

**Stellungnahme
des DGB Bezirks Nordrhein-Westfalen zur Anhörung
des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales
und des Integrationsausschusses am 13.03.2019**

„Integration in Arbeit – Anhörung A01-13.03.2019“

Düsseldorf, 06.03.2019

Einleitung:

Das Interesse Geflüchteter an beruflicher Bildung ist groß: Zwei Drittel der im Rahmen der IAB-BAMF-SOEP-Studie¹ Befragten streben einen Berufs- oder Hochschulabschluss an. Die aktuellen Zahlen der Ausbildungsstatistik deuten in eine ähnliche Richtung. Danach waren im vergangenen Jahr in NRW über 9.000 Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund bei der BA registriert. Das sind 42,5% mehr gegenüber dem Vorjahr. (Dabei bildet die offizielle Statistik nur diejenigen ab, die einen Bewerberstatus zuerkannt bekommen. Der Anteil der Interessierten dürfte deutlich höher liegen.) 3.280 Einmündungen in Berufsausbildung konnten registriert werden. Das waren über 58 % mehr als im Jahr vorher. Es gilt deshalb, die Möglichkeiten Geflüchteter an beruflicher Qualifizierung zu verbessern, damit sie ihren Lebensunterhalt selbst verdienen können und gesellschaftliche Teilhabe² gefördert wird. Ohne berufliche Qualifizierung steigen das Risiko eines wachsenden Niedriglohnssektors und der damit verbundenen Konkurrenz am Arbeitsmarkt.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) weist darauf hin, dass Geflüchtete sich nur langsam in den Arbeitsmarkt integrieren. Grund seien vor allem fehlende Sprachkenntnisse und ein geringer Anteil von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung sowie rechtliche und institutionelle Hürden³. Wie schnell das geschieht, hänge wesentlich von der Länge der Asylverfahren, der Sprachförderung, Investitionen in Bildung und Ausbildung, Arbeitsvermittlung und der Aufnahmebereitschaft der Wirtschaft ab. Negative Entscheidungen der Ausländerbehörden sind oft der Grund dafür, dass Flüchtlinge keine Ausbildung beginnen können.

Der DGB sieht die Veränderung des Aufenthaltsrechts und die Einführung eines sicheren Aufenthalts zur Absolvierung einer qualifizierten Berufsausbildung und eines Hochschulstudiums als unabdingbar an. Ein sicherer Aufenthalt muss unabhängig vom Herkunftsland auch zur anschließenden Arbeitsplatzsuche außerhalb des Duldungssystems gelten. Allen Asylsuchenden, Geduldeten und deren Familien sollte nach einem bundeseinheitlichen Verfahren ein Anspruch auf einen Beschäftigungserlaubnis eingeräumt werden. Im Hinblick auf die mögliche Verdrängung anderer Gruppen am Arbeitsmarkt müssen Dumpinglöhne vermieden werden.

Gleichzeitig gibt es viele einheimische Jugendliche, denen der Sprung von der Schule in die Ausbildung nicht nahtlos gelingt. Allein im Jahr 2018 suchten 22.000 Jugendliche auch nach Beginn des Ausbildungsjahrs in NRW noch einen Ausbildungsplatz. Bundesweit befanden sich ca. 300.000 junge Menschen in

¹ IAB-BAMF-SOEP Befragung Geflüchtete 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analyse zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnisse sowie kognitiven Potenzialen. DIW Berlin: Politikberatung kompakt 123, Berlin 2017.

³ Zu weiteren Hürden s.a. im Workingpaper der HBS/FoFö „Flüchtlinge in der Arbeitswelt“ ab S. 9f. Download: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_019_2016.pdf

den zahlreichen Maßnahmen des Übergangsbereichs. Fast 1,35 Millionen der 20- bis 29-Jährigen verfügen über keinen Berufsabschluss. Dennoch hat sich die Zahl der Ausbildungsverträge erstmals seit vier Jahren leicht erhöht.

Wir fordern weiterhin, dass jeder ausbildungsinteressierte junge Mensch eine Ausbildungsgarantie bekommt, die ihn frühestmöglich zum Berufsabschluss führen kann. Der DGB empfiehlt allen Akteuren einen Blick in die Landesverfassung zu werfen. Dort heißt es in Artikel 6 Abs. 3 „Allen Jugendlichen ist die umfassende Möglichkeit zur Berufsausbildung und Berufsausübung zu sichern.“ Die Landesverfassung unterscheidet im Übrigen nicht zwischen Geflüchteten und Einheimischen. Bei der Landesverfassung handelt es sich nicht um einen nachrangigen Gesetzestext. Wir fordern die Landesregierung und alle im Landtag vertretenen Parteien auf, den Auftrag der Verfassung endlich zur Leitlinie der eigenen Politik zu machen.

Die Regelangebote im Übergang von der Schule in die Ausbildung sind weiter zu verbessern und die Angebote so zu gestalten, dass sie Einheimische **und** Geflüchtete auf ihrem Weg in die Ausbildung unterstützen. Es gilt, die Arbeits- und Lebensperspektiven aller hier lebenden Menschen zu fördern.

Der DGB fordert zudem, den Zugang zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete zu verbessern, den Zugang zu Förderinstrumenten der Berufsbildung⁴ zu erleichtern und das Förderinstrumentarium an die Bedingungen der Geflüchteten zu erweitern und anzupassen.

Vorschläge im Einzelnen

Der DGB unterstützt ein Gesamtkonzept für ein Qualifizierungs- und Betreuungssystem für Geflüchtete, das sich an den individuellen Voraussetzungen aller Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen orientiert. Um die nachhaltige Integration von Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern, müssen die handelnden Akteure auf regionaler und überregionaler Ebene gut kooperieren. Die zielgruppenorientierte Integration in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem und in den tertiären Bildungsbereich erfordert eine Orientierungsphase, die die individuellen Voraussetzungen wie Sprachkompetenz und erworbene Qualifikationen erfasst, Orientierungs- und Vorbereitungsangebote inkl. berufsbezogenen Sprachkursen bereithält, um den Weg in eine Berufsausbildung bzw. Erwerb eines Berufsabschlusses und ggf. Anpassungsqualifizierungen zu ebnet und den Übergang in Beschäftigung zu erleichtern.⁵ Es geht dabei nicht um ein Sonder- oder Parallelsystem zur Qualifizierung von Geflüchteten, vielmehr um den Ausbau (z.B. die finanziell bessere Ausstattung von Instrumenten von Assistierter Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen) und Vertiefung von Förderinstrumenten im bestehenden Berufsbildungs- und Qualifizierungssystem. Davon profitieren Geflüchtete und Einheimische gleichermaßen. Arbeitsmarktpolitisch ist es notwendig, die beruflichen Potentiale von Geflüchteten auszuschöpfen und ihnen Aufstiege zu ermöglichen. Dies ist auch ein Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels und vor

⁴ Siehe hierzu auch die Website des BMBF „Berufsorientierung für Geflüchtete“: <https://www.berufsorientierungsprogramm.de/de/neue-website-berufsorientierung-fuer-gefluechtete-2126.html>

⁵ Siehe hierzu auch: Konzept Perspektive Handwerk: Flexibles Qualifizierungs- und Betreuungssystem im Handwerk für anerkannten Asylbewerber, Geduldete und Flüchtlinge mit Bleibeperspektive, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Abteilung Berufliche Bildung, 2015

allem entlastet es den Arbeitsmarkt in einem Segment, das ohnehin schon problematisch ist. Geflüchtete stehen häufig vor dem Dilemma, statt eine berufliche Qualifizierung zu beginnen aus finanziellen Gründen eine Helfertätigkeit aufzunehmen. Das ist verständlich, schafft aber langfristig keinen Zugang zum Arbeitsmarkt und ermöglicht keine Aufstiege. Es ist eine bedenkliche Entwicklung, dass die meisten Geflüchteten in Helfertätigkeiten und bei Leiharbeitsfirmen ohne Tarifbindung tätig sind.

Es müssen alle Anstrengungen unternommen werden, die Qualifizierung während der Beschäftigung zu stärken. Die Arbeitsagenturen – die für die Beschäftigten zuständig sind – haben Mittel, um dieser Weiterbildung zu finanzieren. Diese müssen genutzt werden. Verantwortung tragen hier sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitsagenturen. Die Integration darf nicht bei der Vermittlung stehen bleiben, sondern die Qualifizierung ist der nächste Schritt. Die Agenturen müssen deswegen offensiv und proaktiv die Arbeitgeber auf die Möglichkeiten hinweisen, die Arbeitgeber und die Geflüchteten beraten und helfen bei der Umsetzung der Maßnahmen. Die Integration findet nicht zuletzt insbesondere in den Betrieben durch das Kollegium statt. Hier können neben bestehenden Landesprogrammen erweiterte Bundesprogramme Betriebe dabei unterstützen diese Aufgabe umzusetzen, indem sie z.B. durch Projekte wie „Anerkannt“ für eine betriebliche Anerkennungskultur sensibilisieren.⁶ Dabei können Betriebsräte wichtige Partner sein, betriebliche Probleme zu lösen und bzw. mit den Betroffenen Konzepte für die Weiterbildung zu entwickeln. Dazu müssen Betriebsräte, Interessensvertretungen und Gewerkschaften von der Landesregierung unterstützt werden.

Unterschiedliche Voraussetzungen von Geflüchteten beachten

Für eine gelingende Integration von Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt müssen die heterogenen Voraussetzungen beachtet werden. Die Lebenslagen des Einzelnen bestimmen den finanziellen und sozialen Unterstützungsbedarf. Der Aufenthaltsstatus, die bereits erworbenen Kompetenzen wie auch die individuellen Lernvoraussetzungen bestimmen maßgeblich den Qualifizierungsbedarf und damit auch entsprechende Instrumente und Methodik der Qualifizierung.

Erforderlich sind Sprachförderung, Kompetenzfeststellung, Anerkennung erworbener Qualifikationen, Berufsausbildungsvorbereitung, berufsvorbereitende Maßnahmen und Einstiegsqualifizierung. Ein erfolgreicher Abschluss einer Berufsausbildung ist durch Berufseinstiegsbegleitung, ausbildungsbegleitende Hilfen und assistierte Ausbildung zu unterstützen. Dafür müssen ausreichend Mittel zur Verfügung gestellt werden. Die Maßnahmen müssen für Geflüchtete in der Regel nicht neu entwickelt werden, es ist vielmehr sinnvoll, sie im Rahmen von Regelangeboten zu erfassen und nur da auf die Zielgruppe auszurichten, wo ein besonderer Bedarf besteht und ergänzende Maßnahmen, zum Beispiel in Form von Einzelbetreuung, erforderlich sind. Hier können bestehende Landesprogramme wie die Beratung zur Beruflichen Entwicklung⁷ durch Bundesprogramme unterstützt werden, wie die Anerkennungsberatung, die bundesweit in Kooperation mit den Agenturen für Arbeit im Rahmen des IQ Netzwerkes angeboten wird.⁸

⁶ Das Projekt ist vom BMBF finanziert und richtet sich bundesweit an Betriebe. Dazu mehr unter <https://www.dgb-bildungswerk.de/migration/anerkannt>

⁷ Die Beratung zur Beruflichen Entwicklung (BBE) bietet in NRW zahlreiche Beratungsformate an. Mehr dazu unter <https://www.weiterbildungsberatung.nrw/beratung>.

⁸ Neben den bundesweiten Angeboten bietet das IQ Netzwerk in NRW an verschiedenen Standorten Beratungen für alle Menschen an, die eine ausländische Qualifikation anerkennen lassen wollen. Mehr dazu gibt es hier <https://www.iq-netzwerk-nrw.de/startseite/>.

Verlängerung der Schulpflicht – nicht nur für Geflüchtete

Im Koalitionsvertrag von schwarz/gelb kann man Folgendes nachlesen:

„Wir wollen verhindern, dass junge Flüchtlinge ohne Perspektiven bleiben und absehbar keine Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt gelingt. Daher werden wir eine Schulpflicht für Flüchtlinge unter 25 Jahren einführen.“

Mit dieser Zielformulierung hat die Landesregierung eine weitreichende Formulierung gewählt. Sie ging damit weit über den Vorschlag von DGB, Unternehmer NRW und Kammern hinaus, die in einer gemeinsamen Initiative gegenüber der Landesregierung eine Verlängerung der Schulpflicht bis zum Ende des 21. Lebensjahres gefordert hatten. Der Charme einer Schulzeitverlängerung besteht in einem verbindlichen Angebot, das allen jungen Menschen angeboten werden muss. Es ist Verpflichtung für das Land und die Kommunen sowie für die Betroffenen gleichermaßen. Insofern bleibt die Forderung aktuell.

Von diesem Ziel hat sich die Landesregierung offiziell verabschiedet. Das zuständige Schulministerium verkündet offen, dass man nicht mehr für diese Personengruppe zuständig sei. Selbst ein Schulbesuchsrecht wird nicht erwogen. Stattdessen verweist man auf laufende Projekte, die vom Umfang eher einen homöopathischen bzw. symbolischen Charakter haben. (Fff Förderzentrum für Flüchtlinge; Fit für mehr etc.)

Ergänzend dazu soll es nun ein Programm geben, das 50 Mio. zur Verfügung stellt, um die Integration zu fördern. Offensichtlich ist das eine Alternative zu der im Koalitionsvertrag vorgesehenen Verlängerung der Schulpflicht. Wofür das Geld ausgegeben werden kann, ist bis jetzt weitestgehend unklar. Der Titel „Gemeinsam klappt's“ ist vielversprechend. Die Initiative soll auf drei Jahre angelegt sein. Davon sollen 20.000 Geflüchtete profitieren. Insgesamt würden 69 € pro Person und Monat aufgewandt. Im Vergleich zur angedachten Schulpflichtverlängerung eher ein Sparprogramm.

Bei der Schulpflicht ist neben der Anhebung der Altersgrenze die Ausgestaltung in NRW verbesserungswürdig. Die IfK (internationale Förderklasse) am Berufskolleg ist in der Regel auf ein Jahr angelegt. Danach ist eine Verlängerung für ein weiteres Jahr möglich. Andere Bundesländer (z.B. Bayern) bieten von vorneherein zwei Jahre an und kombinieren das mit einem betrieblichen Angebot im dritten Jahr. In NRW hängt vieles vom Engagement einzelner Akteure ab. Ob z.B. ein zweites Jahr möglich ist, entscheidet die Schule. Nach Auffassung des DGB sollten diese Angebote von vorneherein auf zwei Jahre angelegt sein. Damit würden bessere Planungsgrundlagen geschaffen, die sich positiv auf das Bildungsangebot auswirken würden.

Als ein wichtiges (vorgeschobenes) Argument führt die Administration aus, dass die Schulpflichtverlängerung ein Grundrechtseingriff darstellt und eine einseitige Schulpflichtverlängerung für Geflüchtete gegen den Gleichheitsgrundsatz verstößt und deshalb aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht möglich sei. Was andere Bundesländer aber belegen: Die verfassungskonforme Ausgestaltung ist kein Problem. Man muss es nur wollen. So könnte der Zugang nicht vom Flüchtlingsstatus abhängig gemacht werden, sondern an bestimmten Kriterien festgemacht werden. So z.B. an mangelhaften Sprachkenntnissen, der fehlenden Möglichkeit einen Schulabschluss erwerben zu können etc.

Somit könnten auch andere Personengruppen von einer Schulpflichtverlängerung profitieren.

Qualität der Sprachangebote, der Integrationskurse und Orientierungsmaßnahmen verbessern

Bei der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 zeigte sich, dass über ein Drittel der Geflüchteten in Deutschland bislang an Sprachkursen teilgenommen haben oder sich aktuell in einer Sprachmaßnahme befinden. Fast ein Viertel der Geflüchteten berichtet, über eine gute oder sehr gute englische Sprachkompetenz zu verfügen. Hieran gilt es anzusetzen. Sprachförderung zählt zu den Grundsteinen einer erfolgreichen Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Dieser Grundstein muss allen Beteiligten gleichermaßen ohne strukturelle Hürden zur Verfügung gestellt werden. Die derzeitigen Strukturen reichen nicht aus um eine gleichberechtigte Teilhabe an Qualifizierungen aller zu gewährleisten. Um den Anteil von Frauen und Männern an Qualifizierungsangeboten gleichermaßen zu erhöhen, sind sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung notwendig. Die IABBAMF-SOEP Befragung hat beispielsweise Hürden für Frauen aufgezeigt, die an Maßnahmen zur Sprachförderung teilnehmen wollen: Fehlende Kinderbetreuung ist eine der wesentlichen Determinanten hinsichtlich der Teilnahme an einer Maßnahmen zur Sprachförderung.

Als Teil der Berufsvorbereitung (bzw. Berufsausbildung) sollten begleitende Sprachangebote insbesondere die Entwicklung berufsbezogener Sprachkompetenz gefördert werden. Dies erfordert den Einsatz ausreichend qualifizierter Sprachlehrer/innen. Angesichts der niedrigen Erfolgsquoten bei Abschlusstests ist es erforderlich, die Qualität der Sprachkurse zu verbessern. Um erfolgreich eine betriebliche Ausbildung zu starten, benötigen Jugendliche mindestens das Sprachniveau B1 des europäischen Referenzrahmens. Spätestens zum Ende der Ausbildung sollte das Niveau B 2 erreicht werden, um den Übergang von der Ausbildung in Arbeit abzusichern. Unabhängig des vermittelten Sprachniveaus des Referenzrahmens, ist es wichtig, dass Jugendliche das Sprachwissen erhalten was sie wirklich für die betriebliche Ausbildung benötigen. Um parallel zur Ausbildung den Spracherwerb zu fördern, bietet das Berufskolleg schon jetzt gute Möglichkeiten der individuellen Förderung. Die Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg sieht bereits jetzt die Einrichtung von Stütz- und Förderangeboten vor. Dies bezieht sich auf die Differenzierungsmöglichkeiten innerhalb der 480 Jahresstunden Berufsschulunterricht. Zusätzlich besteht die Möglichkeit darüber hinaus zusätzlichen Sprachunterricht im Umfang von zwei Wochenstunden anzubieten. Die Nutzung des Differenzierungsbereiches ist auch für leistungsstarke Jugendliche eine Chance, weil z.B. alternativ Zusatzqualifikationen angeboten werden können. Diese Möglichkeiten des Differenzierungsbereiches werden bisher in den Berufskollegs viel zu wenig genutzt.

Die Qualität der BAMF-Integrationskurse und der ESF-BAMF-Kurse hängt wesentlich von Rahmenbedingungen wie Stundenanzahl, Kursgröße und Spezialangeboten wie Grundbildung ab. Begleitende Kinderbetreuung bei Sprachkursen muss gewährleistet werden, denn eine begleitende Kinderbetreuung trägt zur Teilnahmebereitschaft und zum Lernerfolg bei. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse der Dozentinnen und Dozenten müssen zu Gunsten von Festanstellungen zurückgedrängt werden. Mindestens aber muss den Dozentinnen und Dozenten eine verbindliche Zusage über ein Jahresstundenkontingent gemacht werden. Aufgrund der inhaltlichen und pädagogischen Anforderungen ist kurzfristig eine Orientierung der Vergütung an die des öffentlichen Dienstes (TVöD) erforderlich, die vertraglich abgesichert werden muss. Mit einer hohen Einstufung und Eingruppierung muss gewährleistet werden, dass die Beschäftigten ein Entgelt erhalten, welches für die anspruchsvolle Tätigkeit angemessen ist. Die Qualität der Integrationskurse hängt auch davon ab, ob die Inhalte Einblicke in die Arbeitswelt vermitteln. Die Beschäftigten müssen

dazu Möglichkeiten der Weiterqualifizierung, bspw. durch Weiterbildungsträger, erhalten. Eine ausreichende finanzielle Förderung des Lebensunterhalts erleichtert die erfolgreiche Teilnahme an Integrationskursen.

Berufsorientierung

Berufsorientierung ist ein wesentliches Instrument, um nicht mehr schulpflichtige junge Geflüchtete schrittweise auf eine Ausbildung vorzubereiten und ihnen vertiefte Einblicke in verschiedene Ausbildungsberufe zu geben. Dabei gilt es, Geflüchteten langfristige Arbeitsmöglichkeiten auf der Basis von anerkannten Qualifikationen zu ermöglichen. Maßnahmen auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene zur vertieften Berufsorientierung sind bereits fester Bestandteil im Berufswahlprozess auch von geflüchteten jungen Menschen. Dabei sollen ihnen das System der beruflichen Bildung in Deutschland sowie die Ansprüche auf Praktika, auf berufsvorbereitende Maßnahmen, auf eine duale Ausbildung, fachschulische Ausbildung oder ein Studium vermittelt werden. Die derzeitigen Programme für die Berufsorientierung für Geflüchtete zielen stark auf die Integration in Handwerksberufe ab und orientieren sich somit an zudem sehr eingeschränkten Arbeitsmarktbedürfnissen. Dabei muss aber auch bei der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für Geflüchtete gelten, dass die Bedürfnisse und Wünsche der/des Einzelnen im Vordergrund stehen. Geflüchteten jungen Menschen müssen Möglichkeiten eröffnet werden, Berufsausbildung und Beschäftigung in attraktiven Branchen und Berufen zu finden.

Berufsvorbereitung

Bei Bedarf können junge Geflüchtete durch die Vermittlung erforderlicher fachlicher und personaler Kompetenzen auf eine Berufsbildung an berufsvorbereitenden Maßnahmen teilnehmen. Damit soll der Einstieg in das Berufsleben erleichtert bzw. erst ermöglicht werden. Die Berufsvorbereitung erfolgt in aller Regel in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB), die nach dem § 51 SGB III gefördert werden. Darüber hinaus steht das Instrument der Einstiegsqualifizierung (EQ) zur Verfügung. Es ist zu prüfen, ob das Berliner Model EQ Welcome in NRW nutzbar gemacht werden kann.

https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahU-KEwiT-baTz-DgAhVCPVAKHdykANUQFjAAegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fwww.berlin.de%2Fjob-center-mitte%2F_assets%2Fflyer_eq-welcome_jug.pdf&usq=AOvVaw1zX2jt70P1TVtgcmIBUqV

⁹ Es soll speziell junge Geflüchtete, bei denen das Asylverfahren bereits abgeschlossen ist, Unterstützung rund um die betriebliche Einstiegsqualifizierung bieten. Ein gutes Beispiel wie Geflüchtete sich beruflich orientieren und Zugang zum Ausbildungsmarkt finden können, ist das Programm „Step by Step in die betriebliche Ausbildung“, eine gemeinsame Initiative von BAMF, BDA und DGB.¹⁰ Die Gewerkschaften unterstützen die Forderung nach einem Abschiebeschutz für die Zeit einer Maßnahme der Berufs- und Ausbildungsvorbereitung (BVB, EQ, u.a.)¹¹.

⁹ <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/willkommenslotsen.html>

¹⁰ <http://www.ba-bestellservice.de/bestellservice/themen/buergerinnen-buerger/weiterbildung/step-by-step-in-die-betriebliche-ausbildung-101235/>

¹¹ Siehe hierzu auch Pressemitteilung des Bundesinstituts für Berufsbildung: https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_73380.php

Zugang zur Berufsausbildung verbessern

Der Zugang zur Berufsausbildung ist nach geltenden Regeln abhängig vom Aufenthaltsstatus. Alle Geflüchteten, die einen Schutzstatus haben, besitzen den gleichrangigen Zugang zur Berufsausbildung – wie Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Asylbewerber/innen dürfen eine Berufsausbildung mit Genehmigung der Ausländerbehörde nach drei Monaten beginnen. Die Bundesagentur für Arbeit muss nicht zustimmen. Das gilt auch für bestimmte Praktika, Einstiegsqualifizierungen und Berufsvorbereitungen. Personen mit einer Aufenthaltsgestattung, die verpflichtet sind in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, dürfen grundsätzlich keiner Beschäftigung nachgehen. Die Wohnverpflichtung gilt für sechs Wochen und kann auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

Geduldete Flüchtlinge, also Personen die ausreisepflichtig sind und deren Abschiebung ausgesetzt ist, können ab dem ersten Tag der Duldung eine Berufsausbildung aufnehmen. Mit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes im August 2016¹² haben sie – unter bestimmten Bedingungen – einen Anspruch auf die Erteilung einer Ausbildungsduldung für die Dauer einer qualifizierten Berufsausbildung, sofern aufenthaltsbeendende Maßnahmen vor Antragstellung noch nicht eingeleitet sind.¹³ Hier ist die 3 + 2 Regelung, die vom DGB auf den Weg gebracht wurde konsequenter umzusetzen.¹⁴

In den letzten Jahren sind mehrere Gesetzesverschärfungen beschlossen worden, die für bestimmte Gruppen geflüchteter Menschen die Teilhabemöglichkeiten an Ausbildung und Arbeit wieder einschränken¹⁵. So ist die Wartefrist für einen Arbeitsmarktzugang für einige wieder verlängert worden und für einen Großteil der Menschen aus den so genannten sicheren Herkunftsstaaten soll überhaupt keine Arbeitserlaubnis oder Erlaubnis zur betrieblichen Ausbildung mehr erteilt werden. Dementsprechend ist je nach Aufenthaltsstatus und Herkunftsland nach dem derzeitigen Willen des Gesetzgebers Fördern oder Ausbremsen „angesagt“. Besonders komplex wird die Thematik des Zugangs zu Ausbildung und zur Ausbildungsförderung nicht nur durch die Unterschiede je nach Aufenthaltsstatus und Herkunftsland, sondern auch dadurch, dass die Zugänge bzw. Wartefristen sich je nach Förderinstrument unterscheiden. Ungewissheit über den Verbleib verunsichert, ein einfacher Zugang zu Förderinstrumenten fördert demgegenüber Motivation und Integration, wenn damit eine Berufsausbildung gesichert wird.

Berufsausbildung - ausreichendes Angebot sichern

Betriebliche Ausbildung sichert langfristig den Zugang zum Arbeitsmarkt und eröffnet berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Deshalb ist es wichtig, ein ausreichendes Angebot an betrieblichen, ergänzend außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen für alle bereit zu halten. Es müssen wieder mehr Betriebe für die duale Ausbildung gewonnen werden. Insbesondere in Regionen mit einem zu geringen Angebot an Aus-

¹² Geltendes Recht – siehe aktuelles Aufenthaltsgesetz

¹³ Siehe hierzu: DGB MIA Information, „3+2er Regelung“, Informationen und Handlungsempfehlungen, August 2017; siehe hierzu auch: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/faq-arbeitsmarktzugang-gefluechtete-menschen.pdf?__blob=publicationFile

¹⁴ Siehe hierzu die DGB Forderung unter <https://www.dgb.de/themen/++co++d8962aea-97c8-11e7-bd03-525400e5a74a>.

¹⁵ Handreichung, Der Zugang zur Berufsausbildung und zu den Leistungen der Ausbildungsförderung für junge Flüchtlinge und junge Neuzugewanderte, Der Paritätische Gesamtverband, Paritätische Arbeitshilfe 13, Seite 3.

bildungsplätzen sollte eine gezielte Ansprache und Beratung von Betrieben und betrieblichen Interessensvertretungen erfolgen. Bestehende Fördermöglichkeiten (Einstiegsqualifizierung, Assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen) sind dabei weiter bekannt zu machen, damit die Bereitschaft gefördert wird auch Jugendliche mit Förderbedarf auszubilden. Entsprechende Angebote für Ausbildungen im Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen müssen ebenso in ausreichendem Maß bereitgestellt werden.

Auch Betriebe gehen ein hohes Risiko bei der Ausbildung von Geflüchteten ein. Bricht ein junger Geflüchteter seine Ausbildung ab, muss der Betrieb dies unverzüglich, in der Regel innerhalb einer Woche, melden – ansonsten droht eine Geldstrafe von bis zu 30.000 Euro. Dies ist insbesondere für Kleinstunternehmen, die keine eigene Personalabteilung haben, ein großes Problem. Durch solche Regelungen werden Ausbildungen erschwert. Sie sind deshalb zu streichen.

Bricht ein geduldeter Flüchtling oder der Betrieb die Ausbildung ab, erlischt zudem das Aufenthaltsrecht. Allerdings besteht ein Anspruch auf eine Duldung für sechs Monate zur Suche nach einer weiteren Ausbildungsstelle.¹⁶ Diese Regelung kann im Alltag dazu führen, dass junge Geflüchtete ihre Rechte in der Ausbildung kaum wahrnehmen können. Wenn ein Auszubildender sich über schlechte Ausbildungsbedingungen beschwert, kann der Vorgesetzte ihm mit dem Ende der Ausbildung drohen. Kaum ein Geflüchteter wird auf diesem Weg seine Duldung riskieren wollen. Es gibt somit eine drastische Machtverschiebung zwischen Jugendlichen und Betrieben. Die Verlierer sind in diesem Fall die Geflüchteten.

Junge Geflüchtete brauchen nicht nur vor, sondern häufig auch während der Ausbildung eine intensive Sprachförderung, ausländerrechtliche Beratung und auch sozialpädagogische Unterstützung. Erforderlich sind Hilfen für junge Geflüchtete und Betriebe, um eine die Voraussetzungen für Berufsausbildung zu verbessern. Berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), Assistierte Ausbildung (AsA) und Einstiegsqualifizierungen (EQ und EQ Plus) müssen ausgebaut und den individuellen Bedarfen angepasst werden. Um lange Fahrtzeiten zu vermeiden, sollte ggf. ein Angebot von abH und AsA in den Räumlichkeiten der Berufskollegs ermöglicht werden. Der Zugang zu diesen Instrumenten muss für die Geflüchteten mindestens bis zum Alter von 27 Jahren ohne Wartefrist möglich sein. Ausbildungsbegleitende Hilfen bieten durch Sprachförderung und fachtheoretische Förderung eine sinnvolle Ergänzung. Auch die Assistierte Ausbildung ist ein wichtiges Instrument, um einheimischen Jugendlichen und Geflüchteten eine erfolgreiche Ausbildung zu ermöglichen. Arbeitgeber brauchen Schulungen im Umgang mit Ausländerbehörden, damit sie ihre rechtlichen Möglichkeiten und die der Auszubildenden kennen und nutzen können. Dies sollte Aufgabe der Industrie –und Handelskammern und der Handwerkskammern sein. Der DGB unterstützt auch die aktuellen Bemühungen, Prüfungen im Rahmen der Berufsausbildung zielgruppenadäquat zu gestalten.

Berufsbildende Schulen spielen bei der Vorbereitung auf eine Ausbildung, bei der Begleitung in der dualen Ausbildung und in weiterführenden Bildungsgängen eine zentrale Rolle. Daher sollte das Recht auf Besuch einer berufsbildenden Schule bis zum Alter von 27 Jahren ausgeweitet werden.

Um allen Jugendlichen die Chance auf eine abgeschlossene Ausbildung zu geben, fordert der DGB ein steuerfinanziertes „Zukunftsprogramm Ausbildung“. In Regionen mit einem besonders problematischen Ausbildungsmarkt wird hierbei marktbenachteiligten Jugendlichen die Chance geben, über eine außerbetriebliche Ausbildung zu einem Berufsabschluss in einem mindestens dreijährigen anerkannten Ausbildungsberuf zu erlangen. Das Ausbildungsprogramm des Landes (1000 zusätzliche Plätze pro Jahr für drei

¹⁶ Aufenthaltsgesetz § 60 a Abs. 2 Satz 10

Jahre) ist auf Grund seiner programmlichen Konstruktion nicht geeignet für eine nennenswerte Entlastung zu sorgen. Im vergangenen Jahr konnten nur die Hälfte der angebotenen Plätze besetzt werden. Über den Zugang entscheiden alleine die Betriebe. Die Zahlung von Subventionen ist der falsche Ansatz. Besser wäre eine verbindlichere Rolle der Träger. Beispielhaft kann das bewährte Modell der partnerschaftlichen Ausbildung genannt werden. Der Träger unterschreibt den Ausbildungsvertrag und bildet gemeinsam mit den Betrieben aus. Die Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen kann so eng mit den Betrieben verzahnt werden. Hierbei sind die Ausbildungsplätze auf zukunftsorientierte Berufe auszurichten und die Sozialpartner vor Ort eng einzubeziehen. Konzeptionelle Grundlage für das Zukunftsprogramm Ausbildung ist der Beschluss des BA-Verwaltungsrats „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“ vom 18. Juli 2014. Dieses Programm steht einheimischen Jugendlichen und Geflüchteten offen.

Interkulturelle Qualifizierung des Ausbildungspersonals¹⁷

Für eine erfolgreiche Integration durch die jeweils individuellen Qualifizierungselemente ist es notwendig, Ausbilder/innen für den Umgang mit Geflüchteten zu qualifizieren (Diversität und Interkulturalität). Ausbilder/innen sollten die Möglichkeit haben, an entsprechenden Schulungen teilzunehmen. Im Rahmen dieser Schulungen sollen die Ausbilder/innen für die unterschiedlichen sozialen, kulturellen und sprachlichen Aspekte sensibilisiert werden. Diese Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung trägt entscheidend zu einem spannungsfreien Umgang miteinander und damit zum Gelingen der beruflichen Ausbildung bei. Darüber hinaus braucht es Weiterbildungen, die nach hohen Qualitätsstandards ausgewählt und durchgeführt werden müssen, um eine ganzheitliche und präventive Sensibilisierung zu gewährleisten. Ausbilder/innen sollten dafür entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten (bezahlte Freistellung, Übernahme der Lehrgangskosten) erhalten. Interkulturelle Kompetenzen sollten zudem fester Bestandteil einer reformierten Ausbildereignungsverordnung (AEVO) werden. Neben dem Ausbildungspersonal sollte der Zugang zu Weiterbildungen auch für die Mitarbeitenden der Ausländerbehörden, sowie Integrations- und Migrationsfachstellen der Verwaltungen, Bezirksregierungen, zuständigen Stellen der Anerkennung und Mitarbeitenden der Arbeitsverwaltungen geöffnet werden. Gerade in diesen Institutionen müssen vermehrt präventive Maßnahmen zu den Themen Diskriminierung und Umgang mit schwierigen Situationen angeboten und durchgeführt werden.

Teilzeitberufsausbildung nutzen

Eine Teilzeitberufsausbildung¹⁸ kann für Geflüchtete, für die eine dreijährige Ausbildung aufgrund familiärer oder finanzieller Situation in Vollzeit nicht möglich ist, eine flexible Form der Qualifizierung sein. Bisher wird die Teilzeitberufsausbildung jedoch nur in sehr geringem Umfang genutzt. Sie sollte noch stärker von der BA beworben und von den Kammern und Betrieben genutzt werden¹⁹. Die Teilzeitausbildung kann für Geflüchtete eine Möglichkeit sein, Ausbildung und bspw. Kinderbetreuung miteinander zu

¹⁷ <https://www.ueberaus.de/wws/interkulturelle-kompetenz.php>

¹⁸ <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/bwp/show/1513>

¹⁹ [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Stn-Integration-von-Geflüchteten.pdf/\\$file/Stn-Integration-von-Geflüchteten.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Stn-Integration-von-Geflüchteten.pdf/$file/Stn-Integration-von-Geflüchteten.pdf) ¹⁷ <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA096.pdf>

verbinden. Sofern eine Teilzeitberufsausbildung nicht realisierbar ist, könnte alternativ auch eine Ausbildungszeitverlängerung sinnvoll sein.

Nachqualifizierung

Ältere an- und ungelernte Geflüchtete, für die eine Ausbildung wegen ihrer Erwerbssituation nicht mehr in Betracht kommt, sollen systematisch durch Beratungs- und Qualifizierungsangebote zur Externenprüfung¹⁷ hingeführt werden. Die Zielgruppe soll über die Möglichkeit und Chancen der abschlussorientierten Nachqualifizierung (betrieblich oder außerbetrieblich) informiert und durch eine bedarfs- und zielgruppenorientierte Beratung und Begleitung von Ausbildungs- und Arbeitsmarktbegleitern zu einer Externenprüfung geführt werden.

Das Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit) ist ein Beispiel für eine Nachqualifizierung, das sich an Geflüchtete mit geringer Qualifizierung richtet. Das Modell stellt einen guten Ansatz dar, um im Anschluss an die Maßnahme ein sozialversichertes Beschäftigungsverhältnis anzubieten. Hier muss für die richtige Umsetzung nachgesteuert werden, für dass es eine stärkere Einbindung betrieblicher Akteure benötigt.

Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen

Der Zugang zum Arbeitsmarkt wird im hohen Maß über schulische und berufliche Bildungsabschlüsse gesteuert. Wenn die Wertigkeit der Abschlüsse Arbeitgebern nicht bekannt ist, laufen Geflüchtete mit im Ausland erworbenen Qualifikationen Gefahr, einen nur eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten oder bekommen Jobangebote, die nicht ihrem eigentlichen Ausbildungsniveau entsprechen. Geflüchtete haben häufig keine abgeschlossene Bildungsbiographie, häufig fehlen aber auch einfach die Papiere. Gleichwohl verfügen sie über Bildungserfahrungen und -abschlüsse. Sofern eine im Ausland erworbene Berufsqualifikation sowie ggf. einschlägige Berufserfahrungen vorliegen, jedoch in einem Anerkennungsverfahren²⁰ wesentliche Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf festgestellt worden sind, sollen diese durch bedarfsgerechte Anpassungsqualifizierung ausgeglichen werden.

Die bisherigen Instrumente zur frühzeitigen Kompetenzfeststellung in den Erstaufnahmeeinrichtungen, zum Beispiel auch zur Erfassung informell und non formal erworbener Kompetenzen, müssen weiterentwickelt und möglichst frühzeitig eingesetzt werden. Dabei ist auch zu klären, ob akademische oder berufliche Qualifikationen und Kompetenzen bereits erworben wurden, ob Anrechnungsmöglichkeiten bestehen und ob ein Anerkennungsverfahren nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG anzustreben ist. Hierzu ist die Beratung unerlässlich, um Ratsuchenden begleitend im Anerkennungsverfahren zur Seite zu stehen. Ratsuchende haben einen Rechtsanspruch auf eine Beratung, so dass neben den landesrechtlichen Programmen, wie z.B. BBE eine flächendeckende Beratungsstruktur vorhanden sein

²⁰ <https://www.bmbf.de/de/erkennung-auslaendischer-berufsqualifikationen-1091.html>

muss, damit alle die gleichen Chancen haben.²¹ Um Geflüchteten einen fairen Zugang zur Integration in Ausbildung und Arbeit zu ermöglichen, fordern die Gewerkschaften bundeseinheitliche Regelungen für die Finanzierung von Anerkennungsverfahren. Die Attraktivität von Anerkennungsverfahren darf nicht von Landesgrenzen abhängig sein und darf nicht zugunsten einer unangemessenen und dazu schlechter bezahlten Tätigkeit verhindert werden. Die Bestimmungen für den Mindestlohn müssen auch in betrieblichen Qualifizierungsphasen Beachtung finden. Betrügerische Strukturen, die sich im Anerkennungsverfahren beteiligen gilt es das Handwerk zu legen. Betroffene müssen in der Beratung unterstützt werden um Formen der organisierten Kriminalität zu bekämpfen.

Validierung informell erworbener Kompetenzen

Viele Geflüchtete haben berufliche Kompetenzen informell durch Lernen in der Praxis erworben. Informell erworbene Berufserfahrung und berufliches Erfahrungswissen wird häufig unterschätzt und kann von Geflüchteten nicht verwertet werden. Eine Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ist für Geflüchtete von entscheidender Bedeutung, wenn es um den Zugang zum Arbeitsmarkt geht.

Die Anerkennung informell erworbener beruflicher Kompetenzen ist ein längst überfälliger Schritt, nicht nur für Geflüchtete. Wir wollen diese sichtbar und für die Beschäftigten verwertbar machen. Dafür benötigen wir die Einführung von geregelten Validierungsverfahren. Gerade Geflüchtete können davon besonders profitieren.

Förderprogramme

Zur Aufnahme bzw. während einer Berufsausbildung können geduldete Auszubildende gefördert werden. Die Leistungen der Ausbildungsförderung unterteilen sich in finanzielle Unterstützung während einer Ausbildung oder eines Studiums

(Bundesausbildungsförderungsgesetz, BAföG, und Berufsausbildungsbeihilfe, BaB, sowie ergänzende Fördermaßnahmen zur Unterstützung einer Ausbildung (zum Beispiel Assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen). Der Zugang zu den Leistungen ist vom Aufenthaltsstatus und von Voraufenthaltszeiten abhängig. Die einzelnen Förderinstrumente beinhalten unterschiedliche zu beachtende Fördervoraussetzungen und individuelle Ausschlüsse. Junge Geflüchtete haben bei Aufnahme einer Berufsausbildung keinen Anspruch mehr nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. Unabhängig vom Herkunftsland müssen ihnen dann Beihilfen (SGB II und XII, BAföG) zur Verfügung stehen.

Für die Integration von Geflüchteten ist es wichtig, dass sie schnell und unbürokratisch Zugang zu Förderinstrumenten der BA erhalten. Der Zugang sollte unabhängig vom Aufenthaltsstatus erfolgen, um Betroffenen und Betrieben Anreize für die Aufnahme und Begleitung der Berufsausbildung zu geben. Die Kosten zur Teilnahme an Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen und zur

²¹ Das IQ Netzwerk NRW bietet in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk und den Arbeitsverwaltungen flächendeckend Beratungen an. Mehr dazu siehe <https://www.dgb-bildungswerk.de/migration/iq-nrw>.
<https://www.dgb-bildungswerk.de/migration/wege-den-arbeitsmarkt-fuer-gefluechtete-oeffnen>

Validierung informell erworbener Kompetenzen sollten vollständig aus staatlichen Mitteln finanziert werden. Der DGB ist ausdrücklich gegen die Ablehnung einer Förderung durch das BAföG aus Altersgründen und für eine Reformierung der finanziellen Absicherung.²²

Die Maßnahmen müssen für Geflüchtete nicht neu entwickelt werden, sie gehören zum Regelangebot der BA und sollten nur dann auf die Zielgruppe ausgerichtet werden, wenn ein besonderer Bedarf besteht und ergänzende Maßnahmen erforderlich sind. Sofern eine Förderung bewilligt wurde, müssen Geflüchtete sich darauf verlassen können, dass die Förderung bis zum Abschluss der Berufsausbildung sichergestellt ist und nicht mehr unterbrochen wird (Bestandsschutz).

DGB Empfehlungen:

Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung von Geflüchteten verbessern

Der DGB unterstützt ein Gesamtkonzept für ein Qualifizierungs- und Betreuungssystem für Geflüchtete, das sich an den individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen orientiert. Ziel eines solchen Gesamtrahmens ist die nachhaltige Integration von Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Dazu gehören insbesondere folgende Empfehlungen:

- **Zugang zur Berufsausbildung** unabhängig vom Aufenthaltsstatus gewährleisten.
- **Förderprogramme** müssen sich stärker an den Bedarfen der individuellen Personen (Dauer, Intensität, Zeiten) anpassen. Das gilt bspw. für Sprachkurse, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und BA-Instrumente.
- **Qualität der Sprachkurse** muss mit einheitlichen Standards (auch für das Lehrpersonal) gesichert werden.
- **Berufsorientierung** für Geflüchtete als Regelangebot. Dies ermöglicht vertiefte Einblicke in Ausbildungsberufe.
- **Abschiebeschutz** für Geduldete auch für die Zeit einer Einstiegsqualifizierung.
- **Unterstützungsangebote im Rahmen der Berufsausbildung** wie Ausbildungsbegleitende Hilfen, assistierte Ausbildung sowie bei Bedarf sozialpädagogische Betreuung müssen jungen Geflüchteten sofort ab Abschluss eines Ausbildungsvertrages zur Verfügung stehen.
- **Zukunftsprogramm Ausbildung:** betriebsnahe Ausbildungsplätze gerade in Regionen mit angespanntem Ausbildungsmarkt für einheimische und geflüchtete Jugendliche.
- **Bessere Begleitung der Berufsausbildung durch die Kammern**, um Betriebe bei der Ausbildung von Geflüchteten zu unterstützen (Vermeidung von hohen Abbrecherzahlen).
- **Teilzeitberufsausbildung:** BA und Kammern werden aufgefordert, dieses Instrument stärker zu bewerben und Betriebe anzuhalten, es zu nutzen. Ggf. sollten Möglichkeiten der Ausbildungszeitverlängerung geprüft werden.
- **Abschaffung von Geldstrafen für Betriebe**, die den Abbruch von Ausbildungen nicht umgehend melden.

²² Zu der Stellungnahme siehe <https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++e83d883c-0a02-11e9-af63-52540088cada>.

- **Nachqualifizierung:** Die Teilnahme an der Vorbereitung für die Externenprüfung muss für Geflüchtete kostenlos sein und pädagogisch begleitet werden.
- **Bessere Anerkennung informell erworbener Kompetenzen:** Rechtzeitige Information und ausreichende Beratung über Anerkennungsverfahren und Kostenübernahme von Anerkennungsverfahren durch den jeweils zuständigen Leistungsträger auf der Basis bundeseinheitlicher Regelungen.
- **Zielgruppenspezifischen Bedarfe beachten: Um den Anteil von Frauen an Qualifizierungsangeboten zu erhöhen, sind sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung notwendig.**
- **Interkulturelle Qualifizierung des Ausbildungspersonals:** Ausbilder/innen sollten entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten (bezahlte Freistellung, Übernahme der Lehrgangskosten) erhalten.
- **Interkulturelle Kompetenzen** müssen fester Bestandteil der AEVO werden.
- **Lebensunterhalt von Geflüchteten** muss unabhängig von der Bleibeperspektive gesichert sein.
- **Unterstützungsstrukturen transparenter machen und vernetzen:** Einbeziehung von Betrieben/ Verwaltungen (Leitungen und betrieblichen Interessenvertretungen) und weiteren Arbeitsmarktakteuren; umfassende und kooperative Beratungsansätze, die die Motivation, das Potential und die gesamte persönliche Situation des/ der Betroffenen in den Mittelpunkt stellen. Betriebliche Vereinbarungen können diese Prozesse unterstützen (Beispiel: Rheinbahn AG, siehe: https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_integration.pdf).
- **Individuelle Begleitung Geflüchteter in Betrieb, Verwaltung und Ausbildung** durch Coaching verankern. Dazu gehören die Einbeziehung von Betriebs- und Personalräten bei betrieblichen Integrationsmaßnahmen und die gezielte Unterstützung von weiblichen Geflüchteten.
- **Förderlücken vermeiden.** Junge Geflüchtete haben bei Aufnahme einer Berufsausbildung keinen Anspruch mehr nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. Unabhängig vom Herkunftsland müssen ihnen dann Beihilfen (SGB II und XII, BaföG) zur Verfügung stehen.