen – zu entwickeln und Kooperationen in diese Richtung zu verabreden. Allerdings ist von der RD Nord bzgl. der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ein Grundproblem angesprochen, das auch den Kolleg\*innen in den Teilprojekten bei ihrem regelmäßigen Bemühen, einstellungswillige Betriebe zu gewinnen zu schaffen macht.

Eine Umfrage unter den Teilprojekten des Netzwerks „Mehr Land in Sicht!“ ergab, dass die Mehrheit der kontaktierten Betriebe sich eine Einstellung erst vorstellen kann, wenn eine deutschsprachige Verständigung mit den Flüchtlingen möglich ist. Ganz wenigen Betrieben reichen Englischkenntnisse. Allenfalls für Hilfstätigkeiten genüge eine niedrigschwellige sprachliche Verständigung. Bei

Ausbildungen setzen Betriebe mindestens B2 voraus, um den erfolgreichen Berufsschulbesuch gewährleistet zu sehen. Bereits für eine Erprobung im Praktikum werden Grundkenntnisse der deutschen Sprache vorausgesetzt. Eigenleistungen bei der Sprachförderung neu eingestellter Flüchtlinge lehnen Betriebe allerdings regelmäßig ab.

Coachingangebote von den Netzwerk-Projekten werden zur Begleitung des betrieblichen Integrationsprozesses der Flüchtlinge von Betrieben eher wenig angenommen oder nachgefragt. Selten werden innerbetrieblich den „Neuen“ Pat\*innen aus der Belegschaft zur Seite gestellt. Ein Problem sei nach wie vor die Zurückhaltung der gewerkschaftlich organisierten Kolleg\*innen und der Betriebsräte, wenn es um die Entwicklung und Ausgestaltung von förderlichen innerbetrieblichen Strukturen geht.

Arbeitgebende erklären gegenüber den Teilprojekten von „Mehr Land in Sicht!“, dass es von einigen Arbeitsagenturen gute Unterstützung und Beratung für Betriebe gäbe, von anderen überhaupt keine. Letzteres sei insbesondere an den Standorten festzustellen, wo es agenturintern kein spürbares Interesse und top-down keine richtungweisenden Ansagen gäbe.

Regelmäßig äußern Betriebe ihr Unverständnis über lange Bearbeitungsfristen von Arbeitserlaubnisanträgen. Sie halten das Nachrangigkeitsprinzip angesichts eines stark gelichteten Arbeitskräftemarktes für überflüssig. Mit der Einschätzung, die Arbeitsstättenprüfung sei aus betrieblicher Sicht unangebracht, befinden sich Unternehmen indes im Dissens mit den Akteur\*innen der Integrationsfachdienste. Bei dieser Prüfung wird immerhin auf die Einhaltung des Mindestlohngesetzes, auf Zahlung eines ortsüblichen Lohns und angemessene Arbeitszeiten – auch bei der Saisonwirtschaft – geachtet.

Tatsächlich ist vielen Unternehmer\*innen nicht bewusst, dass die langen Bearbeitungsfristen von regelmäßig fünf bis sechs Wochen – in einigen Kommunen inzwischen auch bis zu sechs Monaten – v. a. von den als Bewilligungsbehörden am Vorgang beteiligten Ausländerbehörden verantwortet werden, die eine zeitnahe Bescheidung schlicht nicht schaffen. Betriebe wertschätzen indes sehr, wenn der Prozess

zur Erteilung der Arbeitserlaubnis durch das Coaching seitens der Teilprojekte der Netzwerke beschleunigt wird.

Betriebe haben in Schleswig-Holstein regelmäßig keine eigenen Prioritäten bzgl. der Herkunftsländer der arbeitssuchenden Flüchtlinge. Auf eine selektive Förderung von Flüchtlingen mit guter statt solchen mit offener oder keiner Bleibeperspektive reagieren sie eher mit Unverständnis – insbesondere dann, wenn sie mit Flüchtlingen, denen regelmäßig keine „gute Bleibeperspektive“ zugesprochen wird, im Betrieb gute Erfahrungen gemacht haben. Zunehmend lassen sich daher vor Ort Betriebe und Belegschaften auch in Bündnisse integrieren, die sich gegen die Aufenthaltsbeendigung und für ein Bleiberecht von ausreisepflichtigen Flüchtlingen engagieren.

## **Berufe und Bedarfe**

Viele Berufe des deutschen Arbeitsmarkts sind Geflüchteten nicht bekannt. Dies gilt etwa für die aktuell stark nachgefragte Altenpflege, die es als abgegrenzten Ausbildungsberuf in kaum einem anderen Land gibt. Ein großer Bereich der Arbeit in den Teilprojekten des Flüchtlingsrats Schleswig-Holstein besteht deshalb darin, die Berufsinhalte und Arbeitsfelder zu erklären. Gleiches gilt in umgekehrter Weise, wenn Unternehmen nicht wissen, dass es die hierzulande geltenden und klar definierten Berufsbezeichnungen in den Herkunftsländern der Flüchtlinge nicht gibt oder Berufe gleichen Namens dort andere Gewerke beinhalten als hier üblich.

Männliche Flüchtlinge in Schleswig-Holstein sind gewerblichen Berufen bzw. Ausbildungen, z. B. diversen Handwerksberufen, der Gastronomie, dem Friseurhandwerk etc., zugänglich. Indes möchten viele der jungen Frauen, die ins Bundesland kommen, ihre sich hier bietende Chance nutzen, weiter zur Schule zu gehen und zu studieren, und ziehen dies einer betrieblichen Ausbildung vor.

Flüchtlinge, die noch auf die Familienzusammenführung – egal ob legal oder illegal vonstattengehend – warten, priorisieren regelmäßig einen schnellen, direkten Arbeitsmarktzugang mit dem Ziel eigenständiger Erwerbssicherung und wollen sich vorläufig nicht auf nicht einträgliche Schulkarrieren oder „lange“ Ausbildungsgänge einlassen.



Foto: Peter Werner.

**Deutschunterricht in Schleswig-Holstein.**