

Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt

Einleitung:

Auch wenn das Thema Flüchtlinge nicht mehr die Medien beherrscht, beginnt nun die eigentliche Integrationsarbeit. Während in den letzten zwei Jahren die Erstversorgung und Unterbringung der Flüchtlinge im Vordergrund standen, geht es jetzt um die Eingliederung in Arbeit oder Ausbildung. Jetzt werden die Weichen gestellt für eine gute Integration in die Gesellschaft. Mit diesem Arbeitsmarkt-Aktuell geben wir einen Überblick über den aktuellen Stand der Arbeitsmarktintegration der Flüchtlinge und zeigen, wo nachgebessert werden muss.

Die Flüchtlinge, die zu uns gekommen sind, sind uns weniger fremd als es die öffentlichen Diskussionen vermuten lassen. Das zeigt eine erste repräsentative Studie von IAB und BAMF: Die allgemeinen Einstellungen und Wertevorstellungen der Flüchtlinge unterscheiden sich kaum von denjenigen der Einheimischen (<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1416.pdf>). Die große Mehrheit von ihnen ist nicht traditionell eingestellt oder religiös motiviert, sondern liberal denkend mit einer hohen Wertschätzung von Rechtsstaatlichkeit und Demokratie. Obwohl viele Flüchtlinge häufig aus diktatorischen oder islamischen Staaten kommen, sind die Einstellungen zur Gleichberechtigung der Geschlechter ähnlich wie bei den Deutschen. Dass Frauen durch Erwerbsarbeit zur Unabhängigkeit kommen, wird von fast allen Flüchtlingen geteilt.

Die Studie zeigt auch, dass viele Flüchtlinge sich weiterbilden möchten. 40 Prozent möchten einen Schulabschluss erreichen, zwei Drittel streben einen Hochschul- oder beruflichen Bildungsabschluss an. Dagegen steht die Notwendigkeit, möglichst schnell einen Job zu finden, um finanziell unabhängig zu sein. Ausbildung oder Qualifizierung wird überwiegend auf spätere Lebensphasen verschoben. Ein Großteil der Geflüchteten findet den ersten Job über Freunde und soziale Kontakte.

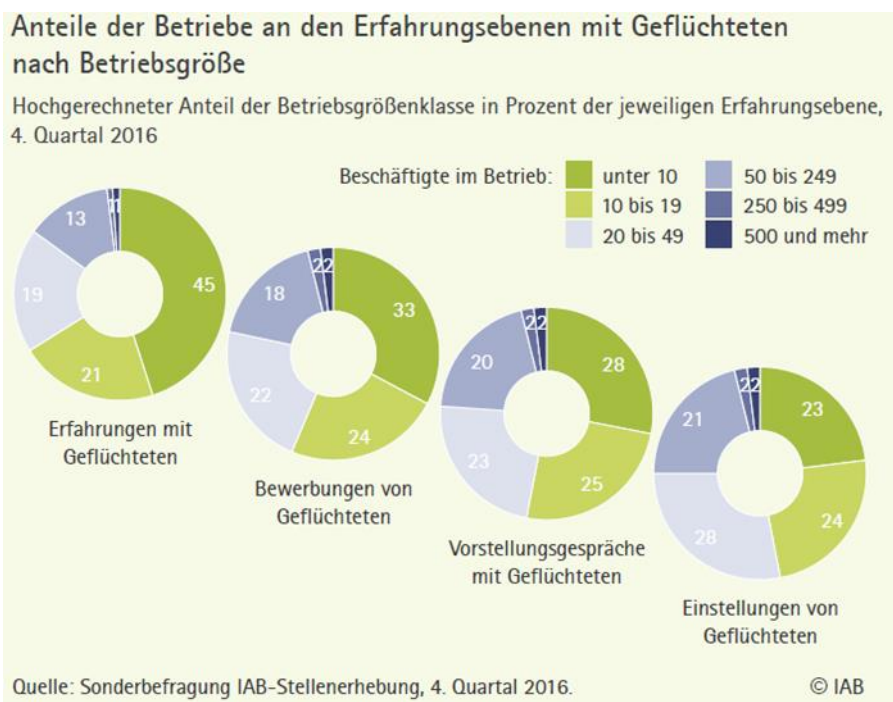
Wie der erste Kontakt von Flüchtlingen auf dem deutschen Arbeitsmarkt aussieht, hat die IAB Studie (Juni 2017) untersucht:

- 10 Prozent aller Betriebe haben Erfahrungen mit Flüchtlingen gesammelt (mindestens Bewerbungen oder Vorstellungsgespräche von Flüchtlingen).
- 3,5 Prozent haben Flüchtlinge eingestellt (Anfang 2016 waren es nur 2 Prozent).

Einleitung

1. Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt
2. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen
3. Forderungen des DGB
4. Was können Betriebs- und Personalräte tun?
5. Fazit

- Der erste Kontakt mit der Arbeitswelt findet vor allem in Kleinstbetrieben statt. Ein Drittel der großen Betriebe (über 500 Beschäftigte) hat Erfahrungen mit Flüchtlingen gesammelt; aber bezogen auf alle Betriebe liegt der Anteil der Kleinstbetriebe (unter 10 Beschäftigte) mit Erfahrung bei 45 Prozent.
- 15,7 Prozent der Betriebe planen Flüchtling(e) einzustellen (35 Prozent der Betriebe, die aktuell Personal suchen).
- Ende 2016 planten 8,1 Prozent aller Betriebe Flüchtlingen auszubilden. Da nur 20 Prozent der deutschen Betriebe überhaupt ausbilden, signalisieren zwei Fünftel aller Ausbildungsbetriebe Bereitschaft.
- Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Flüchtlingen gesammelt haben, sind eher bereit, weitere Flüchtlinge einzustellen.
- Die wichtigsten Gründe, warum Betriebe keine Flüchtlinge beschäftigen, sind:
 1. fehlende Sprachkenntnisse (49 Prozent der Betriebe, die keine Flüchtlinge einstellen),
 2. fehlende berufliche Qualifikationen (38 Prozent) und
 3. fehlende Qualifikationsfeststellung (34 Prozent).



IAB-Kurzbericht 14/2017

1. Daten und Fakten: Zahlen zur Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt

Erst seit Juni 2016 können die Flüchtlinge aus den acht Asylherkunftsländern (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien) statistisch genau erfasst werden. Damit ergibt sich erstmals ein genaues Bild der Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt.

Knapp 500.000 Flüchtlinge im erwerbsfähigen Alter haben einen Aufenthaltstitel und damit unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt mit Anspruch auf Grundsicherung nach

SGB II (Geduldete haben diesen Anspruch nicht). 179.000 sind arbeitslos gemeldet, die Übrigen befinden sich in Maßnahmen wie Berufsvorbereitung, Sprachkurs oder sind krank und stehen dem Arbeitsmarkt aktuell nicht zur Verfügung. Bisher haben 138.000 Flüchtlinge (aus den acht wichtigsten Herkunftsländern) eine sozialpflichtige Beschäftigung gefunden – hier werden allerdings auch die Migranten/-innen mitgezählt, die schon länger in Deutschland leben.

Im Mai 2017 waren von den Flüchtlingen:

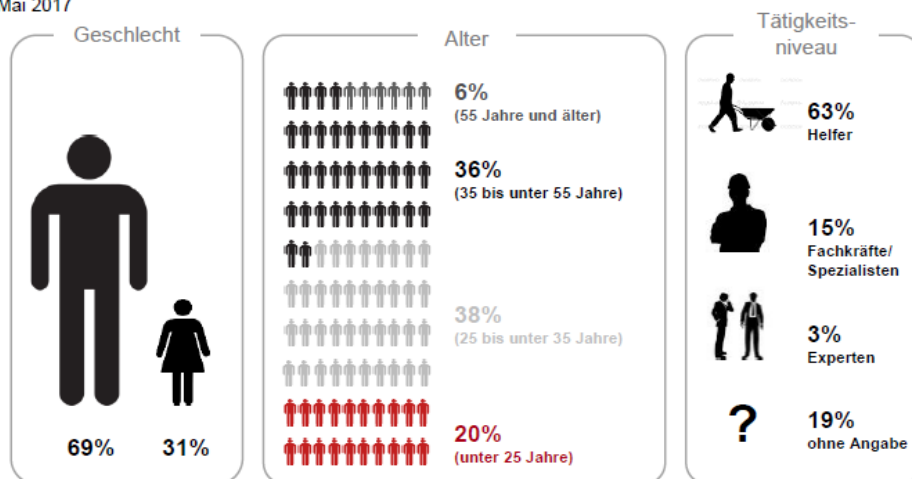
erwerbsfähig mit Anspruch auf Grundsicherung nach SGB II	492.000
arbeitsuchend gemeldet	484.000
in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (Zahlen für alle Migranten aus den 8 Asylherkunftsländern)	138.000
arbeitslos gemeldet	179.000

Die geflüchteten Menschen bilden ein wichtiges Potential für den Arbeitsmarkt. Dies kann aber nur realisiert werden, wenn in Aus- und Weiterbildung investiert wird. Das Profil der arbeitslosen Flüchtlinge ist männlich, jung und mit geringer Qualifikation. Über zwei Drittel der Arbeitslosen sind Männer; über die Hälfte sind unter 35 Jahren – 20 Prozent sogar unter 20 Jahren. Nur jeder sechste ist Fachkraft (15 Prozent) oder Experte/-in (3 Prozent). Fast zwei Drittel der arbeitslosen Flüchtlinge haben nur eine Qualifikation auf einem Helfer-Niveau. Entsprechend suchen Flüchtlinge vorwiegend in solchen Branchen, in denen Helferinnen und Helfer gesucht werden: Reinigung, Lagerei und Logistik, Küchenhilfe.

Drei Fünftel der arbeitslosen geflüchteten Menschen sind jünger als 35 Jahre

Soziodemografische Merkmale von arbeitslosen Geflüchteten

Mai 2017



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Branchen, in denen Flüchtlinge Arbeit suchen (Mai 2017):

Reinigung	22.700
Lagerei und Logistik	16.500
Küchenhilfe	13.600
Verkauf	8.700
Büro und Sekretariat	5.100

Seit März 2016 haben 37.500 Flüchtlinge eine Arbeit im ersten Arbeitsmarkt gefunden, 30.900 davon in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. 6.900 Flüchtlinge haben über Leiharbeit den Einstieg in die Arbeit geschafft, danach folgen die Branchen „wirtschaftliche Dienstleistung“, Gastgewerbe, Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen sowie verarbeitendes Gewerbe.

Abgänge aus Arbeitslosigkeit

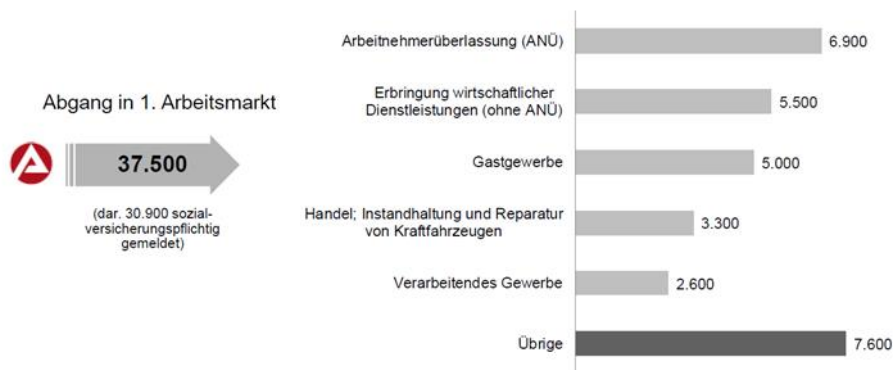
Von März 2016 bis Februar 2017 fanden Flüchtlinge eine Arbeit im 1. Arbeitsmarkt:

Beschäftigung im 1. Arbeitsmarkt (März 2016 – Februar 2017)	37.500
davon sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	30.900

Rund jede fünfte Beschäftigungsaufnahme erfolgt in die Arbeitnehmerüberlassung

Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt; Wirtschaftszweige für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

März 2016 – Februar 2017 für Personen aus den acht nichteuropäischen Asylherkunftsländern



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Flüchtlinge finden vorwiegend in gering qualifizierten Bereichen oder in Leiharbeit eine Beschäftigung

Im Trend liegt die Gründung von Leiharbeitsfirmen, die sich ausschließlich auf Flüchtlinge konzentrieren. Betriebe nutzen den Umstand, dass Flüchtlingen schnell und unbürokratisch Arbeit wollen ohne sich um die umfangreiche Verwaltung mit BAMF, BA oder Kommunen zu kümmern. Auch wenn positiv ist, dass Flüchtlinge eine sozialpflichtige Arbeit finden, bleibt ein Nachgeschmack, dass es vorwiegend Tätigkeitsbereiche mit geringen Qualifikationen oder Leiharbeit sind. Finden Flüchtlinge verstärkt in Leiharbeit eine Beschäftigung, birgt dies die Gefahr, dass sie nicht aus prekären Beschäftigungen herauskommen werden. Für eine nachhaltige Integration ist es wichtig, mehr Arbeit in regulären Beschäftigungsverhältnissen zu schaffen.

Situation von geflüchteten Frauen

Geflüchtete Frauen waren bereits in ihren Herkunftsländern weniger erwerbstätig als Männer. Dieser Trend setzt sich auch hier in Deutschland fort. Sowohl auf dem Arbeitsmarkt als auch in den Programmen von BA und BAMF sind weibliche Flüchtlinge kaum zu finden. Der geringe Anteil von weiblichen Flüchtlingen ist ein Grund hierfür, ein anderer sind die besonderen Bedingungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Frauen sind oftmals mit Kindern aber ohne ihren Ehemann nach Deutschland geflüchtet. Für die Beteiligung an Integrationskursen oder an einer beruflichen Ausbildung ist es deshalb wichtig, dass mehr Betriebe familienbewusste Arbeitszeiten anbieten und die Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausgebaut werden.

2. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Für die Vermittlung von Arbeit oder Ausbildung ist vor allem die Bundesanstalt für Arbeit (BA) zuständig. Gemeinsam mit Kommunen, Sozialpartnern und Bildungsträgern hat die BA neue Programme entwickelt, die Flüchtlingen helfen sollen, schneller in Arbeit oder Ausbildung zu kommen. Asylbewerber/-innen und Geduldete können frühestens nach drei Monaten eine Berufsausbildung beginnen. Der Zugang zum Arbeitsmarkt hängt vom Herkunftsland und der Entscheidung der Ausländerbehörden ab. Anerkannte Asylbewerber/-innen haben sofort Zugang zur Arbeit.

In speziellen Programmen für Flüchtlinge werden Kurse, Beratungen, Sprachtraining unentgeltlich angeboten und/oder Betriebe finanziell gefördert, um praktische Erfahrungen in Betrieben zu sammeln. In fast allen Programmen, werden verschiedene Module zu Sprachförderung, Orientierung in der Arbeitswelt, Kompetenzfeststellung und Praxis miteinander kombiniert. Meist können die Programme mit anderen Modulen/Programmen ergänzt werden.

Aktuell nehmen 83.600 Flüchtlinge an aktiven Maßnahmen der BA teil. Dies ist im Vergleich zur Zielgröße, die erreicht werden soll noch eine relativ kleine Gruppe. Ein Großteil der zur Verfügung gestellten Mittel wird also nicht abgerufen. Dies kann verschiedene Gründe haben: Die Maßnahmen sind noch nicht bekannt, sie gehen an den Bedürfnissen der Flüchtlinge vorbei oder es fehlt an Flexibilität zwischen den einzelnen Modulen. Hier gilt es vor allem, den Bekanntheitsgrad der Programme zu steigern, damit Flüchtlinge und Betriebe diese auch besser nutzen können.

Aktive Arbeitsmarktpolitik für Flüchtlinge (Februar 2017)

	Anzahl
Maßnahmen der BA	83.600
davon SGB II Maßnahmen	49.200
davon SGB III Maßnahmen	34.400
Fremdförderung (Maßnahmen außerhalb der BA, z. B. Integrationskurse des BAMF)	155.000

A) Ausbildungsprogramme

Schon während der ersten Sprachkurse sollen Flüchtlinge auf eine berufliche Ausbildung vorbereitet werden. Dazu werden von der BA drei Programme für junge Flüchtlinge (unter 25 Jahren) angeboten. Das Programm „**Step by Step**“ wurde in Kooperation mit dem DGB und den BDA entwickelt, um Flüchtlingen praktische Erfahrungen in Betrieben und Verwaltungen zu ermöglichen. Das Programm „Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk“ soll den Weg in eine Ausbildung im Handwerk erleichtern. Nach Angaben des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) haben 2016 knapp 4.600 junge Flüchtlinge eine Ausbildung in einem Handwerksberuf aufgenommen.

Darüber hinaus können die bereits vorhandenen Maßnahmen der BA in Anspruch genommen werden, die prinzipiell allen jungen Menschen offenstehen.

Programm	Alter	Besonderheit
Step by Step	unter 25 Jahren	Vermittlung von Praxiserfahrungen
Perspektiven für junge Flüchtlinge	unter 25 Jahren	Basisprogramm
Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk	unter 25 Jahren	Ausbildung im Handwerk

- Step by Step** in die betriebliche Ausbildung
Kooperationsmodell, das DGB, BA und BDA entwickelt haben, um Betriebe finanziell zu unterstützen, Flüchtlinge auf die betriebliche Ausbildung vorzubereiten.
Zielgruppe: Junge Flüchtlinge unter 25 Jahren mit Asylstatus.
Ziel: Parallel zu Sprachkursen und Kompetenzfeststellung wird der Kontakt zu Betrieben und dem Ausbildungsmarkt hergestellt. Kenntnissen des Arbeitsmarktes und der Ausbildungsberufe werden dabei vermittelt.
Weitere Informationen als [Download](#) oder unter der Servicenummer: 0800 4 5555 20
- Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)**
Zielgruppe: Flüchtlinge unter 25 Jahren, die eine berufliche Ausbildung anstreben (Zuweisung erfolgt über Arbeitsagentur oder Jobcenter)
Ziel: Orientierung im deutschen Ausbildungs- und Beschäftigungssystem sowie berufsbezogene Sprachkenntnisse.
Förderzeit: 4-6 Monate
- Perspektive für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H)**
Ergänzung zu PerjuF für Flüchtlinge unter 25 Jahren, die eine Ausbildung im Handwerk anstreben.
Ziel: Orientierung in mindestens drei handwerklichen Berufsfeldern mit Praxiserfahrungen. Maßnahmen finden in den überbetrieblichen Bildungsstätten des Handwerks (ÜBS) statt
Zeitraum: 4-6 Monate
Inanspruchnahme: April – Dezember 2016 1.119 Flüchtlinge (48 Frauen)

- weitere bekannte Instrumente/Unterstützungsmittel, die alle Ausbildungssuchende in Anspruch nehmen können:
Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQ): 4.716 teilnehmende Flüchtlinge (Feb 2017),
Assistierte Ausbildung (AsA): 1.022 Teilnehmende (Feb. 2017),
Ausbildungsbegleitende Hilfen für junge Menschen (abH): 2.433 Teilnehmende (Feb. 2017),
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB): 671 Teilnehmende (Feb. 2017)

B) Beschäftigungsprogramme

Für den Einstieg ins Berufsleben wurden vier spezielle Programme entwickelt. „**Kommit**“ ist das Kooperationsmodell von DGB, BDA und BA das sich an Flüchtlinge mit geringer Qualifizierung richtet. „Perspektiven für Flüchtlinge“ ist das Basisprogramm, das praktische Erfahrungen in Betrieben und Bewerbungstraining miteinander verbindet. Ein Programm zielt speziell auf die Bedürfnisse von weiblichen Flüchtlingen und „KompAS“ verbindet Kompetenzfeststellung mit berufsbezogener Sprachförderung. Alle Programme können auch mit Sprachkursen, Integrationskursen oder Maßnahmen anderer Träger kombiniert werden.

Programm	Besonderheit
Kommit	Praxiserfahrung für Flüchtlinge mit geringer Qualifizierung
Perspektiven für Flüchtlinge	Praxiserfahrung und Bewerbungstraining
Perspektiven für weibliche Flüchtlinge	speziell für Frauen
KompAS	Kompetenzfeststellung und berufsbezogene Sprachförderung

- **Kommit** (Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung)
 Bis 2021 können 120.000 Ausbildungsplätze gefördert werden. Aus gewerkschaftlicher Sicht sollte dies auch für junge Menschen über 25 Jahre die erste Wahl sein.
 Wir wissen aber auch, dass es bei Flüchtlingen, die das deutsche Berufssystem nicht kennen, Vorbehalte gibt, eine vollständige Ausbildung zu durchlaufen oder der Wunsch vorherrscht, schnell Geld zu verdienen. Über berufsbegleitende Teilqualifizierungen während einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung soll eine Ausbildung erreicht werden, die Teilqualifizierungen behalten aber auch ihren Wert, wenn die vollständige Ausbildung nicht mehr erreicht wird.

Phase I:

Sprachausbildung durch Teilnahme an einem Integrationskurs. Angestrebt wird das Sprachniveau A 2.

Phase II:

In der zweiten Phase laufen die Integrationskurse des BMAF weiter, werden aber mit betrieblichen Praxisphasen verknüpft. Die Sprachkurse des BAMF bieten eine hohe

Flexibilität in der Ausgestaltung, die eine Kombination von Beschäftigung oder Qualifizierung und weiterqualifizierendem Spracherwerb ermöglicht. Die Beschäftigten werden in dieser Phase vom Arbeitgeber freigestellt. Die Kosten der Maßnahme werden durch das BAMF getragen. Bei eigenem Einkommen können unter Umständen die Teilnehmer an den Kosten beteiligt werden.

Phase III:

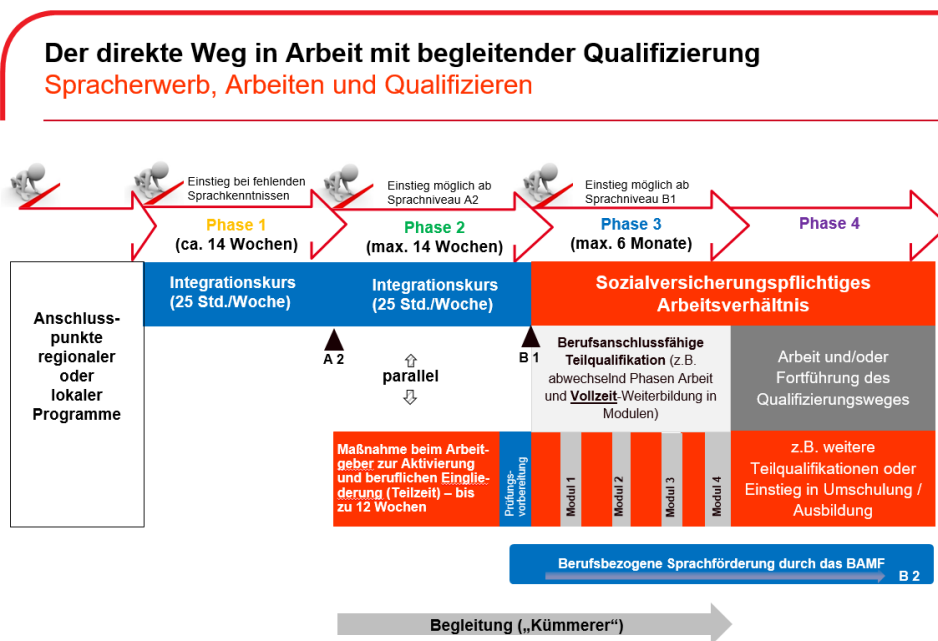
Danach folgt ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit dem **Einstieg in eine abschlussorientierte Weiterbildung** über eine berufsanschlussfähige Teilqualifikation. In dieser Phase können durch die BA weitere arbeitsfördernde Hilfen gewährt werden. Für die berufsbegleitende Qualifizierung werden Module entwickelt, die so gestaltet sind, dass nach Durchlauf aller Module eine Abschlussprüfung vor der zuständigen Kammer ermöglicht wird. In der Phase II und III werden speziell geschulte Berater (Kümmerner) zur Seite gestellt, die helfen sollen Probleme und Schwierigkeiten frühzeitig zu lösen.

Phase IV:

In dieser Phase erfolgt eine weitere berufliche Stabilisierung. In dieser Phase kann die Ausbildung fortgesetzt werden, auch betriebliche Umschulungen (nach dem WeGebAU Programm) sind möglich.

Weitere Informationen als [Download](#) oder unter der Servicenummer: 0800 4 5555 20

In der folgenden Grafik ist der Prozessverlauf noch einmal anschaulich dargestellt.



Weitere Programme für Flüchtlinge sind:

- **Perspektiven für Flüchtlinge** (PerF)

Ziele: In 6 Wochen werden die Kompetenzen in Betrieben oder in Ausnahmen in Werkstätten festgestellt. Vermittlung von berufsbezogenen Deutschkenntnissen. Orientierung und Beratung auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Strategien für die Bewerbung
Am Ende erhalten die Teilnehmenden einen Bericht über ihre Kenntnisse und Fähigkeiten
Zeitraum: 12 Wochen
Inanspruchnahme: (Okt. 2015 – Feb. 2017) 45.482 Teilnehmende (4.000 Vorbestellungen) (Stand 14.02.2017)
- **Perspektiven für weibliche Flüchtlinge** (PerF-W)

Spezialisierung des PerF für weibliche Flüchtlingen: Berücksichtigung der besonderen Interessen von Frauen (Kinderbetreuung, Kompetenz- und Ressourcenstärkung), sozial-pädagogische Begleitung
Zeitraum: 4 Monat in Teilzeit
Inanspruchnahme: (ab Dez. 2016) 1.284 TN (321 Bestellungen) (Stand 14.02.2017)
- **KompAS** (Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb)

alle Flüchtlinge, die Integrationskurs, Kompetenzfeststellung und frühzeitige Aktivierung kombinieren
Ziel: Bewerbungstraining, Jobcoaching, berufsbezogene Sprachförderung
Zeitraum: 6-8 Monate
Inanspruchnahme: 9.833 Teilnehmende (Okt.-Dez. 2016)
- Weitere bekannte Programme:

WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter Beschäftigter und Beschäftigter in Klein- und Mittelbetrieben;
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, darunter Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) (2.440 Flüchtlinge, Feb. 2017);
Eingliederungszuschuss (EGZ), Finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers: 3.457 Flüchtlinge (Feb. 2017),
Förderung der beruflichen Weiterbildung: 5.104 Flüchtlinge (Feb. 2017)
Förderung von Selbstständigkeit: 79 Flüchtlinge (Feb. 2017)
Modulare **Teilzeitqualifizierungen**

Modellprojekte, die von Gewerkschaften und Betrieben unterstützt werden, wie das Projekt „[Integration Schiene](#)“ gibt es bisher nur vereinzelt, sie können Vorreiter für weitere Aktivitäten in Branchen oder Betrieben sein. Die „Integration Schiene“ ist ein Zusammenschluss von EVG, Deutscher Bahn und 17 weiteren Partnern der Eisenbahnbranche, der auf die Integration von Geflüchteten in die Bahnbranche zielt. Neben der Einstiegsqualifizierung, Ausbildung und Beratung begleiten Paten und Betriebslotsen die Flüchtlinge vor Ort.

3. Forderungen des DGB

Aus Sicht des DGB müssen folgende Rahmenbedingungen verbessert werden, um Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt zu integrieren:

1. Rechtsicherheit herstellen

Neben mangelnden Sprachkenntnissen trägt vor allem die fehlende Rechtssicherheit des Aufenthaltsstatus zur Unsicherheit und unsicherer Perspektive bei. Ursache ist, dass immer weniger Flüchtlinge direkt anerkannt werden und nur den Status der Duldung bekommen. Dies verhindert auch, dass Betriebe Flüchtlinge einstellen oder ausbilden. Wenn nicht klar ist, ob oder wann ein Flüchtling das Land verlassen muss, werden auch Betriebe den Aufwand scheuen, der mit der Integration von Flüchtlingen verbunden ist. Besonders die unterschiedlichen Auslegungen des Integrationsgesetzes in den Ländern verunsichern auch die Unternehmen.

Dabei wird der Ermessensspielraum für die Beendigung einer Duldung unterschiedlich interpretiert. Einige Bundesländer legen die 3+2 Regelung¹ streng zulasten der Flüchtlinge aus und verunsichern damit Flüchtlinge und Betriebe. Unternehmen überlegen sich natürlich, ob sie Flüchtlingen noch eine Ausbildung anbieten, wenn sie trotz Ausbildungszusage abgeschoben werden können. Die neuen [allgemeinen Anwendungshinweise](#) zur Ausbildungsduldung des Bundesinnenministeriums helfen, eine einheitliche Praxis durchzusetzen.

Der DGB setzt sich dafür ein, dass Integration Vorrang vor Abschiebung hat. Wer sich gut in der deutschen Arbeitswelt eingelebt hat, hat auch gute Perspektiven am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Für eine Integration in die Gesellschaft sollte dies wichtiger sein als der Aufenthaltsstatus.

2. Schutz der Flüchtlinge vor Ausbeutung und prekärer Beschäftigung

Menschen aus dem Ausland, vor allem aber geflüchtete Menschen kennen das Rechtssystem in Deutschland nicht und verfügen oft über eine niedrige oder nicht anerkannte Qualifikation. Diese Gruppen sind besonders bedroht, am Arbeitsmarkt ausgebeutet zu werden. Aufgrund der schwierigen Lebenssituation von Flüchtlingen (Kriege, Flucht, kulturelle Unterschiede) besteht die Gefahr, dass sie zunächst nur in prekären Beschäftigungsformen Arbeit finden. Damit steigt das Risiko, dass sie schlechte Arbeitsbedingungen hinnehmen und die Chancen zu Ausbildung/Weiterbildung verpassen. Prekäre oder atypische Arbeit kann ein Einstieg sein, aber es ist notwendig, dass auch während der Beschäftigung Weiterbildung angeboten wird. Unser Ziel muss es sein, Flüchtlinge genauso wie die heimischen Beschäftigten vor prekärer Beschäftigung zu schützen. Das Argument „lieber prekäre Beschäftigung als keine Arbeit“ wurde schon in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit benutzt, um schlechte Arbeit zu rechtfertigen. Das Argument war schon damals falsch und ist es heute – auch mit Blick auf geflüchtete Menschen – immer noch.

¹ Nach der 3+2 Regelung können Flüchtlinge auch ohne sicheren Aufenthaltsstatus eine dreijährige Ausbildung absolvieren und anschließend zwei Jahre in einem Beruf arbeiten. Sie dürfen während dieser Zeit nicht abgeschoben werden.

Auch wenn der aktuelle Trend von Flüchtlingen in Leiharbeit kritisch gesehen wird, können wir aus den Erfahrungen von Leiharbeitsfirmen mit guten Arbeitsbedingungen lernen. Sie können hilfreich sein, um den ersten Kontakt der Flüchtlinge mit der deutschen Arbeitswelt besser zu organisieren.

3. Beratung anbieten

Um Flüchtlinge vor Arbeitsausbeutung zu schützen, sind Beratungseinrichtungen zu Sozial- und Arbeitsrecht zwingend notwendig. Leider gibt es sie nur an wenigen Orten. In den Beratungsstellen von Arbeit & Leben in Brandenburg und Berlin (Beratungszentrum für Migration und gute Arbeit) werden Multiplikatoren/-innen geschult, um für die arbeitsrechtliche Situation von Flüchtlingen zu sensibilisieren. Auch Anlaufstellen wie „Der Laden“ der IG Metall in Frankfurt/M sind wichtige Orte, an denen sich Flüchtlinge Rat holen können. In Hessen und Hamburg hat der DGB Erstberatung und Basisseminare dazu durchgeführt.

Wir brauchen mehr Beratungseinrichtungen zu Arbeitsrecht und Arbeitsausbeutung, die die Flüchtlinge beraten und sie bei der Durchsetzung ihrer Arbeitnehmerrechte unterstützen. Diese Stellen müssen vor allem aus Arbeitnehmersicht beraten und dürfen sich nicht auf allgemeine rechtliche Informationen beschränken. Damit besteht die Chance, dass zumindest die schlimmsten Fälle verhindert werden.

4. Wirksamkeit von arbeitspolitischen Maßnahmen erhöhen

Was für einheimische Beschäftigte wichtig ist, gilt auch für Flüchtlinge. Hilfsjobs und unqualifizierte Arbeiten bieten keine Perspektive und sind schon jetzt für Einheimische rar. Deshalb sind Beratung, Qualifizierung und berufsbegleitende Sprachkurse wesentliche Instrumente, um Flüchtling auf den deutschen Markt vorzubereiten und ihre individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen zu nutzen.

Ein Großteil der Geflüchteten findet den ersten Job über Freunde und soziale Kontakte. Betriebe und Verwaltungen können hier wesentlich aktiver sein. Gerade mittlere und große Betriebe stellen im Vergleich zu den kleinen Betrieben wenige Flüchtlinge ein. Oft sind die formalisierten Karrierewege mit den eingespielten Bewerbungsverfahren eine zu große Hürde für die Flüchtlinge. Wesentlich für den Einstieg in das Berufsleben ist der direkte Kontakt der Flüchtlinge zu Betrieben und Verwaltung. Überall dort, wo Flüchtlinge praktische Erfahrungen sammeln, wächst auch die Bereitschaft, mehr Flüchtlinge einzustellen. Frühe praktische Erfahrungen in der Arbeitswelt helfen auch den Flüchtlingen, sich auf dem ungewohnten Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu orientieren. Auch hierbei sind die Programme der BA hilfreich und müssen stärker beworben werden.

Nicht zuletzt müssen die Potenziale von weiblichen Flüchtlingen besser genutzt werden, um ein Abdriften in klassische Rollenmuster zu verhindern. Für den Zugang der Frauen zu Integrationskursen, beruflicher Ausbildung oder Beschäftigung ist deshalb wichtig, dass Kinderbetreuungsmöglichkeiten und familienbewusste Arbeitszeiten zur Verfügung stehen. Das ESF-Projekt „stark im Beruf“, das in ca. 90 Städten mit lokalen Initiativen zusammenarbeitet, hilft geflüchteten Frauen in der Erwerbsarbeit Fuß zu fassen.

4. Was können Betriebs- und Personalräte tun?

Auch wenn Betriebs- und Personalräte nur begrenzte Mitbestimmungsmöglichkeiten bei Personalentscheidungen haben, lassen sich die Bedingungen für Flüchtlinge in Betrieben und Verwaltungen verbessern. Denn der erste Kontakt von Flüchtlingen in den Betrieben ist häufig entscheidend für die zukünftige Berufsbiografie. Ob Flüchtlinge ihre Chancen nutzen können, hängt auch davon ab, wie sie über betriebliche Angebote informiert werden und wie sehr sie darin bestärkt werden, Ausbildungs- und Qualifikationsangebote im Betrieb zu nutzen.

Die Programme für Aus- und Weiterbildung werden nur dann funktionieren, wenn Betriebs- und Personalräte sie aktiv unterstützen und die geflüchteten Menschen „an die Hand nehmen“ und ermuntern Weiterbildung zu machen. Auch gegenüber dem Arbeitgeber können Betriebs- und Personalräte Türöffner sein und Weiterbildung anregen. Insbesondere die beiden DGB Programme „**Step by Step**“ und „**Kommit**“ sind finanziell gut ausgestattet und erleichtern die Integration.

Neben den Informationen zu den speziellen Programmen und Weiterbildungsmöglichkeiten können Betriebs- und Personalräte Angebote für Flüchtlinge machen. Informationen über die Rechte im Betrieb oder Veranstaltungen mit den Flüchtlingen fördern die Willkommenskultur in den Betrieben/Verwaltungen. Darüber hinaus sensibilisieren sie die Kolleginnen und Kollegen über die besonderen Bedürfnisse der neuen Kollegen/-innen.

Betriebs- und Personalräte sollten auch die besondere Situation von geflüchteten Frauen im Auge behalten und sie im Eingewöhnungsprozess unterstützen. Gleiches gilt natürlich auch für Männer, die – egal ob sie allein oder mit der Familie/Kindern gekommen sind – in der fremden Welt besondere Eingewöhnungsschwierigkeiten mit sich bringen.

Der Kampf gegen prekäre Beschäftigungsformen wie Befristung, Minijobs, Leiharbeit und Werkverträge hilft nicht nur Flüchtlingen, sondern allen Beschäftigten, um die Spaltung in Beschäftigte erster und zweiter Klasse zu verhindern.

Auch außerhalb der Betriebe setzen sich Gewerkschafter/-innen für die Integration der Flüchtlinge in die Gesellschaft ein. Auf Bundesebene versuchen wir auf die Gesetzgebung Einfluss zu nehmen und die Rahmenbedingungen so gestalten, dass prekäre Beschäftigung verhindert wird. In nahezu allen DGB Regionen engagieren sich Kolleginnen und Kollegen in zahlreichen Veranstaltungen, Aktivitäten und politische Veranstaltungen. Hier wird informiert, Initiativen für Ausbildung und Beschäftigung gestartet oder mit kulturellen Angeboten die Integration unterstützt. Gewerkschafter/-innen sind aktiv in Flüchtlingsinitiativen und -bündnissen.

Schwerpunkte sind:

- Informationsveranstaltungen mit Experten/innen der BA und örtlichen Flüchtlingsräten
- Durchführung von Schulungen für Verwaltungsräte und Interessenvertretungen
- Seminare und Konferenzen zu Arbeitsrecht und Asylrecht im Zusammenhang von Flucht und Migration.
- Direkte Unterstützung (z. B. Spendenaktionen, Mittagessenlieferung)
- politische Veranstaltung für Integration und Willkommenskultur – gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus
- kulturelle Veranstaltungen (z. B. Stadteifest, Fußballturnier)

5. Fazit

Leider hat nur ein Bruchteil der Flüchtlinge (37.500 gegenüber 484.000 Arbeitsuchenden) im letzten Jahr eine sozialversicherungspflichtige Arbeit gefunden. Neben der häufig vorhandenen aufenthaltsrechtlichen Unsicherheit liegt dies auch daran, dass sich viele Flüchtlinge noch in Sprachkursen, berufsvorbereitenden Maßnahmen oder in einer Orientierungsphase (Ausbildung, Studium, Projekte) befinden. Viele Flüchtlinge arbeiten vorwiegend in gering qualifizierten Bereichen als Helfer/-innen oder in Leiharbeit.

Für eine umfassende Bewertung ist es noch zu früh, da zunächst diejenigen Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt erscheinen, die schnell Geld verdienen müssen und jede Arbeit annehmen, die ihnen angeboten wird.

Die Erfahrungen aus den letzten Jahrzehnten lehren, dass die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt für alle Beteiligten eine große Herausforderung ist. Doch anders als bisher – wo Flüchtlinge und Migranten/-innen weitgehend sich selbst überlassen wurden, bestehen heute gute Chancen, den Integrationsprozess durch gezielte Maßnahmen zu steuern. Damit Flüchtlinge schneller in gute Ausbildung und Beschäftigung kommen oder sich beruflich weiterentwickeln können, müssen die Arbeitsmarkt-Programme allerdings besser beworben werden.

Vor allem die Programme „**Step by step**“ und „**Kommit**“ sollten in den Betrieben verstärkt umgesetzt werden. So können die Betriebs- und Personalräte gegenüber den Arbeitgebern initiativ tätig werden oder junge Flüchtlinge begleiten, damit sie die betrieblichen Hürden leichter überwinden. Bei Fragen und Schwierigkeiten geben die örtlichen Agenturen für Arbeit Auskunft und stellen ggf. maßgeschneiderte Angebote zur Verfügung.

Weitere Informationen zu „[Step by Step](#)“ und „[Kommit](#)“ oder unter der kostenlosen Servicenummer: 0800 4 5555 20.

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon: 030-24060 729

www.dgb.de

Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach

Kontakt: Johannes Jakob, Dr. Frank Meissner

Stand: August 2017

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 8 bis 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:

<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>

=====

Hinweis:

Broschüre: Ratgeber Hartz IV – Tipps und Hilfen vom DGB, Ausgabe 2017



„Hartz IV“ ist ein nur schwer zu durchschauender Dschungel. Auch nach den Änderungen im Jahr 2016 ist keineswegs – wie behauptet – vieles einfacher und besser geworden. Die grundlegend überarbeitete Neuauflage unseres Ratgebers 2017 berücksichtigt diese so genannte „Rechtsvereinfachung“ sowie die ab 2017 geltenden Regelsätze. Der Ratgeber der Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitsloseninitiativen und des DGB (DIN-A5-Broschüre, ca. 90 Seiten) enthält viele Tipps, die bares Geld wert sein können.

Weitere Informationen und Preise: www.dgb-bestellservice.de (Suchwort „Hartz IV“)