



Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Studiengang Projektmanagement

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades Master of Arts (M. A.)

Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation als neue Aufgabe für das Personalmanagement - Risiken, Nutzenpotenziale und Handlungsempfehlungen.

vorgelegt bei

Prof. Dr. Klaus Jürgen Heimbrock (Erstgutachter)

Prof. Ulrich Schindler (Zweitgutachter)

Halle (Saale), den 09.11.2016

eingereicht von:

Irina Charuk

E-Mail: Irina.Charuk@gmx.de

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	II
Tabellenverzeichnis	V
Abbildungsverzeichnis	VI
Abkürzungsverzeichnis	VII
1 Einleitung	1
1.1 Zielsetzung der Masterarbeit.....	2
1.2 Aufbau der Arbeit	3
2 Materielles Flüchtlingsrecht	5
2.1 Die Schutzarten.....	5
2.1.1 Flüchtlingseigenschaft.....	5
2.1.2 Asylberechtigung.....	6
2.1.3 Subsidiärer Schutz	6
2.1.4 Nationales Abschiebungsverbot.....	6
2.2 Die Aufenthaltsstatus	7
2.2.1 Aufenthaltserlaubnis.....	7
2.2.2 Aufenthaltsgestattung	9
2.2.3 Duldung.....	10
3 Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge	11
3.1 Aktuelle Arbeitsmarktsituation	11
3.2 Qualifikationsstand der Flüchtlinge	12
3.3 Anerkennung ausländischer Abschlüsse	14
3.4 Rechtliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Flüchtlingen.....	15
3.5 Beschäftigungsverbot.....	19
4 Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten	21
4.1 Zeitarbeit	21
4.2 Probebeschäftigung	21

4.3	Hospitation	22
4.4	Praktikum	22
4.4.1	Pflichtpraktikum.....	23
4.4.2	Berufsorientierungspraktikum	23
4.4.3	Ausbildungsbegleitendes Praktikum	24
4.5	Ausbildung	24
4.5.1	Schulische Ausbildung.....	25
4.5.2	Betriebliche duale Ausbildung.....	26
4.6	Studium.....	27
5	Öffentliche Fördermaßnahmen	29
5.1	Sprachförderung	29
5.1.1	Allgemeiner Integrationskurs.....	30
5.1.2	Berufsbezogene Deutschförderung (ESF-BAMF-Programm)	30
5.2	Eingliederungszuschuss (EGZ).....	32
5.3	Öffentliche Fördermaßnahmen vor und während der Beschäftigung	33
5.3.1	Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG)	33
5.3.2	Perspektive für Flüchtlinge (PerF).....	34
5.3.3	Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW).....	34
5.3.4	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU).....	35
5.4	Öffentliche Fördermaßnahmen vor und während der Ausbildung .	35
5.4.1	Einstiegsqualifizierung (EQ).....	36
5.4.2	Perspektive für junge Flüchtlinge (PerjuF)	37
5.4.3	Assistierte Ausbildung (AsA).....	38
5.4.4	Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	39
5.4.5	Berufsausbildungshilfe (BAB)	40
5.4.5	Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG)	41
6	Empirische Untersuchung.....	43
6.1	Methodische Vorgehensweise und Durchführung.....	43

6.1.1 Ziel und Zweck.....	43
6.1.2 Aufbau des Fragebogens.....	44
6.2 Mögliche Fehlerquellen	44
6.3 Aufgestellte Hypothesen	45
6.4 Ergebnisse	45
6.5 Schlussfolgerungen.....	54
7 Risiken bei der Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation	57
8 Nutzenpotenziale bei der Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation	60
9 Handlungsempfehlungen für die Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation	62
9.1 Vorbereitung und Informationsgewinn.....	62
9.2 Rekrutierung von Flüchtlingen.....	63
9.3 Mentoring-Programm	63
9.4 Sprachkurse und Qualifikationsmaßnahmen.....	63
9.5 Erstellung einer Willkommensmappe	64
9.6 Steckbrief und E-Mail-Vorstellung	64
9.7 Persönliche Vorstellung des neuen Mitarbeiters	64
9.8 Durchführung einer Willkommensveranstaltung.....	65
9.9 Kantine und Catering	65
9.10 Einbindung der Flüchtlinge in informelle Rituale	65
9.11 Sensibilisierung der Belegschaft	65
10 Fazit und Ausblick.....	67
Anhang	69
Quellenverzeichnis	77

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bildungsstand der Befragten	13
Tabelle 2: Unternehmensbranchen (Frage 2)	46
Tabelle 3: Rahmenbedingungen zur Einstellung von Flüchtlingen (Frage 6)	49
Tabelle 4: Beschäftigungsbereiche für Flüchtlinge mit und ohne Abschluss (Frage 8)	50
Tabelle 5: Gründe/ Chancen in der Beschäftigung von Flüchtlingen (Frage 9)	51

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Schutzarten und ihre Auswirkungen auf den Aufenthaltstitel ..	8
Abbildung 2: Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung	9
Abbildung 3: Flüchtlinge mit einer Duldung.....	10
Abbildung 4: Beschäftigung von Flüchtlingen	18
Abbildung 5: Die Sprachniveaustufen des GER.....	29
Abbildung 6: Unternehmensgröße (Frage 1).....	46
Abbildung 7: Position des Mitarbeiters im Unternehmen (Frage 3).....	47
Abbildung 8: Möglichkeit Flüchtlinge zu beschäftigen (Frage 4)	47
Abbildung 9: Art der Rekrutierung von Flüchtlingen (Frage 5)	48
Abbildung 10: Beschäftigungsformen für die Einstellung der Flüchtlinge (Frage 7)	50
Abbildung 11: Probleme/ Risiken in der Beschäftigung von Flüchtlingen (Frage 10)	52
Abbildung 12: Befürchtungen/ Ängste der Mitarbeiter bei der Beschäftigung von Flüchtlingen (Frage 11)	53
Abbildung 13: Chance oder Risiko im Zustrom von Flüchtlingen (Frage 12)	54

Abkürzungsverzeichnis

AE	Aufnahmeeinrichtung
abH	Ausbildungsbegleitende Hilfen
AsA	Assistierte Ausbildung
AsylVfG	Asylverfahrensgesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAB	Berufsausbildungshilfe
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BeschV	Beschäftigungsverordnung
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EGZ	Eingliederungszuschuss
ESF	Europäischer Sozialfond
EQ	Eingliederungsqualifizierung
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
GG	Grundgesetz
ISCED	International Standard Classification of Education
PerF	Perspektive für Flüchtlinge
PerJuF	Perspektive für junge Flüchtlinge
SGB	Sozialgesetzbuch
SoKo	Soziale Komponente
WeGebAU	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen

1 Einleitung

Am Jahresende 2015 waren etwa 65,3 Millionen Menschen wegen der Zunahme von Kriegen, Not, Bürgerkriegen und politischer Verfolgungen weltweit flüchtig.¹ Durch die Kriege in Syrien, Libyen, Afghanistan und dem Irak sind Menschen gezwungen worden in ein sicheres Land zu fliehen. Die Flüchtlingskrise erschütterte dabei auch Europa.² Allein nach Deutschland flohen im Jahr 2015 mehr als 1,1 Millionen Menschen.³ Nach der Ankunft in Deutschland hatten nicht alle die sofortige Möglichkeit im selben Jahr einen Asylantrag zu stellen, infolgedessen konnten gerade nur 476.649 Asylanträge⁴ bearbeitet werden.⁵

Von Januar bis September 2016 wurden insgesamt 657.855 Asylanträge in Deutschland gestellt, davon 643.211 Erstanträge. Wogegen im gleichen Vorjahresabschnitt 274.923 Erstanträge eingegangen sind. Das heißt, dass die Anzahl der Erstanträge um 134,0 % gegenüber dem Jahr 2015 gestiegen ist.⁶

Am häufigsten wurden im obengenannten Zeitraum Asylerstanträge von Personen aus Syrien, Afghanistan und dem Irak beantragt, was insgesamt 70,4 % der Herkunftsländer ausmachte.⁷ 73,5 % der Asylsuchenden waren jünger als 30 Jahre alt. Insgesamt 65,9 % der Erstantragssteller waren männlich.⁸

Eine hohe Bleibeperspektive in Deutschland haben Personen aus Herkunftsländern, die als unsicher eingestuft werden. Dazu zählen aktuell: Syrien, Iran, Irak, Eritrea und Somalia.⁹ Als ein unsicheres Herkunftsland gilt ein Land, dessen System nicht demokratisch ist und die Menschen entweder verfolgt, gefoltert, erniedrigt bzw. bestraft werden oder ihnen jegliche Gewalt mitunter eine bewaffnete Auseinandersetzung droht.¹⁰ Die aus Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Senegal, Serbien geflüchteten

¹ Vgl. United Nations High Commissioner for Refugees [Broschüre] S. 2.

² Vgl. Spiegel Online. Fakten zur Flüchtlingskrise [Internetquelle].

³ Vgl. Die Bundesregierung. EASY und Asylantrag - das ist der Unterschied [Internetquelle].

⁴ Vgl. BAMF. Aktuelle Zahlen zu Asyl [Broschüre] S. 3.

⁵ Vgl. Die Bundesregierung. EASY und Asylantrag - das ist der Unterschied [Internetquelle].

⁶ Vgl. BAMF. Aktuelle Zahlen zu Asyl [Broschüre] S. 4.

⁷ Vgl. BAMF. Aktuelle Zahlen zu Asyl [Broschüre] S. 8.

⁸ Vgl. BAMF. Aktuelle Zahlen zu Asyl [Broschüre] S. 7.

⁹ Vgl. BA. Potenziale Nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 16.

¹⁰ Vgl. Europäische Kommission [Internetquelle].

Personen¹¹ haben hingegen keine gute Bleibeperspektive, da diese Herkunftsstaaten als sicher eingestuft werden.¹²

Solch eine hohe Anzahl an Flüchtlingen wurde in Deutschland bisher noch nie aufgenommen. Aus diesem Grund steht das Land vor einer großen Herausforderung.¹³ Um das gesellschaftliche Leben Deutschlands verstehen und leben zu können, müssen die Neuankömmlinge, die in den letzten Jahren vor Not und zum Schutz flüchteten, integriert werden. Dabei wird unter dem Begriff Integration in dieser Masterarbeit ein langwieriger Prozess verstanden, dessen Ziel es ist, alle zugewanderten arbeitsfähigen Menschen, die langfristig und nicht gesetzeswidrig in Deutschland leben, in den deutschen Arbeitsmarkt einzugliedern und ihnen die Möglichkeit eine eingehende und gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen der Gesellschaft zu geben.¹⁴ *„Das kann aber nur gelingen, wenn verantwortungsvolles Handeln aller relevanten staatlichen Akteure, das Engagement der Betriebe und ehrenamtliches Engagement in der Gesellschaft sowie die persönlichen Anstrengungen der Flüchtlinge ineinander greifen.“*¹⁵

1.1 Zielsetzung der Masterarbeit

Da die Integrationsfrage der geflüchteten Personen aktuell für viele Unternehmen an Bedeutung gewinnt, bislang das Thema jedoch noch wenig untersucht worden ist, ist das Ziel der vorliegenden Masterarbeit, die Forschungslücke zu schließen und mögliche Ansätze für die Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation aufzuzeigen.

Mit Hilfe dieser Arbeit bekommen Unternehmen einen Einblick in die vielen gesetzlichen Bestimmungen zum Thema Flüchtlinge. Sie erhalten unter anderem Informationen über den Zugang zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete. Darüber hinaus werden einige Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkei-

¹¹ Damit die Lesbarkeit des Textes nicht durch zu häufige Wiederholungen beeinträchtigt wird, werden die Begriffe „geflüchtete Person“, „Flüchtling“, „Ausländer“, „geflüchteter Mensch“ und „Geflüchteter“ in dieser Masterarbeit synonym verwendet. Um weitere Wiederholungen zu vermeiden, wird die männliche Form sowohl für weibliche als auch für männliche Personen verwendet.

¹² Vgl. BA. Potenziale Nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 6.

¹³ Vgl. BAMF. Aktuelle Zahlen zu Asyl [Broschüre] S. 3; DIHK. Ankommen in Deutschland [Broschüre] S. 1.

¹⁴ Vgl. BAMF. Integration [Internetquelle].

¹⁵ Zitat. DIHK. Ankommen in Deutschland [Broschüre] S. 1.

ten sowie öffentliche Fördermaßnahmen, die den Flüchtlingen und Unternehmen aktuell zur Verfügung stehen, näher gebracht.

Mittels einer empirischen Untersuchung soll die aktuelle Situation in Bezug auf die Integration von geflüchteten Personen in die betriebliche Organisation und der damit verbundenen Rahmenbedingungen ermittelt werden.

Anhand der Online-Umfrage sowie der Literaturrecherche werden für Unternehmen mögliche Risiken und Nutzenpotenziale, die bei der Integration von Geflüchteten in die betriebliche Organisation entstehen können, aufgezeigt. Abschließend werden Handlungsempfehlungen abgegeben, die beschreiben, welche Maßnahmen für die Integration der Flüchtlinge durch das Personalmanagement in Unternehmen ergriffen werden können.

1.2 Aufbau der Arbeit

Nach der Einleitung, welche die Zielsetzung und den Aufbau der Arbeit beinhaltet, beleuchtet Kapitel zwei die für diese Masterarbeit relevanten gesetzlichen Bestimmungen des materiellen Flüchtlingsrechts mit Hauptaugenmerk auf mögliche Schutzarten sowie die Aufenthaltsstatus für Flüchtlinge. Dieses notwendige Grundwissen des materiellen Flüchtlingsrechts ermöglicht ein besseres Verständnis der darauffolgenden Kapitel.

Ferner wird im nachfolgenden Abschnitt der Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Personen beschrieben. Dabei werden die aktuelle Arbeitsmarktsituation in Deutschland sowie der Qualifikationsstand der Flüchtlinge betrachtet. Darüber hinaus wird erläutert, welche Voraussetzungen und Möglichkeiten für die Anerkennung der ausländischen Abschlüsse für Geflüchtete bestehen, welche rechtlichen Rahmenbedingungen für die Aufnahme einer Beschäftigung erfüllt werden müssen und wer von einem Beschäftigungsverbot betroffen ist.

Im vierten Kapitel werden ausgewählte Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für die Einstellung der Flüchtlinge behandelt. Nicht zuletzt werden im fünften Kapitel öffentliche Fördermaßnahmen vor und während der Ausbildung und Beschäftigung der Geflüchteten vorgestellt.

Das sechste Kapitel der Arbeit befasst sich mit der praktischen Untersuchung der Thematik „Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation“.

Dieser Abschnitt besteht aus fünf Unterkapiteln: der methodischen Vorgehensweise und der Durchführung, den möglichen Fehlerquellen, den aufgestellten Hypothesen, den Ergebnissen dieser Untersuchung sowie den daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen.

Im Anschluss daran werden mögliche Risiken und Nutzenpotenziale, die bei der Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation entstehen können, beschrieben. Abschließend werden Handlungsempfehlungen mit Hilfe unterschiedlicher Maßnahmen abgeleitet, welche den Unternehmen verhelfen die Integration von Flüchtlingen in ihre betriebliche Organisation reibungsloser zu gestalten.

Die Masterarbeit schließt mit einem Fazit und einem kurzen Ausblick ab.

2 Materielles Flüchtlingsrecht

Menschen, die aus diversen Gründen ihr Herkunftsland verlassen, müssen in Deutschland einen Asylantrag stellen, um als Asylberechtigte anerkannt zu werden.¹⁶ Der Asylantragsteller wird als Asylbewerber bezeichnet.¹⁷ Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) überprüft innerhalb eines Asylverfahrens, ob die rechtlichen Normen erfüllt sind und der Betroffene in Deutschland verbleiben darf.¹⁸ Diese Normen werden „materielles Flüchtlingsrecht“ genannt. Dieser Begriff umfasst u. a. die Regeln über den Inhalt sowie die Anspruchsvoraussetzungen.¹⁹

In diesem Kapitel werden die rechtlichen Normen, die einzelnen Schutzarten sowie die Aufenthaltsstatus näher beleuchtet, um das materielle Flüchtlingsrecht richtig einordnen und verstehen zu können.

2.1 Die Schutzarten

Das BAMF entscheidet während des Asylverfahrens, ob dem Asylbewerber die Flüchtlingseigenschaft, die Asylberechtigung, der subsidiäre Schutz zuerkannt wird oder Abschiebungshindernisse bestehen.²⁰ Im nachfolgenden Abschnitt werden diese Schutzarten näher erläutert.

2.1.1 Flüchtlingseigenschaft

Als Flüchtlinge werden Menschen bezeichnet, die aus diversen Gründen Flucht aus ihrem Heimatland ergreifen.²¹ Aus juristischer Sicht wird nur derjenige als Flüchtling bestimmt, wem die Flüchtlingseigenschaft im Sinne der Genfer Flüchtlingskonvention zuerkannt wird.²²

Demnach ist ein Flüchtling gemäß dem § 3 Abs. 1 AsylVfG im Sinne des Abkommens vom 28. Juli 1951 über die Rechtsstellung der Flüchtlinge, eine Person, die eine begründete Furcht vor Verfolgung hat. Die Verfolgungsgründe können seine Rasse, Religion, Nationalität, politische Überzeugung oder seine Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe in seiner

¹⁶ Vgl. BAMF. Asylantrag [Internetquelle].

¹⁷ Vgl. Weiße, A. (2015) [Literaturquelle] S. 18.

¹⁸ Vgl. BAMF. Das deutsche Asylverfahren - ausführlich erklärt [Broschüre] S. 5.

¹⁹ Vgl. Deutsches Rotes Kreuz e. V. [Broschüre] S. 21; Tiedemann, P. (2015) [Literaturquelle] S. 27.

²⁰ Vgl. BAMF. Asylverfahren [Internetquelle].

²¹ Vgl. BAMF. Das deutsche Asylverfahren - ausführlich erklärt [Broschüre] S. 18.

²² Vgl. Asylverfahrensgesetz vom 02.09.2008 [Rechtsquelle] § 3 Abs. 1.

Heimat sein. Aus diesen Gründen kann der Flüchtling den Schutz des Heimatlandes nicht in Anspruch nehmen oder wegen der Furcht vor Verfolgung auch nicht mehr heimkehren.²³

Dem § 31 Abs. 2 AsylVfG zufolge, erhält derjenige den Flüchtlingsstatus, dem die Flüchtlingseigenschaft nach § 3 Abs. 1 AsylVfG zuerkannt wird.²⁴

2.1.2 Asylberechtigung

Asylberechtigt im Sinne des Art. 16a GG sind Menschen, die wegen ihrer politischen Überzeugung vom Heimatstaat verfolgt sowie ausgegrenzt werden und ihre Menschenwürde dadurch verletzt ist.²⁵

Es werden als Asylberechtigte diejenigen nicht anerkannt, die über einen sicheren Drittstaat einreisen. Zu den sicheren Drittstaaten gehören die Europäische Union, Norwegen sowie die Schweiz.²⁶

2.1.3 Subsidiärer Schutz

Wird der geflüchteten Person weder die Flüchtlingseigenschaft, noch die Asylberechtigung zuerkannt, kann sie einen subsidiären Schutz erhalten.²⁷

Gemäß dem § 4 Abs. 1 AsylVfG erhält derjenige den subsidiären Schutz, der überzeugende Gründe für die Annahme vorweisen kann, dass ihm ein ernsthafter Schaden wie Todesstrafe, Folter oder eine bewaffnete Auseinandersetzung in seinem Heimatland droht.²⁸

2.1.4 Nationales Abschiebungsverbot

Erkennt das BAMF dem Ausländer die Asylberechtigung oder die Flüchtlingseigenschaft nicht an und wird ihm auch kein subsidiärer Schutz gewährt, kann bei vorliegenden Gründen ein Abschiebungsverbot festgestellt werden.²⁹ Gemäß § 60 Abs. 5 oder 7 AufenthG darf die Person nicht abgeschoben werden, wenn seine Abschiebung in den Zielstaat die Europäische Kon-

²³ Vgl. Asylverfahrensgesetz vom 02.09.2008 [Rechtsquelle].

²⁴ Vgl. Asylverfahrensgesetz vom 02.09.2008 [Rechtsquelle].

²⁵ Vgl. Grundgesetz vom 23.05.1949 [Rechtsquelle].

²⁶ Vgl. BAMF. Das deutsche Asylverfahren - ausführlich erklärt [Broschüre] S. 20.

²⁷ Vgl. BAMF. Subsidiärer Schutz [Internetquelle].

²⁸ Vgl. Asylverfahrensgesetz vom 02.09.2008 [Rechtsquelle].

²⁹ Vgl. BAMF. Nationales Abschiebungsverbot [Internetquelle].

vention zum Schutz der Menschenrechte und Grundfreiheiten verletzt oder dort eine gefährliche Bedrohung für Leib, Leben oder Freiheit existiert.³⁰

2.2 Die Aufenthaltsstatus

Damit die geflüchtete Person in Deutschland einreisen und sich aufhalten darf, benötigt sie einen Aufenthaltstitel.³¹ Dieser wird von dem Zuwanderungsgesetz in die Aufenthaltserlaubnis und die Niederlassungserlaubnis unterteilt. Wobei die Aufenthaltserlaubnis grundsätzlich befristet und die Niederlassungserlaubnis zeitlich und räumlich ohne Einschränkung ist.³² Die Beschäftigungsbedingungen sowie der Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge sind abhängig von dem aktuellen Aufenthaltsstatus.³³ Entsprechend ihrem Aufenthaltsstatus verfügen sie entweder über eine Aufenthaltserlaubnis, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung.³⁴ Im Weiteren werden diese näher erläutert.

2.2.1 Aufenthaltserlaubnis

Das BAMF entscheidet innerhalb eines Asylverfahrens, wem welche Schutzart zugeteilt wird. Abhängig von der jeweiligen Schutzart bekommt die Person eine Aufenthaltserlaubnis, bei der eine Dauer von einem bis drei Jahren bestimmt wird. Sie hat die Möglichkeit die Dauer zu verlängern oder eine Erlaubnis zum Daueraufenthalt zu erhalten.³⁵

Sofern dem Asylbewerber die Flüchtlingseigenschaft oder die Asylberechtigung zuerkannt wird, erhält er durch das BAMF eine Aufenthaltserlaubnis für die Dauer von drei Jahren. Liegt nach diesen drei Jahren kein Widerruf des Aufenthaltstitels vor, wird der Person eine Niederlassungserlaubnis erteilt.³⁶

Wird dem geflüchteten Mensch der subsidiäre Schutz zuerkannt, so wird ihm eine befristete Aufenthaltserlaubnis für ein Jahr erteilt und kann, sofern kein Widerruf des Aufenthaltstitels vorliegt, auf zwei Jahre verlängert werden.³⁷

Die subsidiär schutzberechtigte Person hat unter bestimmten Bedingungen

³⁰ Vgl. Aufenthaltsgesetz vom 25.02.2008 [Rechtsquelle].

³¹ Vgl. BAMF. Aufenthalt in Deutschland [Internetquelle].

³² Vgl. BAMF. Aufenthaltstitel [Internetquelle].

³³ Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 1.

³⁴ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 10.

³⁵ Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 1.

³⁶ Vgl. Weiße, A. (2015) [Literaturquelle] S. 98.

³⁷ Vgl. Weiße, A. (2015) [Literaturquelle] S. 99.

wie z. B. die Lebensunterhaltssicherung sowie angemessene Kenntnisse der deutschen Sprache³⁸, die Möglichkeit nach fünf Jahren eine Niederlassungserlaubnis zu bekommen.³⁹

Gemäß § 25 Abs. 3 AufenthG kann der geflüchteten Person mit der Feststellung eines nationalen Abschiebungsverbot unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis für mindestens ein Jahr erteilt werden, mit der Möglichkeit diese auch zu verlängern. Der Betroffene kann nach fünf Jahren unter bestimmten Voraussetzungen wie die Lebensunterhaltssicherung sowie angemessene Kenntnisse der deutschen Sprache, eine Niederlassungserlaubnis erhalten.⁴⁰ Das BAMF gewährt demjenigen keine Aufenthaltserlaubnis, der die Möglichkeit hat in den Zielstaat auszureisen oder der Geflüchtete seinen Mitwirkungspflichten nicht nachkommt.⁴¹

Die folgende Abbildung veranschaulicht die Schutzarten und ihre Auswirkungen auf den Aufenthaltstitel:

	Flüchtlingseigenschaft & Asylberechtigung	Subsidiärer Schutz	Nationales Abschiebungsverbot
Asylantrag	Bewilligt durch positiven Bescheid des BAMF	Bewilligt durch positiven Bescheid des BAMF	Bewilligt durch positiven Bescheid des BAMF
Gültigkeitsdauer Aufenthaltserlaubnis (befristeter Titel)	3 Jahre	1 Jahr	Mindestens 1 Jahr
Verlängerung	Direkt Niederlassungserlaubnis, sofern kein Widerruf des Aufenthaltstitels	Für 2 weitere Jahre, sofern kein Widerruf des Aufenthaltstitels	Verlängerung sofern kein Widerruf des Aufenthaltsstatus
Niederlassungserlaubnis (unbefristeter Titel)	Nach 3 Jahren	Nach 5 Jahren möglich	Nach 5 Jahren möglich

Abbildung 1: Schutzarten und ihre Auswirkungen auf den Aufenthaltstitel

Quelle: Eigene Darstellung nach DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 12.

³⁸ Vgl. BAMF. Subsidiärer Schutz [Internetquelle].

³⁹ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 11.

⁴⁰ Vgl. BAMF. Nationales Abschiebungsverbot [Internetquelle]; Aufenthaltsgesetz vom 25.02.2008 [Rechtsquelle].

⁴¹ Vgl. Aufenthaltsgesetz vom 25.02.2008 [Rechtsquelle] § 25 Abs. 3.

2.2.2 Aufenthaltsgestattung

Eine Person, die sich gegenwärtig in einem Asylverfahren befindet und noch über keinen Aufenthaltstitel verfügt, bekommt im Laufe der Bewerkerstellung des Asylverfahrens eine Aufenthaltsgestattung.⁴² Bis das Bundesamt eine Entscheidung über den Asylantrag fällt, hat der Asylbewerber das Recht sich im Bundesgebiet aufzuhalten.⁴³ Gemäß § 56 Abs. 1 AsylVfG ist der Aufenthalt auf den Bezirk der zuständigen Ausländerbehörde räumlich gestattet. Dem § 63 Abs. 1 AsylVfG zufolge erhält die Person innerhalb von drei Tagen eine Bescheinigung mit seinen Personalien und einem Lichtbild, um sich ausweisen zu können.⁴⁴ Genehmigt das BAMF den Antrag auf Asyl durch einen positiven Bescheid, so bekommt die Person eine befristete Aufenthaltserlaubnis. Sofern das BAMF den Asylantrag ablehnt, muss der Betroffene das Land verlassen und kann mit einer Abschiebung rechnen.⁴⁵ Die folgende Abbildung veranschaulicht den Punkt „Aufenthaltsgestattung“:

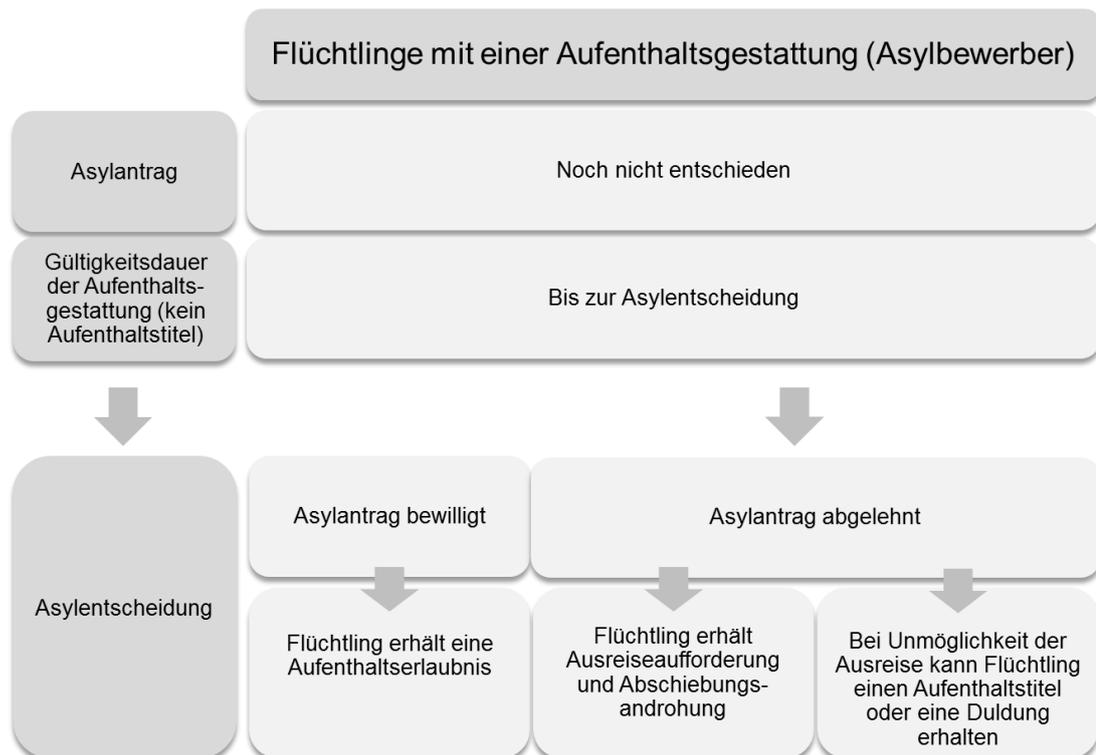


Abbildung 2: Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung

Quelle: Eigene Darstellung nach DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 15.

⁴² Vgl. Weiße, A. (2015) [Literaturquelle] S. 72.

⁴³ Vgl. Asylverfahrensgesetz vom 02.09.2008 [Rechtsquelle] § 55 Abs. 1.

⁴⁴ Vgl. Asylverfahrensgesetz vom 02.09.2008 [Rechtsquelle].

⁴⁵ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 15.

2.2.3 Duldung

Durchläuft eine Person erfolglos das Asylverfahren und lehnt das BAMF den Asylantrag mit Hilfe eines negativen Bescheides ab, hat der Betroffene kein Aufenthaltsrecht in Deutschland und muss deshalb das Land verlassen.⁴⁶ Hat diese Person z. B. gesundheitliche Probleme oder fehlende Paszdokumente, kann sie nicht abgeschoben werden.⁴⁷ In diesem Fall bescheinigt die Ausländerbehörde dem Betroffenen eine vorübergehende Aussetzung der Abschiebung, die als Duldung bezeichnet wird.⁴⁸ Gemäß § 60a Abs. 1 AufenthG kann die Duldung für höchstens sechs Monate ausgesetzt werden.⁴⁹ Wenn die Aussetzung länger als sechs Monate dauern sollte, entscheiden die obersten Landesbehörden über die weitere Aufenthaltsgewährung.⁵⁰ Abbildung 3 veranschaulicht den Punkt „Duldung“:

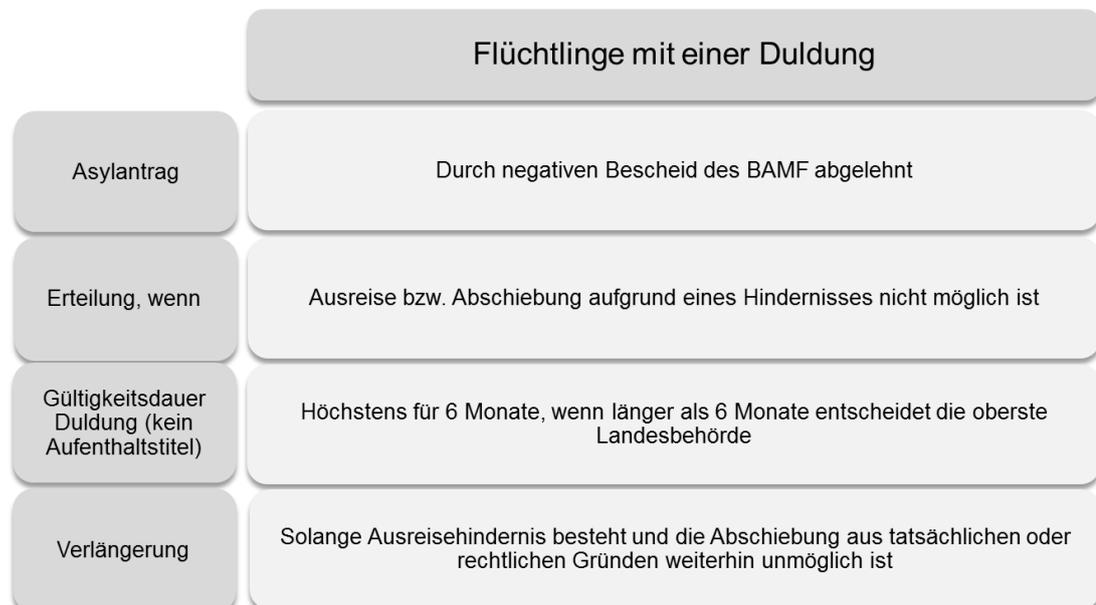


Abbildung 3: Flüchtlinge mit einer Duldung

Quelle: Eigene Darstellung nach DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 14.

⁴⁶ Vgl. BIHK [Broschüre] S. 8.

⁴⁷ Vgl. Weiße, A. (2015) [Literaturquelle] S. 19.

⁴⁸ Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 2.

⁴⁹ Vgl. Aufenthaltsgesetz vom 25.02.2008 [Rechtsquelle].

⁵⁰ Vgl. Aufenthaltsgesetz vom 25.02.2008 [Rechtsquelle] § 23 Abs. 1.

3 Zugang zum Arbeitsmarkt für Flüchtlinge

Das folgende Kapitel beschreibt die aktuelle Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt und gibt Informationen über den Qualifikationsstand der Flüchtlinge Auskunft. Im weiteren Verlauf werden die Möglichkeiten zur Anerkennung der ausländischen Abschlüsse in Deutschland dargelegt sowie rechtlichen Rahmenbedingungen, die für die Beschäftigung von Geflüchteten beachtet werden müssen, verdeutlicht. Im Anschluss daran wird vermittelt, wer von den Flüchtlingen einem Beschäftigungsverbot unterliegt.

3.1 Aktuelle Arbeitsmarktsituation

Die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt ist nicht nur für die Wirtschaft entscheidend, sondern auch für die Gesellschaft Deutschlands. Dabei spielt die Erwerbstätigkeit eine bedeutende Rolle für die finanzielle Absicherung einzelner Personen und Familien.⁵¹

Wird die Erwerbstätigkeit von Personen zwischen 15 und 74 Jahren, die in Privathaushalten leben, betrachtet, so sind 43,6 Millionen Menschen mit Wohnsitz in Deutschland in Juli 2016, erwerbstätig gewesen. Die Zahl der Erwerbstätigen stieg im Vergleich zum Vorjahresmonat um 533.000 Menschen, um umgerechnet 1,2 %.⁵² Im Jahr 2015 gab es mehr als 24 Millionen vollzeitbeschäftigte Menschen sowie etwa 3,4 Millionen Neueinstellungen, von denen 2,7 Millionen in Westdeutschland beschäftigt wurden und 0,7 Millionen in Ostdeutschland.⁵³ Ferner waren im Jahr 2015 im Jahresdurchschnitt 568.743 offene Arbeitsstellen gemeldet.⁵⁴ Im Juli 2016 gab es bereits 673.889 offene Arbeitsstellen in Deutschland, davon 543.080 in Westdeutschland, 128.914 in Ostdeutschland und 1.895 mit Arbeitsort im Ausland.⁵⁵ Der Arbeitslosenbestand belief sich im Juli 2016 auf 2,66 Millionen Menschen und die Arbeitslosenquote betrug 6,0 %.⁵⁶ Im Vergleich zum Vorjahresmonat sank die Arbeitslosenquote um 0,3 Prozentpunkte.⁵⁷

⁵¹ Vgl. Statistisches Bundesamt. Arbeitsmarkt auf einen Blick [Broschüre] S. 4.

⁵² Vgl. Statistisches Bundesamt. Juli 2016 [Broschüre] S.1-4.

⁵³ Vgl. IAB-Kurzbericht. Nr. 4 [Broschüre] S. 1.

⁵⁴ Vgl. BA. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Juli 2016 [Broschüre] S. 82.

⁵⁵ Vgl. BA. Statistik der BA [Broschüre] S. 7.

⁵⁶ Vgl. BA. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. August 2016 [Broschüre] S. 19.

⁵⁷ Vgl. BA. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Juli 2015 [Broschüre] S. 18.

Zurzeit gibt es 328 anerkannte Ausbildungsberufe.⁵⁸ Etwa 526.700 Berufsausbildungsstellen wurden von Oktober 2015 bis August 2016 registriert.⁵⁹ Obwohl im Jahr 2015 1.337.004 Personen in Ausbildung waren⁶⁰ und etwa 522.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen wurden⁶¹, blieben 40.960 Ausbildungsstellen unbesetzt, 10,4 % mehr als im Vorjahr.⁶² Dabei bevorzugten Männer den Beruf des Kraftfahrzeugmechatronikers und Frauen den Beruf der Kauffrau für Büromanagement.⁶³

In Deutschland ist der Ausbildungsstand der meisten Fachkräfte gut bis sehr gut. Im Jahr 2014 hatten 28 % der Erwerbspersonen von 20 bis 64 Jahren ein hohes Bildungsniveau, 61 % ein mittleres und 11 % verfügten über einen geringen Bildungsabschluss.⁶⁴ Nach der Internationalen Standardqualifikation für Bildungswesen (ISCED) wird die Qualifikation in Gering-, Mittel- und Hochqualifizierten eingestuft. Dabei zählt der höchsterreichte Abschluss. Personen mit einer geringen Qualifikation besitzen nur einen Haupt- oder Realabschluss. Diejenigen, die einen mittleren Abschluss haben, absolvierten entweder eine Ausbildung, eine Lehre oder das Abitur und Personen, die als Hochqualifiziert eingestuft werden, verfügen über einen Hochschulabschluss.⁶⁵

3.2 Qualifikationsstand der Flüchtlinge

Um geflüchteten Personen einen schnelleren Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewähren, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Fördermaßnahmen anbieten zu können, bedürfen Behörden und Unternehmen für die Bedarfseinschätzung und Planung u. a. Informationen über den Qualifikationsstand der Neuankömmlinge. Hierfür wurden im Jahr 2015 2.800 volljährige Asylbewerber, denen die Flüchtlingseigenschaft oder die Asylberechtigung zuerkannt wurde, im Laufe der Asylantragsstellung durch einen BAMF-

⁵⁸ Vgl. Statista. Entwicklung der Gesamtzahl der anerkannten oder als anerkannt geltenden Ausbildungsberufe in Deutschland von 1971 bis 2016 [Internetquelle].

⁵⁹ Vgl. BA. Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. August 2016 [Broschüre] S. 29.

⁶⁰ Vgl. Statista. Anzahl der Auszubildenden in Deutschland von 1950 bis 2015 [Internetquelle].

⁶¹ Vgl. Statista. Statistiken zu Ausbildung und Ausbildungsplätzen [Internetquelle].

⁶² Vgl. BMBF. Berufsausbildungsbericht 2016 [Broschüre] S. 16.

⁶³ Vgl. Statista. Statistiken zu Ausbildung und Ausbildungsplätzen [Internetquelle].

⁶⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt. Arbeitsmarkt auf einen Blick [Broschüre] S. 34.

⁶⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt. Arbeitsmarkt auf einen Blick [Broschüre] S. 35.

Mitarbeiter, der vom Dolmetscher unterstützt wurde, zu ihrem Qualifikationsstand befragt.⁶⁶ 74 % der volljährigen Antragssteller waren Männer und 26 % Frauen.⁶⁷ Die Angaben für die BAMF-Kurzanalyse wurden auf freiwilliger Basis erhoben, da sie keinen Einfluss auf das Asylverfahren haben. Dabei wurden SoKo-Daten (soziale Komponente) erhoben, welche die Schulbildung, Kenntnisse der Sprache und Berufserfahrungen der Geflüchteten einschätzen sollten.⁶⁸

Die folgende Tabelle veranschaulicht den Bildungsstand der Befragten:

	%
Hochschule	17,8%
Gymnasium	20,4%
Mittelschule	31,5%
Grundschule	22,4%
keine Schulbildung	7,2%
sonstiges	0,7%

Tabelle 1: Bildungsstand der Befragten

Quelle: Eigene Darstellung nach BAMF-Kurzanalyse [Broschüre] S. 5.

Der Tabelle 1 zufolge haben 70 % der Befragten eine schulische Ausbildung, ca. 30 % sind nicht qualifiziert und etwa 18 % sind höher qualifiziert.

Unter den Befragten, die eine gute Bleibeperspektive haben, vor allem syrische und iranische Geflüchtete, besitzen überdurchschnittlich viele Personen eine universitäre und gymnasiale Bildung. Dagegen verfügen u. a. serbische, mazedonische, afghanische Befragte über keine formelle Schulbildung. Größtenteils haben Männer einen höheren Bildungsstand als Frauen. Frauen, die aus dem Iran kommen, sind die einzigen, die höher gebildet sind als die Männer.⁶⁹

Etwas mehr als 35 % der Befragten waren in ihrem Heimatland nicht tätig. Laut der Umfrage hat der Rest in ihrer Heimat gearbeitet. Vor der Flucht waren unter den Erwerbstätigen 12,8 % im Handwerk, 10,2 % als Hilfskräfte oder Privatangestellte tätig, 9,3 % der Asylantragssteller haben einen Lehrberuf ausgeübt, 6,3 % waren in der Land- und Forstwirtschaft sowie der Fi-

⁶⁶ Vgl. BAMF-Kurzanalyse [Broschüre] S. 2.

⁶⁷ Vgl. BAMF-Kurzanalyse [Broschüre] S. 3.

⁶⁸ Vgl. BAMF-Kurzanalyse [Broschüre] S. 1.

⁶⁹ Vgl. BAMF-Kurzanalyse [Broschüre] S. 5-6.

scherei tätig und der Rest war im Baugewerbe, im Renovierungsbereich, im Kraftfahrzeugbereich, im Dienstleistungsgewerbe, im Groß- und Einzelhandel sowie als Straßenhändler und in anderen Bereichen tätig gewesen.⁷⁰

74,8 % der geflüchteten Männer waren in ihrer Heimat beschäftigt, vorwiegend im Bereich Handwerk sowie als Hilfsarbeiter. Wohingegen Frauen nur zu 32,7 % einer Beschäftigung nachgingen, oftmals im Dienstleistungssektor oder im Lehrberuf.⁷¹

Etwa 28,1 % der Befragten können, laut der Umfrage, Englisch sprechen, während nur 1,8 % angegeben haben, Deutsch reden zu können.⁷²

Aus der Umfrage zog das BAMF das Fazit, dass Frauen mit einer guten Bleibeperspektive eine verstärkte Förderung benötigen, da ihnen die Schulbildung sowie Berufserfahrungen deutlich öfter fehlen, als den Männern. Aus diesem Grund müssen Fördermaßnahmen für den Erwerb einer schulischen Bildung, als auch zum Berufseinstieg angeboten werden. Dadurch, dass die Geflüchteten sehr niedrige Deutschkenntnisse mitbringen, wenig Wissen über die deutsche Kultur, Geschichte, Mentalität sowie Werte haben und ihnen die deutsche Sprache sowohl für die Teilhabe in der Gesellschaft, als auch für den Beruf vonnöten ist, bedürfen sie dem Angebot von Integrationskursen sowie den darauf aufbauenden Deutschsprachkursen.⁷³

3.3 Anerkennung ausländischer Abschlüsse

Im April 2012 trat das Anerkennungsgesetz (Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen) in Kraft⁷⁴, welches jeder Person die Möglichkeit bietet, festzustellen, ob der ausländische Abschluss dem inländischen entspricht.⁷⁵ Dafür wird ein Verfahren zur Anerkennung des Abschlusses eingeleitet.⁷⁶ Die Unterlagen, die dafür benötigt werden sind: ein Lebenslauf in deutscher Sprache, ein Identitätsnachweis, Ausbildungs- und Arbeitsnachweise sowie ein Aufschluss dar-

⁷⁰ Vgl. BAMF-Kurzanalyse [Broschüre] S. 6-7.

⁷¹ Vgl. BAMF-Kurzanalyse [Broschüre] S. 7-8.

⁷² Vgl. BAMF-Kurzanalyse [Broschüre] S. 8-9.

⁷³ Vgl. BAMF-Kurzanalyse [Broschüre] S. 10-11.; Im Kapitel 5 werden mögliche Fördermaßnahmen aufgezeigt.

⁷⁴ Vgl. Anerkennung in Deutschland [Internetquelle].

⁷⁵ Vgl. Anerkennungsgesetz vom 06.12.2011 [Rechtsquelle] § 2 Abs. 1.

⁷⁶ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 37.

über, dass noch kein Qualifikationsfeststellungsantrag getätigt wurde.⁷⁷ Wenn diverse Unterlagen nicht mehr vorhanden oder lückenhaft sind, haben Personen die Möglichkeit ihren Qualifikationsstand durch Arbeit auf Probe, Fachkonversationen oder -präsentationen unter Beweis zu stellen. Für eine solche Qualifikationsanalyse entstehen dem Antragssteller Extrakosten.⁷⁸

Sofern im Verfahren keine deutlichen Unterschiede zwischen den ausländischen und den inländischen Abschlüssen und Nachweisen festgestellt werden, werden diese als gleichwertig anerkannt.⁷⁹ Dieses Verfahren kann zur Anerkennung von Schul-, Berufs- und Hochschulabschlüsse eingeleitet werden.⁸⁰ Das Anerkennungsgesetz dient zum einen als Fachkräftesicherung in Deutschland und zum anderen fördert es die Arbeitsmarktintegration der Ausländer.⁸¹

In Abhängigkeit vom Abschluss und Bundesland sind verschiedene Institutionen verantwortlich. Es wurden mehrere Informationsportale zur Unterstützung der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes eingerichtet. Zu diesen Portalen gehören u. a. „anabin“ (<http://anabin.kmk.org/>), „Anerkennung in Deutschland“ (www.erkennung-in-deutschland.de), „BQ-Portal“ (www.bq-portal.de),⁸² „IHK FOSA“ (www.ihk-fosa.de).⁸³

Das Anerkennungsverfahren steht ohne Einschränkungen jedem Geflüchteten zu. Dabei spielen der Aufenthaltsstatus und der Herkunftsstaat keine Rolle. Für die Verfahrenskosten muss der Antragssteller selbst aufkommen. Sofern bestimmte Rahmenbedingungen erfüllt werden, können die Kosten von der BA oder dem Jobcenter getragen werden.⁸⁴

3.4 Rechtliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Flüchtlingen

Gemäß § 7 SGB IV ist eine Beschäftigung eine nichtselbständige Arbeit, bei der ein Rechtsverhältnis zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitge-

⁷⁷ Vgl. Anerkennungsgesetz vom 06.12.2011 [Rechtsquelle] § 5 Abs. 1.

⁷⁸ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 38.

⁷⁹ Vgl. Anerkennungsgesetz vom 06.12.2011 [Rechtsquelle] § 4 Abs. 1.

⁸⁰ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 37.

⁸¹ Vgl. Anerkennung in Deutschland [Internetquelle].

⁸² Vgl. anabin [Internetquelle].

⁸³ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 37.

⁸⁴ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 37.

ber besteht. Dabei setzt eine Beschäftigung, die Anweisungen für die Ausführung einer Arbeit sowie die Einbeziehung in den Betrieb des Weisungsgewalters voraus.⁸⁵

Personen, die eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, dürfen grundsätzlich einer Beschäftigung nachgehen.⁸⁶ Dadurch, dass die Aufenthaltserlaubnis befristet ist, ist ebenso der Arbeitsmarktzugang für eine befristete Zeit vorgesehen.⁸⁷ Gemäß § 31 BeschV brauchen Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis für die Aufnahme einer Beschäftigung keine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA).⁸⁸ Der Betroffene darf auch ohne Genehmigung der Ausländerbehörde sofort eingestellt werden⁸⁹, denn es gelten für ihn die gleichen Regelungen, wie für die deutschen Staatsangehörigen.⁹⁰

Ein Ausländer, der über eine Duldung oder eine Aufenthaltsgestattung verfügt und einer Beschäftigung nachgehen will, hat einen eingeschränkten Arbeitsmarktzugang.⁹¹ Dies bedeutet, dass die Person einer Arbeitserlaubnis seiner Ausländerbehörde bedarf.⁹² Grundsätzlich kann die Ausländerbehörde der Person sowohl mit einer Aufenthaltsgestattung, als auch mit einer Duldung erlauben eine Tätigkeit auszuüben, sobald sie sich drei Monate im Bundesgebiet aufhält.⁹³ Darüber hinaus muss die Arbeitserlaubnis von der örtlichen BA genehmigt werden. Die BA erlaubt dem Geflüchteten die Ausübung einer Beschäftigung, wenn keine Nachteile für den deutschen Arbeitsmarkt entstehen und wenn keine bevorrechtigten Mitarbeiter wie Deutsche- oder EU-Staatsbürger oder ausländische Arbeitnehmer mit dauerhaftem Aufenthaltsstatus verfügbar sind. Diese Genehmigung wird als Vorrangprüfung bezeichnet.⁹⁴ Ferner stimmt die BA der Arbeitsaufnahme zu, wenn die Person mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung zu keinen schlechteren Arbeitsbedingungen in Bezug auf die Arbeitszeit oder den Lohn

⁸⁵ Vgl. Sozialgesetzbuch IV vom 23.12.1976 [Rechtsquelle].

⁸⁶ Vgl. BA. „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen [Broschüre] S. 1.

⁸⁷ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 18.

⁸⁸ Vgl. Beschäftigungsverordnung vom 06.06.2013 [Rechtsquelle].

⁸⁹ Vgl. BA. Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktzugang [Broschüre].

⁹⁰ Vgl. IW. Integration von Flüchtlingen über „Praktika“ [Broschüre] S. 2.

⁹¹ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 18.

⁹² Vgl. BA. „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen [Broschüre] S. 1.

⁹³ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 9.

⁹⁴ Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 3-4.

tätig ist, als im Vergleich ein deutscher Beschäftigter. Diese Prüfung nennt man Beschäftigungsbedingungsprüfung.⁹⁵ Hier möchte die BA gleiche Arbeitsbedingungen schaffen wie für Menschen mit einer unbeschränkten Beschäftigungserlaubnis. Wenn sich der Betroffene länger als 15 Monate im Bundesland aufhält, fällt die Vorrangprüfung weg und es wird nur die Beschäftigungsbedingungsprüfung durchgeführt. Sobald sich der Ausländer ganze vier Jahre in Deutschland aufhält, entfällt auch die Beschäftigungsbedingungsprüfung und der Betroffene darf ohne Zustimmung der BA einer Beschäftigung nachgehen.⁹⁶

Seit dem am 06.08.2016 in Kraft getretenen Integrationsgesetz setzen 133 der insgesamt 156 Arbeitsagenturbezirke die Vorrangprüfung für die nächsten drei Jahre aus, um die Arbeitsaufnahme von Geflüchteten zu erleichtern. Die Arbeitsagenturbezirke die weiterhin die Vorrangprüfung durchführen, liegen in einigen Städten Bayerns sowie Nordrhein-Westfallens und in ganz Mecklenburg-Vorpommern.⁹⁷ In der Anlage zwei zur Beschäftigungsverordnung sind alle Bezirke der BA aufgelistet, bei denen die Vorrangprüfung aussetzt.⁹⁸

Nachdem die BA zur Ausübung einer Beschäftigung zustimmt, holt sich die Ausländerbehörde diese ein und vermerkt es in der Bescheinigung über die Duldung oder die Aufenthaltsgestattung.⁹⁹ Ein Ausländer, der eine Duldung besitzen, darf im Gegensatz zum Asylbewerber eine selbständige Tätigkeit ausüben, sobald die Ausländerbehörde dieser zustimmt.¹⁰⁰

Bei einigen Beschäftigungsarten bedarf der Flüchtling nicht der Arbeitserlaubnis der BA. Dazu gehören Ausbildungen, Weiterbildungspraktika, Freiwilligendienste oder die Beschäftigung von Hochqualifizierten. Die Ausländerbehörde kontrolliert dann, ob die konkrete Stelle zustimmungsfrei ist.¹⁰¹ Die

⁹⁵ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 19.

⁹⁶ Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 4.

⁹⁷ Vgl. BMAS. Verordnung zum Integrationsgesetz [Rechtsquelle] S. 1, 12.; Unternehmen integrieren Flüchtlinge [Internetquelle].

⁹⁸ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 8; Beschäftigungsverordnung vom 06.06.2013 [Rechtsquelle] Anlage (zu § 32).

⁹⁹ Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 3.

¹⁰⁰ Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 5.

¹⁰¹ Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 4.

folgende Abbildung veranschaulicht den Punkt „Rechtliche Rahmenbedingungen für die Beschäftigung von Flüchtlingen“:

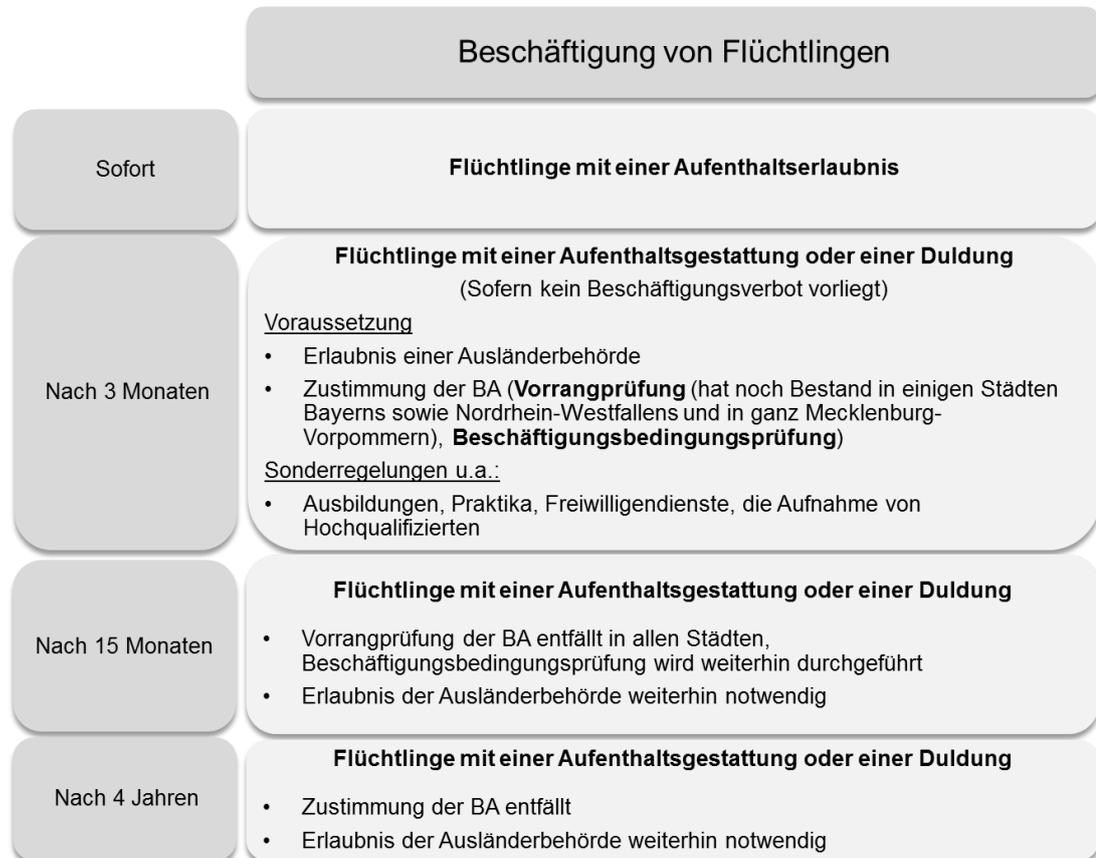


Abbildung 4: Beschäftigung von Flüchtlingen

Quelle: Eigene Darstellung nach DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 21.

Ein Geflüchteter, der eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung besitzt, hat die Möglichkeit mit Hilfe entsprechender Dokumente, sich bei seinem zukünftigen Arbeitgeber auszuweisen.¹⁰² Gemäß § 4 Abs. 2 Satz 2 AufenthG soll jeder Aufenthaltstitel Auskunft über die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erteilen.¹⁰³ In dem jeweiligen Dokument trägt die Ausländerbehörde eine Nebenbestimmung ein, die den Arbeitgeber über die Erwerbstätigkeit informiert.¹⁰⁴ Wenn in den Nebenbestimmungen des Aufenthaltstitels „Erwerbstätigkeit gestattet“ steht, darf der Ausländer ohne Einschränkungen tätig sein und hat die gleichen Arbeitsrechte wie ein inländischer Beschäftigter. Steht auf dem Dokument „Erwerbstätigkeit nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde gestattet“, bedeutet das für den Geflüchteten, dass er für

¹⁰² Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 5.

¹⁰³ Vgl. Aufenthaltsgesetz vom 25.02.2008 [Rechtsquelle].

¹⁰⁴ Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 5.

jede unselbstständige Tätigkeit eine Genehmigung der Ausländerbehörde einholen muss. Sobald die Ausländerbehörde einer Beschäftigung zustimmt, hat der Betroffene die Möglichkeit eine bestimmte Arbeit auszurichten sowie an einem bestimmten Ort und Unternehmen höchstens drei Jahre tätig zu sein. Sobald der Ausländer dort nicht mehr arbeitet, ist die Genehmigung nicht mehr gültig. Ist auf dem Aufenthaltstitel „Erwerbstätigkeit nicht gestattet“ formuliert, darf derjenige keine Tätigkeit ausüben. Der Arbeitgeber muss bevor er den Ausländer einstellt herausfinden, ob es demjenigen gestattet ist einer Beschäftigung nachzugehen.¹⁰⁵

3.5 Beschäftigungsverbot

Eine Person mit einer Aufenthaltsgestattung, die in einer Aufnahmeeinrichtung (AE) wohnhaft ist, hat ein Beschäftigungsverbot¹⁰⁶ und darf auch keine selbstständige Tätigkeit ausüben¹⁰⁷. Der Asylbewerber ist sechs Wochen und maximal sechs Monate verpflichtet in einer AE zu wohnen und darf in dieser Zeit keiner Beschäftigung nachgehen.¹⁰⁸ Dabei entscheidet die Ausländerbehörde nach Ermessen. Nachdem die Wartefrist abläuft, benötigt die Person eine Genehmigung zur Ausübung einer Beschäftigung von ihrer Ausländerbehörde, welche die Erlaubnis zur Arbeitsausübung von der BA braucht.¹⁰⁹ Diese Genehmigung bekommt der Flüchtling nach drei Monaten, ab dem Zeitpunkt, wo er die Grenzbehörde, die Ausländerbehörde oder die Polizei um Asyl ersucht.¹¹⁰

Ein Ausländer mit einer Duldung hat in dem Fall ein Beschäftigungsverbot, wenn der Grund seiner Einreise der Leistungsbezug nach dem Asylbewerberleistungsgesetz ist oder wenn er falsche Angaben über seine Herkunft bzw. Identität macht.¹¹¹

Ein weiteres Verbot einer Beschäftigung nachzugehen, hat eine Person, die aus einem sicheren Herkunftsland stammt und dessen Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt wurde. Solange diese Person sich im Asylverfahren be-

¹⁰⁵ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 7.

¹⁰⁶ Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 3.

¹⁰⁷ Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 5.

¹⁰⁸ Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 3.

¹⁰⁹ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 7.

¹¹⁰ Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 3.

¹¹¹ Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 3.

findet, muss sie in der AE wohnen und hat Arbeitsverbot. Wurde der Antrag auf Asyl nach dem 31.08.2015 gestellt und abgelehnt, ist der Betroffene auch nicht berechtigt zu arbeiten.¹¹²

¹¹² Vgl. BAMF. Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen [Broschüre] S. 3.

4 Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln das materielle Flüchtlingsrecht und die Rahmenbedingungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt behandelt wurden, wird im folgenden Abschnitt auf die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, die aktuell den Flüchtlingen zur Verfügung stehen, eingegangen. Aufgrund des Umfangs der vorliegenden Masterarbeit wurden nur die als wichtig empfundenen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, die den Flüchtlingen zurzeit zustehen, ausgewählt und nachfolgend beschrieben.

4.1 Zeitarbeit

Bei der Zeitarbeit, auch Arbeitnehmerüberlassung oder Leiharbeit genannt, geht es um das Dreiecksverhältnis zwischen dem Verleiher, dem Entleiher und dem Leiharbeitnehmer. Der Einsatzbetrieb (Entleiher) leiht von dem Verleiher, in dem Fall dem Arbeitgeber, den Arbeitnehmer (Leiharbeitnehmer) aus. Somit wird die abgeleistete Arbeit vom Leiharbeitnehmer im Einsatzbetrieb erbracht, entlohnt wird sie dennoch beim Verleiher.¹¹³

Ein Flüchtling mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung hat die Möglichkeit nach dem Ablauf der festgesetzten Wartefrist sowie der AE-Wohnpflicht, sofern die Vorrangprüfung nicht vonnöten ist, in der Zeitarbeit als Leiharbeitnehmer beschäftigt zu werden, denn hier gelten die gleichen Voraussetzungen wie für eine Festanstellung als Beschäftigter.¹¹⁴

4.2 Probebeschäftigung

Ein Arbeitgeber, der einen Geflüchteten entweder mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung für kurze Zeit einstellt, möchte herausfinden, ob die Person geeignet ist für eine längere Zeit im eigenen Betrieb beschäftigt zu werden. Hier kann die geflüchtete Person probeweise ihre zukünftige Tätigkeit ausüben und dabei die Arbeits- und Produktionsabläufe näher kennenlernen. Diese Beschäftigungsart wird als Probebeschäftigung bezeichnet. Für die Ausübung einer Probebeschäftigung benötigt die Person mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung, die Genehmigung der jeweiligen Aus-

¹¹³ Vgl. Bouncken, R.B./ Bornewasser, M./ Bellmann, L. (2012) [Literaturquelle] S. 12-13.

¹¹⁴ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 10.

länderbehörde sowie der BA. Diese Beschäftigungsart wird mit einem tariflichen bzw. ortsüblichen Entgelt vergütet.¹¹⁵

4.3 Hospitation

Hospitanten sind Personen, die sich passiv in einem Unternehmen einen Überblick über die Arbeits- und Produktionsabläufe verschaffen, ohne sich in den betrieblichen Ablauf einzugliedern und entlohnt zu werden. Sie verfolgen und beobachten die Arbeit der regulären Arbeitnehmer, arbeiten aber aktiv nicht mit. Hospitation ist keine Beschäftigung, aus diesem Grund bedarf der Geflüchtete keiner Zustimmung sowohl der Ausländerbehörde, als auch der BA.¹¹⁶ Es gibt keine Vorschriften bei der Dauer der Ausübung einer Hospitation. Der Betrieb soll darauf achten, dass die Hospitation bei einem längeren Aufenthalt im Unternehmen nicht zu einer Probebeschäftigung¹¹⁷ wird.¹¹⁸

4.4 Praktikum

Ein Praktikum ist ein Beschäftigungsverhältnis, bei dem eine minimale Eingliederung in den Betriebsablauf besteht.¹¹⁹ Praktikanten haben die Möglichkeit in einem Unternehmen theoretische und praktische Kenntnisse zu erwerben, um in Zukunft einen Beruf ausüben oder eine Ausbildung eingehen zu können.¹²⁰ Ein Praktikum vereinfacht den Zutritt in den Arbeitsmarkt für geflüchtete Personen.¹²¹ Da ein Praktikumsverhältnis eine Beschäftigung ist, benötigen die Ausländer mit einer Duldung oder einer Aufenthaltsgestattung die Zustimmung ihrer zuständigen Ausländerbehörde.¹²² Sofern es sich um ein mindestlohnfreies Praktikum handelt, bedarf der Ausländer keiner Erlaubnis der BA. Dies gilt für Pflicht- und Orientierungspraktika sowie für Aus-

¹¹⁵ Vgl. BA. „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen [Broschüre] S. 5.

¹¹⁶ Vgl. BA. „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen [Broschüre] S. 2.

¹¹⁷ siehe Kapitel 4.2.

¹¹⁸ Vgl. BA. „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen [Broschüre] S. 2.

¹¹⁹ Vgl. IW. Integration von Flüchtlingen über „Praktika“ [Broschüre] S. 3-4.

¹²⁰ Vgl. BA. „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen [Broschüre] S. 2.

¹²¹ Vgl. Praktikum Ratgeber [Internetquelle].

¹²² Vgl. IW. Integration von Flüchtlingen über „Praktika“ [Broschüre] S. 4.

bildungsbegleitende Praktika.¹²³ Im Folgenden werden diese Praktikumsarten näher erläutert.

4.4.1 Pflichtpraktikum

Ein Flüchtling, der ein Pflichtpraktikum absolvieren möchte, braucht keine Erlaubnis der BA, wenn es sich um ein Praktikum im Rahmen einer schulrechtlichen Bestimmung sowie im Rahmen einer Ausbildungsordnung oder eines vorgeschriebenen Praktikums im Rahmen einer schulischen Berufsausbildung oder Studiums handelt.¹²⁴ Ferner wird als Pflichtpraktikum ein Praktikum betrachtet, dass zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses absolviert werden muss.¹²⁵

4.4.2 Berufsorientierungspraktikum

Ein Berufsorientierungspraktikum wird absolviert, um praktische Kenntnisse sowie Erfahrungen im Betrieb zu sammeln.¹²⁶ Solange Personen mit einer Duldung oder einer Aufenthaltsgestattung keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, aber eine absolvieren möchten, haben sie die Möglichkeit ein Berufsorientierungspraktikum in einem Unternehmen zu machen. Dieses Praktikum zur Berufsorientierung muss mit der gewünschten Berufsausbildung im Zusammenhang stehen. Es wird aber nicht verlangt diese Ausbildung im Anschluss des Praktikums anzutreten. Die Person kann deshalb ohne Zustimmung der BA mehrere Berufsorientierungspraktika absolvieren, wenn sie sich für verschiedene Ausbildungen interessiert. Falls der Geflüchtete bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen hat, sich aber umorientieren möchte oder ein Praktikum für die Aufnahme eines Studiums benötigt, hat er ebenso die Möglichkeit ein Berufsorientierungspraktikum zu absolvieren. Der Betroffene kann das Berufsorientierungspraktikum außerdem durchlaufen, wenn sein ausländischer Ausbildungsabschluss noch nicht anerkannt oder gar aberkannt wurde und er nach dem Absolvieren des Praktikums noch eine Berufsausbildung antreten möchte.¹²⁷ Dabei prüft die Ausländer-

¹²³ Vgl. Praktikum Ratgeber [Internetquelle].

¹²⁴ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 12.

¹²⁵ Vgl. BA. „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen [Broschüre] S. 3.

¹²⁶ Vgl. IW. Integration von Flüchtlingen über „Praktika“ [Broschüre] S. 5.

¹²⁷ Vgl. BA. „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen [Broschüre] S. 3.

behörde im Einzelfall, ob eine Ausbildung im absolvierten Bereich betrachtet werden kann.¹²⁸ Maximal darf das Berufsorientierungspraktikum drei Monate laufen, sobald es den dritten Monat überschreitet, unterliegt es dann dem gesetzlichen Mindestlohn und bedarf der Zustimmung der BA.¹²⁹

4.4.3 Ausbildungsbegleitendes Praktikum

Bei einem ausbildungsbegleitenden Praktikum hat ein Asylbewerber oder ein Geduldeter die Möglichkeit theoretische Kenntnisse und Erfahrungen, die er während der Ausbildung oder eines Studiums erworben hat, praktisch in einem Betrieb anzuwenden und zu vertiefen.¹³⁰ Es muss inhaltlich zur Ausbildung oder zum Studium passen. Dabei darf der Ausländer kein gleichwertiges Praktikumsverhältnis im selben Unternehmen zuvor gehabt haben. Solange das Praktikum bis zu drei Monaten dauert, bedarf es keiner Zustimmung der BA, überschreitet es diese drei Monate, so ist es dem gesetzlichen Mindestlohn unterlegen und der Betroffene muss die Genehmigung der BA einholen.¹³¹

4.5 Ausbildung

Eine beendete Berufsausbildung öffnet dem Ausländer starke berufliche Zukunftsperspektiven. Der Betroffene hat die Möglichkeit befördert zu werden sowie eine Sicherheit am Arbeitsplatz gewahrt zu bekommen.¹³² Der Auszubildende sollte Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Motivation, Geschicklichkeit sowie Eigenständigkeit für den zu erlernenden Beruf mitbringen.¹³³

Es gibt zwei unterschiedliche Ausbildungsformen: die schulische und die betriebliche duale Berufsausbildung.¹³⁴ Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung haben die Möglichkeit eine schulische Berufsausbildung sofort ohne Wartefrist und ohne der Zustimmung der Ausländerbehörde sowie der BA anzutreten. Bei der beruflichen Ausbildung bedürfen Asylbewerber sowie Geduldete der Zustimmung der Ausländerbehörde. Dabei kann

¹²⁸ Vgl. IW. Integration von Flüchtlingen über „Praktika“ [Broschüre] S. 5.

¹²⁹ Vgl. BA. „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen [Broschüre] S. 3.

¹³⁰ Vgl. Haufe [Internetquelle].

¹³¹ Vgl. BA. „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen [Broschüre] S. 3.

¹³² Vgl. BA. Berufsabschlüsse [Internetquelle].

¹³³ Vgl. KOFA. Ausbildung von Flüchtlingen [Internetquelle].

¹³⁴ Vgl. BA. Formen der beruflichen Ausbildung [Internetquelle].

der Asylbewerber ab dem vierten Monat die berufliche Ausbildung anfangen und der Geduldete ab sofort, wenn kein Arbeitsverbot der Behörde vorliegt.¹³⁵

Für die Aufnahme einer betrieblichen dualen Ausbildung, die staatlich anerkannt ist oder einen entsprechenden Ausbildungsberuf nachweist, wird dem Flüchtling durch die Ausländerbehörde die Duldung für den gesamten Ausbildungszeitraum gegeben. Wenn der geduldete Auszubildende die Ausbildung abbricht, ist die Duldung hinfällig. Das Unternehmen muss binnen einer Woche den Ausbildungsabbruch in schriftlicher Form der Ausländerbehörde mitteilen. Sobald der Geduldete seine Ausbildung mit Erfolg beendet und im Ausbildungsunternehmen oder in einem anderen Betrieb seiner Berufsausbildung entsprechenden Beschäftigung nachgeht, bekommt er eine zweijährige Aufenthaltserlaubnis. Wenn das Ausbildungsunternehmen den Auszubildenden nach seinem Abschluss nicht übernehmen kann, wird seine Duldung um ein halbes Jahr verlängert, damit er die Möglichkeit hat eine andere Arbeitsstelle zu finden.¹³⁶ Ferner wurde die gesetzlich festgelegte Altersgrenze von 21 Jahren ganz abgeschafft, da eine Vielzahl von Geflüchteten diese überschreitet.¹³⁷

Personen mit einer Aufenthaltsgestattung, die aus einem sicheren Herkunftsland kommen und ihren Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt haben, dürfen im Laufe des Asylverfahrens keine Berufsausbildung beginnen. Geduldete aus sicheren Herkunftsländern, deren Asylantrag nach dem 31.08.2016 abgelehnt wurde, dürfen auch keine Ausbildung antreten.¹³⁸ Im folgendem werden die Ausbildungsformen näher erläutert.

4.5.1 Schulische Ausbildung

Eine schulische Berufsausbildung wird normalerweise zwischen einem bis drei Jahren in Vollzeit absolviert. Theorie und Praxis werden in einer Berufsfachschule den Auszubildenden beigebracht und durch Praktikumsphasen in Betrieben oder sozialen Einrichtungen ergänzt.¹³⁹ Die betrieblichen Praktika

¹³⁵ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 26.

¹³⁶ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 11.

¹³⁷ Vgl. BMAS. Das neue Integrationsgesetz [Broschüre] S. 3.

¹³⁸ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 11.

¹³⁹ Vgl. IW. Ausbildung in Deutschland [Broschüre] S. 5.

können in der Woche an einigen Tagen stattfinden oder Blockweise für einen bestimmten Zeitabschnitt.¹⁴⁰ Um eine Ausbildung bei einer Berufsfachschule zu bekommen, sollte die geflüchtete Person ein Gymnasium, eine Realschule oder eine ähnliche Schule beendet haben. Ferner muss der Flüchtling für einige Berufe praktische Erfahrungen in Form eines Vorpraktikums nachweisen können.¹⁴¹

4.5.2 Betriebliche duale Ausbildung

Betriebliche duale Ausbildungen sind in Deutschland sehr beliebt, da die praktische Ausbildung im Unternehmen mit der schulischen Ausbildung kombiniert wird.¹⁴² Somit erwerben die Ausländer während des Unterrichtes an einer Berufsschule theoretisches Wissen und können dieses dann im Unternehmen praktisch anwenden.¹⁴³ Dadurch lernen die Betroffenen an drei bis vier Tagen in der Woche¹⁴⁴ bestimmte Arbeits- und Produktionsprozesse im Betrieb näher kennen und können bspw. selbst an Maschinen Hand anlegen.¹⁴⁵ Hinzu müssen die Auszubildenden von acht bis zwölf Unterrichtsstunden die Woche in ihrer Berufsschule verbringen, wo sie auf ihren Beruf angepasste fachtheoretische Inhalte und allgemeine Inhalte beigebracht bekommen.¹⁴⁶

In Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf, dauert die betriebliche Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren. Der Lernstoff der Ausbildung ist für den jeweiligen Beruf im Ausbildungsrahmenplan notiert. Bei einer dualen Berufsausbildung müssen keine bestimmten Voraussetzungen erfüllen werden. In einigen Regionen Deutschlands gibt es eine große Anzahl an Bewerbern für gefragte Berufe, deshalb können gute Noten und die Schulabschlussart dort gefragt sein.¹⁴⁷

¹⁴⁰ Vgl. BA. Schulische Ausbildung [Internetquelle].

¹⁴¹ Vgl. IW. Ausbildung in Deutschland [Broschüre] S. 7.

¹⁴² Vgl. BA. Duale Ausbildungsberufe [Internetquelle].

¹⁴³ Vgl. IW. Ausbildung in Deutschland [Broschüre] S. 7.

¹⁴⁴ Vgl. BA. Duale Ausbildungsberufe [Internetquelle].

¹⁴⁵ Vgl. IW. Ausbildung in Deutschland [Broschüre] S. 4.

¹⁴⁶ Vgl. BA. Duale Ausbildungsberufe [Internetquelle].

¹⁴⁷ Vgl. BA. Duale Ausbildungsberufe [Internetquelle].

4.6 Studium

Geflüchtete Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis haben die Möglichkeit in Deutschland zu studieren.¹⁴⁸ Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung können auch an deutschen Hochschulen studieren, wenn ihnen kein Studienverbot erteilt wird, welches in den Nebenbestimmungen ihrer Aufenthaltsdokumente notiert wird.¹⁴⁹

Flüchtlinge haben die gleichen Zugangs- und Zulassungsvoraussetzungen wie internationale Studienbewerber. Sie benötigen eine Zugangsberechtigung für eine Hochschule sowie angemessene Deutschsprachkenntnisse, da die Vorlesungen größtenteils in der deutschen Sprache gehalten werden. Ferner gibt es Studiengänge und Vorlesungen, die in englischer Sprache geführt werden, hauptsächlich in den Masterstudiengängen.¹⁵⁰

Abhängig vom Studiengang könnten vom Studienbewerber unterschiedliche Qualifikations- oder Dokumentennachweise von der jeweiligen Hochschule angefordert werden. Sofern der Geflüchtete in der Heimat ein Studium angefangen hat, könnten die bisher erbrachten Noten und Leistungen¹⁵¹ anerkannt werden. Ob und wie die Noten und Leistungen der Flüchtlinge berücksichtigt oder anerkannt werden, entscheidet die jeweilige Hochschule. Verfügt der Geflüchtete über einen niedrigeren schulischen Abschluss als an einer deutschen Hochschule gefordert wird, so besteht für ihn die Möglichkeit in einem Studienkolleg eine Feststellungsprüfung abzulegen. Diese Studienkollegs sind Institution an deutschen Hochschulen, die ausländische Studienbewerber gezielt mit Hilfe von fachspezifischen Kursen auf die Feststellungsprüfung vorbereiten.¹⁵²

Heutzutage werden von diversen Hochschulen oftmals kostenlose Veranstaltungen für geflüchtete Menschen angeboten. Dabei können Flüchtlinge an Vorlesungen als Gasthörer mitwirken, ein Schnupperstudium oder Ergänzungskurse absolvieren oder bei Orientierungsprogrammen mitmachen. Wenn Flüchtlinge ein reguläres Studium starten, so kann die Hochschule

¹⁴⁸ Vgl. Studieren in Deutschland. Wege an eine deutsche Hochschule [Internetquelle].

¹⁴⁹ Vgl. Studieren in Sachsen [Internetquelle].

¹⁵⁰ Vgl. Studieren in Deutschland. Wege an eine deutsche Hochschule [Internetquelle].

¹⁵¹ siehe Kapitel 3.3.

¹⁵² Vgl. Studieren in Deutschland. Wege an eine deutsche Hochschule [Internetquelle].

zum Teil die besuchten Veranstaltungen an das Studium anrechnen lassen. Welche Veranstaltungen angeboten werden, hängen individuell von den Hochschulen ab und können dort erfragt werden.¹⁵³

¹⁵³ Vgl. Studieren in Deutschland. Wege an eine deutsche Hochschule [Internetquelle].

5 Öffentliche Fördermaßnahmen

Damit geflüchtete Personen schneller in den deutschen Arbeitsmarkt eingegliedert werden und sich ihren Lebensunterhalt alleine finanzieren können, benötigen sie eine stärkere Förderung.¹⁵⁴ Ausländern wird eine Vielfalt an Maßnahmen und Instrumenten zur Berufsorientierung und -vorbereitung sowie zur Ausbildungsvorbereitung und -begleitung, als auch zur Sprachförderung durch das BAMF, die BA und das Jobcenter geboten, um sie dabei zu unterstützen, sich schneller in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Unternehmen haben auch die Möglichkeit durch die Behörden unterstützt zu werden. Diese öffentlichen Fördermaßnahmen, die zur Unterstützung von Flüchtlingen und Unternehmen angeboten werden, werden im Folgenden dargestellt.

5.1 Sprachförderung

Die Voraussetzung für eine gute Integration in den Arbeitsmarkt sowie in die Gesellschaft sind ausreichende Sprachkenntnisse. Geflüchtete Menschen haben dadurch eine höhere Chance als Arbeitnehmer beschäftigt zu werden. Es muss frühzeitig eine Sprachförderung erfolgen, um die Motivation und den Lernerfolg aufrecht zu erhalten.¹⁵⁵ Das BAMF bietet den Ausländern allgemeine Integrationskurse für den Erwerb des Sprachniveaus A1 bis B1 sowie das ESF-BAMF-Programm für den Erwerb berufsbezogener Deutschkenntnisse bis zum Sprachniveau C2 an.¹⁵⁶ In der folgenden Abbildung werden die einzelnen Sprachniveaustufen zur Verdeutlichung dargestellt:

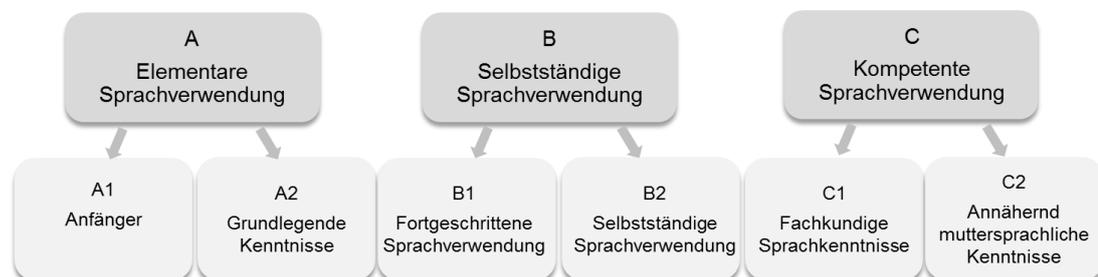


Abbildung 5: Die Sprachniveaustufen des GER

Quelle: Eigene Darstellung nach GER [Internetquelle].

Nachfolgend werden die beiden Fördermaßnahmen beschrieben.

¹⁵⁴ Vgl. BA. Beschäftigung und Ausbildung von Flüchtlingen [Internetquelle].

¹⁵⁵ Vgl. Mayer, M. Eußner, A. Walther, C. (2016) [Literaturquelle] S. 399.

¹⁵⁶ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 18-19.

5.1.1 Allgemeiner Integrationskurs

Der Integrationskurs wird in einen Sprachkurs und einen Orientierungskurs unterteilt. Bei einem Sprachkurs, der 600 Unterrichtseinheiten á 45 Minuten umfasst, wird den Geflüchteten das Vokabular für den alltäglichen Sprachgebrauch beigebracht. Sie lernen dort wie Behörden kontaktiert, Briefe verfasst und die Lücken der Formblätter sinngemäß ausgefüllt werden. Bei dem Orientierungskurs, der 100 Unterrichtseinheiten umfasst, wird dem Ausländer das Leben in Deutschland näher gebracht. Dabei wird auf die Geschichte, die Kultur, die Werte sowie die Rechtsordnung Deutschlands eingegangen. Wenn der Flüchtling den Abschlusstest erfolgreich besteht, wird ihm ein Zertifikat über den allgemeinen Integrationskurs überreicht.¹⁵⁷

Geflüchteten Personen haben auch die Möglichkeit spezielle Integrationskurse, welche 1.000 Unterrichtseinheiten umfassen, zu besuchen, die bspw. für bestimmte Gruppen wie Frauen, Eltern, Jugendliche als auch für Analphabeten vorgesehen sind. Weiterhin gibt es Intensivkurse, die 430 Unterrichtseinheiten umfassen, für Personen, die schnell lernfähig sind. Vor dem Besuch eines dieser Kurse wird bei dem Kursträger, wo die Kurse stattfinden werden, ein Einstufungstest gemacht, bei dem entschieden wird, an welchem Kurs sowie Abschnitt des Kurses der Geflüchtete teilnehmen soll. Dabei ist der Einstufungstest kostenfrei.¹⁵⁸

An den Kursen können Personen mit einer Aufenthaltsgestattung teilnehmen, die aus Iran, Irak, Syrien, Eritrea sowie Somalia kommen. Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis oder einer Duldung haben auch die Möglichkeit diese Kurse zu besuchen.¹⁵⁹

5.1.2 Berufsbezogene Deutschförderung (ESF-BAMF-Programm)

Das BAMF stellt den Ausländern berufsbezogene Deutschsprachförderungskurse zur Verfügung.¹⁶⁰ Das Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung wird finanziell vom Europäischen Sozialfond (ESF) unterstützt.¹⁶¹ Die Betroffenen können das ESF-BAMF-Programm an bestimmten Schulen, die

¹⁵⁷ Vgl. BAMF. Merkblatt zum Integrationskurs [Broschüre] S. 1-2.

¹⁵⁸ Vgl. BAMF. Merkblatt zum Integrationskurs [Broschüre] S. 2.

¹⁵⁹ Vgl. BAMF. Merkblatt zum Integrationskurs [Broschüre] S. 1.

¹⁶⁰ Vgl. BAMF. Das ESF-BAMF-Programm [Internetquelle].

¹⁶¹ Vgl. BMAS. Arbeitsmarktintegration ist Kernaufgabe [Internetquelle].

vom BAMF ausgesucht werden, besuchen. Mit diesem Programm sollen Geflüchtete die Möglichkeit bekommen, besser und schneller in den Arbeitsmarkt integriert zu werden.¹⁶²

Im Rahmen dieses Programms, das bis zu 730 Unterrichtseinheiten umfasst, werden Deutschkenntnisse, die berufliche Qualifizierung und Praktikumsmöglichkeiten den Teilnehmenden nähergebracht und während des Programms miteinander verbunden. Der Deutschunterricht bringt neben den allgemeinen berufsbezogenen Sprachkenntnissen dem Geflüchteten Wörter, Grammatik sowie Idiome bei, welche er während der Kommunikation mit Mitarbeitern, Kunden sowie Vorgesetzten anwenden kann. Ferner wird dem Betroffenen die Formulierung und das Verstehen der berufsbezogenen E-Mails und Briefe beigebracht. Die berufliche Qualifizierung beinhaltet den Fachunterricht, das Praktikum sowie den Betriebsrundgang. Was der Flüchtling beigebracht bekommt, wird nach dem Stand seines Fachwissens entschieden. Im Fachunterricht werden rund um das Thema Beruf, Bewerbung, Mathematik und EDV, ebenso spezielle Kurse im kaufmännischen, gewerblichen oder pflegerischen Bereich angeboten. Im Anschluss folgt der Praktische Abschnitt, wo der Geflüchtete seine theoretischen Fachkenntnisse unter Beweis stellen und vertiefen kann. Am Ende des Kurses erhält der Betroffene eine Teilnahmebestätigung, die einen hohen Nutzen für sein zukünftiges Berufsleben hat.¹⁶³

Am ESF-BAMF-Programm können Ausländer teilnehmen, die eine Sprachniveaustufe A1 sowie eine Erlaubnis für die Arbeitsaufnahme besitzen. Sobald die Geflüchteten finanzielle Unterstützungen nach Asylbewerberleistungsgesetz, Arbeitslosengeld II oder Sozialhilfe erhalten, sind sie von den Teilnahmekosten befreit. An der berufsbezogenen Deutschförderung können u. a. Ausbildungs- und Arbeitsuchende, Personen, die eine Ausbildungs- und Berufsvorbereitende Maßnahme absolvieren sowie Personen, die sich in einer Ausbildung befinden, teilnehmen. Diese Menschen müssen für die Teilnahme am Programm keine Kosten tragen.¹⁶⁴ Wenn ein Ausländer bereits einen Arbeitsvertrag mit einem Unternehmen hat, ihm aber Kenntnisse der Deut-

¹⁶² Vgl. BAMF. Das ESF-BAMF-Programm [Internetquelle].

¹⁶³ Vgl. BAMF. Das ESF-BAMF-Programm [Internetquelle].

¹⁶⁴ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 19.

schen Sprache fehlen, kann er an dem Programm teilnehmen, sofern er einen Kostenbeitrag in Höhe von 3,20 Euro pro Unterrichtseinheit bezahlt oder sein Unternehmen für ihn die Kosten übernimmt.¹⁶⁵

5.2 Eingliederungszuschuss (EGZ)

Der Eingliederungszuschuss ist eine Ermessungsleistung, bei der kein rechtlicher Anspruch auf eine finanzielle Unterstützung besteht.¹⁶⁶ Betriebe haben die Möglichkeit einen EGZ für die Integration und Eingliederung der Geflüchteten zu bekommen, wenn die Personen schwer vermittelbar sind, denen das nötige Wissen sowie Berufserfahrung fehlen¹⁶⁷ und der Betrieb sie länger einarbeiten muss als üblich.¹⁶⁸ Ferner bekommen Unternehmen einen EGZ zum Arbeitsentgelt der Ausländer, damit die Kosten einer unterdurchschnittlichen Leistung bzw. einer Minderleistung ausgeglichen werden.¹⁶⁹ Vor Anbeginn der Beschäftigung muss entweder ein schriftlicher oder elektronischer Antrag auf Zuschuss bei der BA oder beim Jobcenter gestellt werden. Die BA oder das Jobcenter überprüft dann individuell, ob ein Anspruch auf EGZ vorliegt und für welche Dauer und in welchem Umfang der Zuschuss gewährt wird.¹⁷⁰ Es kann ein Zuschuss von 50 % des pro Monat gezahlten Entgelts und 50 % des pauschalisierten Gesamtversicherungsbeitrags für höchstens 12 Monate gewährt werden.¹⁷¹

Der Zuschuss wird in dem Fall nicht gewährt, wenn der Arbeitgeber einen bestehenden Arbeitsvertrag kündigt, um den EGZ zu bekommen oder die Absicht hat, eine Person einzustellen, die bereits während der vergangenen vier Jahre schon im eigenen Unternehmen beschäftigt war. Sobald die Förderdauer des EGZ verstreicht, sollte das Unternehmen dem Ausländer weiterhin eine Beschäftigung anbieten. Die Zeit der Nachbeschäftigung ist dabei gleich der Förderdauer des Geflüchteten und kann höchstens zwölf Monate betragen. Sobald der Vertrag während der Förderdauer ohne eine bedeutende Begründung aufgelöst wird, muss der EGZ vom Arbeitgeber teilweise zu-

¹⁶⁵ Vgl. BAMF. Das ESF-BAMF-Programm [Internetquelle].

¹⁶⁶ Vgl. BA. Eingliederungszuschuss [Broschüre] S. 2.

¹⁶⁷ Vgl. BA. Finanzielle Hilfen auf einen Blick [Broschüre] S. 56.

¹⁶⁸ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 17.

¹⁶⁹ Vgl. BA. Sie möchten einen Flüchtling einstellen? [Broschüre] S. 3.

¹⁷⁰ Vgl. BA. Eingliederungszuschuss [Broschüre] S. 2-3.

¹⁷¹ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 24.

rückerstattet werden.¹⁷² Den EGZ kann man für Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis ab sofort bekommen und für Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung nach Ablauf der drei Monatsfrist.¹⁷³

5.3 Öffentliche Fördermaßnahmen vor und während der Beschäftigung

Für die schnelle Integration und Eingliederung der Geflüchteten in den Beschäftigungsmarkt bietet die BA und das Jobcenter viele u. a. kostenlose Förderangebote vor und während der Beschäftigung an. Diese Fördermöglichkeiten werden nachfolgend erläutert.

5.3.1 Maßnahme bei einem Arbeitgeber (MAG)

Die „Maßnahme bei einem Arbeitgeber“ ist für die Aktivierung sowie die berufliche Eingliederung vorgesehen.¹⁷⁴ Die MAG entspricht keinem Praktikum und durch die MAG wird auch kein Arbeitsverhältnis geschlossen.¹⁷⁵ Mit Hilfe der Maßnahme können Arbeitgeber vorhandene berufliche Fachkenntnisse des Ausländers feststellen oder diese während der MAG, welche maximal sechs Wochen dauern darf, aneignen.¹⁷⁶ Ferner verhilft die Maßnahme die betrieblichen Vermittlungshemmnisse der Ausländer zu reduzieren und abzubauen.¹⁷⁷ Der Geflüchtete muss durch eine Fachkraft im Unternehmen betreut, kontrolliert sowie von ihr angewiesen werden.¹⁷⁸

Ausländer, die es schwer haben beruflich eingegliedert zu werden, können diese Maßnahme für 12 Wochen genehmigt bekommen. Es muss ein Antrag für die Genehmigung der Maßnahme bei der BA oder beim Jobcenter eingereicht und gewährt werden. Die Ausländer, sowohl mit einer Aufenthaltsgestattung als auch mit einer Duldung, können grundsätzlich erst nach dem Ablauf der dreimonatigen Wartefrist die MAG beginnen, wenn sie arbeitslos gemeldet sind. Personen mit einer Aufenthaltsgestattung, die aus den Herkunftsländern Syrien, Iran, Irak, Eritrea sowie Somalia kommen und eine gu-

¹⁷² Vgl. BA. Eingliederungszuschuss [Broschüre] S. 5.

¹⁷³ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 24.

¹⁷⁴ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 16.

¹⁷⁵ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 28.

¹⁷⁶ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 16.

¹⁷⁷ Vgl. BA. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III [Internetquelle].

¹⁷⁸ Vgl. BA. Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) [Broschüre] S. 8.

te Bleibeperspektive haben, können ohne Wartefrist die Maßnahme antreten. Dabei wird keine Erlaubnis der Ausländerbehörde benötigt.¹⁷⁹

5.3.2 Perspektive für Flüchtlinge (PerF)

Die Maßnahme „Perspektive für Flüchtlinge“ ermöglicht die Feststellung der berufsfachlichen Qualifikationen von geflüchteten Personen. Die PerF findet sowohl bei einem Maßnahmenträger als auch in einem echten Betrieb statt.¹⁸⁰ Beim Maßnahmenträger wird dem Ausländer der deutsche Arbeitsmarkt näher gebracht sowie berufliche Perspektiven verdeutlicht. Ferner werden dem Geflüchteten berufsbezogene Sprachkenntnisse angeeignet bzw. intensiviert sowie die Unterstützung bei den Bewerbungsaktivitäten geboten. Der Maßnahmenträger informiert den Geflüchteten u. a. über die Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse sowie Erfahrungen.¹⁸¹ Im Betrieb werden innerhalb von sechs Wochen die berufsfachlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Ausländer identifiziert und die Betroffenen für den Arbeitsmarkt vorbereitet. Die Arbeitgeber haben die Möglichkeit diesen Teil der Maßnahme bei sich im Unternehmen anzubieten und so bei der Förderung der Geflüchteten mitzuwirken. Dabei ist der Maßnahmenträger verantwortlich für das Aufsuchen und Vermitteln zwischen Teilnehmer und Firma.¹⁸²

An dieser Maßnahme können sowohl Personen mit einer Aufenthaltsgestattung als auch mit einer Duldung teilnehmen, die einen Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Asylbewerber, die eine gute Bleibeperspektive haben können auch an dieser Maßnahme, sofern der Zugang zum Arbeitsmarkt nicht vorliegt, teilnehmen.¹⁸³

5.3.3 Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Die Maßnahme „Förderung der beruflichen Weiterbildung“ hat die Aufgabe Menschen besser und einfacher vermitteln zu können. Bei der FbW werden die erworbenen Kenntnisse, das Know-how, die beruflichen Erfahrungen, Tauglichkeit, Flexibilität in Betracht gezogen, um herauszufinden, ob die Per-

¹⁷⁹ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 16.

¹⁸⁰ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 16.

¹⁸¹ Vgl. BA. Perspektiven für Flüchtlinge - PerF [Broschüre] S. 1.

¹⁸² Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 16-17.

¹⁸³ Vgl. BA. Perspektiven für Flüchtlinge - PerF [Broschüre] S. 1.

son eine Weiterbildung für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt benötigt. Dabei kann für die Weiterbildung der Grund einer fehlenden Berufsausbildung ausreichen.¹⁸⁴

Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung haben die Möglichkeit eine betriebliche Umschulung in Form einer FbW zu absolvieren, sobald die Ausländerbehörde es ihnen erlaubt. Der Ausländer bedarf keiner Zustimmung der BA. Unternehmen können bei der Eingliederung der Ausländer helfen, sobald sie den Asylbewerbern oder Geduldeten erlauben bei sich im Betrieb eine betriebliche Umschulung zu machen.¹⁸⁵

5.3.4 Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU)

Wenn die Arbeitnehmer gut qualifiziert sind, profitiert das Unternehmen davon. Aus diesem Grund ist eine berufliche Weiterbildung der Beschäftigten für Unternehmen vorteilhaft. Die WeGebAU wird den Personen angeboten, die sich in einer Beschäftigung befinden und weiterhin während der Weiterbildung das Arbeitsentgelt bezahlt bekommen. Dabei muss während der WeGebAU nützliches Fachwissen angeeignet werden sowie eine Zulassung zur Weiterbildungsförderung bestehen.¹⁸⁶ Die Teilnehmer müssen von Ihren Arbeitgebern entweder teilweise oder für einen bestimmten Zeitabschnitt von ihrer Arbeit freigestellt werden, um die WeGebAU zu durchlaufen. Ferner werden die Kosten für den Lehrgang sowie die anfallenden Kosten für die Anfahrt von der BA übernommen. Das Unternehmen hat die Möglichkeit einen Zuschuss zum gezahlten Entgelt sowie zum pauschalisierten Gesamtversicherungsbeitrag zu bekommen.¹⁸⁷

5.4 Öffentliche Fördermaßnahmen vor und während der Ausbildung

Damit junge geflüchtete Personen sich schneller in den Ausbildungsmarkt integrieren und eingliedern können, werden von der BA und dem Jobcenter auch zahlreiche u. a. kostenlose Fördermaßnahmen vor und während einer

¹⁸⁴ Vgl. BA. Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer [Broschüre] S. 11.

¹⁸⁵ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 17.

¹⁸⁶ Vgl. BA. Beschäftigen und Qualifizieren [Broschüre] S. 2.

¹⁸⁷ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 17.

Ausbildung angeboten. Diese Fördermöglichkeiten erstrecken sich von Berufseinstiegsqualifizierungen, über sozialpädagogischen Hilfen sowie fachlichen Nachhilfen bis hin zu finanziellen Förderungen. Im Folgenden wird auf diese Förderangebote eingegangen.

5.4.1 Einstiegsqualifizierung (EQ)

Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis, einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung, die eine Berufsausbildung absolvieren möchten, haben die Möglichkeit eine durch die BA geförderte Berufseinstiegsqualifizierung zu durchlaufen.¹⁸⁸ Diese Qualifizierung ermöglicht einem an einer Ausbildung interessierten Ausländer den Einblick in den Betrieb zu verschaffen und ihn heranzuführen, sofern dieser nicht komplett für die Ausbildung qualifiziert, lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt ist. Lernbeeinträchtigt sind junge Personen, die starke Bildungsdefizite aufweisen sowie nicht im Besitz eines Hauptschulabschlusses oder ähnlichen Schulabschlusses sind. Sozial benachteiligt sind junge Personen, die ernsthafte soziale, persönliche oder psychische Barrieren¹⁸⁹ wie bspw. fehlende Sprachkenntnisse oder Schwierigkeit der Eingewöhnung im fremden Land und Kultur haben und ohne Förderung nicht in der Lage sind die Anforderungen einer Berufsausbildung zu erfüllen.¹⁹⁰

Die EQ hat die Aufgabe dem Flüchtling praktische Einblicke sowie berufliche Handlungsfähigkeiten zu vermitteln, im Betrieb während der sechs bis zwölf Monaten, Erfahrungen zu sammeln und einen Überblick über die täglichen Arbeits- und Produktionsprozesse zu verschaffen.¹⁹¹ Es besteht dann die Möglichkeit, die Zeiten der EQ bei der darauf folgenden Berufsausbildung im gleichen Unternehmen anzurechnen.¹⁹² Um eine EQ eingehen zu können, muss ein Vertragsverhältnis abgeschlossen werden, der den Inhalt der Qualifizierung aufzeigt und die Vergütung bestimmt.¹⁹³ Der Arbeitgeber muss bei

¹⁸⁸ Vgl. BA. „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen [Broschüre] S. 4.

¹⁸⁹ Vgl. IW. Integration von Flüchtlingen über „Praktika“ [Broschüre] S. 8.

¹⁹⁰ Vgl. BA. „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen [Broschüre] S. 4.

¹⁹¹ Vgl. IW. Integration von Flüchtlingen über „Praktika“ [Broschüre] S. 8.

¹⁹² Vgl. BA. Brücke in die Berufsausbildung [Broschüre] S. 5.

¹⁹³ Vgl. BA. „Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen [Broschüre] S. 5.

der jeweiligen BA oder beim Jobcenter einen Antrag für die Förderung der EQ vor Anbeginn stellen.¹⁹⁴ Die Vergütung wird zwischen dem Unternehmen und der Person, die die EQ antreten wird, geregelt.¹⁹⁵ Die BA oder das Jobcenter gewähren den Unternehmen einen Zuschuss zur Vergütung des Teilnehmenden bis zu 231 Euro pro Monat zuzüglich des pauschalierten Gesamtversicherungsbeitrages, welcher jedes Jahr neu berechnet wird.¹⁹⁶ Da die EQ mindestlohnfrei ist, bedarf der Ausländer keiner Zustimmung der BA. Die Ausländerbehörde muss dem Auszubildenden die Teilnahme an der EQ genehmigen.¹⁹⁷

5.4.2 Perspektive für junge Flüchtlinge (PerjuF)

Die Maßnahme „Perspektive für junge Flüchtlinge“ wurde ins Leben gerufen, um jungen Ausländern das deutsche Ausbildungs- und Beschäftigungssystem näherzubringen und sie zu einer Ausbildung oder Qualifizierung zu ermutigen.¹⁹⁸ Die Flüchtlinge werden im Laufe der Maßnahme über die Anforderungen, die Zugangsmöglichkeiten, den Aufbau sowie das System des deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes informiert. Während der betrieblichen Phasen können die Betroffenen ihr theoretisches Wissen anwenden, praktisch umsetzen und vertiefen.¹⁹⁹

Die Maßnahme, die i.d.R. vier bis sechs Monate dauert, unterteilt sich in die Einstiegsphase, in die Projektansätze sowie in die betriebliche Phase. Während der Einstiegsphase, die ca. zwei Wochen beträgt, werden Integrationshemmnisse sowie die bereits angeeigneten Deutschkenntnisse der Ausländer eingeschätzt. Bei den drei Projektansätzen werden verschiedene Interessengebiete, Qualifikationen, Ressourcen sowie Fähigkeiten und Fertigkeiten der geflüchteten Personen mit Hilfe verschiedener Rohstoffe erforscht. Im Verlauf der betrieblichen Phase können die Flüchtlinge die in der Maßnahme beigebrachten und erforschten Erfahrungen praktizieren. Je nach Förderbedarf können die Themen variieren.²⁰⁰

¹⁹⁴ Vgl. BA. Brücke in die Berufsausbildung [Broschüre] S. 6.

¹⁹⁵ Vgl. BA. Asylbewerber und Flüchtlinge [Broschüre] S. 2.

¹⁹⁶ Vgl. BA. Brücke in die Berufsausbildung [Broschüre] S. 4.

¹⁹⁷ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 13-14.

¹⁹⁸ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 14.

¹⁹⁹ Vgl. BA. Perspektiven für junge Flüchtlinge - PerjuF [Broschüre] S. 1.

²⁰⁰ Vgl. BA. Perspektiven für junge Flüchtlinge - PerjuF [Broschüre] S. 1-2.

Vorgesehen sind dreißig pausenlose Zeitstunden pro Woche, die sich an der Lern-, Leistungs- und Entwicklungsfähigkeit orientieren. Der Betroffene hat die Möglichkeit die Maßnahme vorab abzuschließen, um eine Ausbildung oder eine Qualifizierung zur Beschäftigungsaufnahme zu beginnen.²⁰¹

An dieser Maßnahme können vorzugsweise geflüchtete Personen, die jünger als 25 Jahre alt sind und persönliche Hemmnisse aufweisen, aber den Wunsch besitzen demnächst eine Berufsausbildung anzutreten, teilnehmen. Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis können daran teilnehmen sowie Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung, die einen Zutritt zum Arbeitsmarkt haben. Ebenso können an der PerjuF Ausländer teilnehmen, deren Erstausbildung in Deutschland nicht anerkannt wurde und ihnen jegliche Berufserfahrungen fehlen. Weiterhin sollte die an der Maßnahme teilnehmende Person ausreichende Deutschkenntnisse besitzen, um die Thematik, die beigebracht wird, zu verstehen.²⁰²

Regionale Träger führen die Maßnahme durch. Betriebe haben die Möglichkeit die betriebliche Phase bei sich im Unternehmen anzubieten, um der beruflichen Eingliederung der Geflüchteten entgegenzukommen.²⁰³

5.4.3 Assistierte Ausbildung (AsA)

Die „Assistierte Ausbildung“ ist eine Fördermaßnahme für Auszubildende und Ausbildungsunternehmen, um den Ausbildungsabbrüchen entgegenzuwirken und die Ausbildung zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu bringen.²⁰⁴ Während der Ausbildung bekommen Auszubildende und Ausbildungsunternehmen eine persönliche Unterstützung durch einen von der BA beauftragten Bildungsträger bzw. Ausbildungsbegleiter.²⁰⁵

Der Ausbildungsbegleiter hilft dem Auszubildenden Sprach- und Bildungsmängel zu beseitigen, sein Wissen und seine Qualifikationen zu fördern und die Beziehung zwischen Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden durch die alltägliche Begleitung der Ausbildung zu stabilisieren. Das Ausbildungsunternehmen bekommt durch den Ausbildungsbegleiter eine hilfreiche Unter-

²⁰¹ Vgl. BA. Perspektiven für junge Flüchtlinge - PerjuF [Broschüre] S. 1.

²⁰² Vgl. BA. Perspektiven für junge Flüchtlinge - PerjuF [Broschüre] S. 1.

²⁰³ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 14.

²⁰⁴ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 15.

²⁰⁵ Vgl. BA. AsA - Jetzt die eigenen Nachwuchskräfte sichern! [Broschüre] S. 2.

stützung bei der Administration, Organisation und Realisierung der Ausbildung. Während der regelmäßigen Konversationen mit dem Ausbildungsbegleiter können mögliche Probleme frühzeitig bemerkt und beseitigt werden. Die Unterstützung und Förderung wird auf die Wünsche des Ausbildungsunternehmens angepasst. Jeder Zeit können der Auszubildende sowie der Ausbildungsbetrieb, die durch die BA oder das Jobcenter geförderte Maßnahme im Rahmen der AsA, starten. Während der AsA besteht die Möglichkeit eine vorgeschaltete Ausbildungsvorbereitungsphase zu machen, um zukünftige Auszubildende näher kennenzulernen und vom Bildungsträger auch künftig unterstützt zu werden.²⁰⁶

An dieser Maßnahme können Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis ohne Einschränkungen teilnehmen.²⁰⁷ Personen, die eine Aufenthaltsgestattung und eine gute Bleibeperspektive haben, können die AsA, sofern sie diese bis zum 31.12.2018 starten, nach der Wartefrist von 3 Monaten, nutzen. Sobald die geduldete Person eine duale Ausbildung oder eine EQ durchläuft oder eine bestimmte Zusage zur Ausbildung in einem Betrieb vorzeigt und kein Beschäftigungsverbot hat, darf sie ab dem 13. Monat des Aufenthalts die AsA antreten. Nach einem 15-monatigen Aufenthalt in Deutschland darf die Person mit einer Duldung, sich an einer vorgeschalteten Ausbildungsvorbereitungsphase im Zuge der AsA beteiligen.²⁰⁸ Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung, die aus einem sicheren Herkunftsland kommen und nach dem 31.08.2015 einen Antrag gestellt haben, sind von der Teilnahme an der Maßnahme ausgeschlossen.²⁰⁹

5.4.4 Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)

„Ausbildungsbegleitende Hilfen“ ist eine Maßnahme, die für Auszubildende angedacht ist, um verschiedenen Schwierigkeiten und schlechten Noten entgegenzuwirken, sie vor einem Ausbildungsabbruch zu schützen und zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen.²¹⁰

²⁰⁶ Vgl. BA. AsA - Jetzt die eigenen Nachwuchskräfte sichern! [Broschüre] S. 2-3.

²⁰⁷ Vgl. KOFA. Betriebliche Ausbildung von Flüchtlingen [Broschüre] S. 2.

²⁰⁸ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 15-16.

²⁰⁹ Vgl. KOFA. Betriebliche Ausbildung von Flüchtlingen [Broschüre] S. 2.

²¹⁰ Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 15.

Der Auszubildende hat die Möglichkeit an mehr als drei Stunden in der Woche eine individuelle Unterstützung durch einen von der BA beauftragten Bildungsträger zu erhalten. Der Bildungsträger erstellt mit Hilfe seiner qualifizierten Ausbilder, Lehrer sowie Sozialpädagogen einen persönlichen Förderplan für den Auszubildenden. Der Auszubildende hat die Möglichkeit beim Lernen, bei der Vorbereitung von Examen und bei allen alltäglichen Hindernissen vom Bildungsträger unterstützt zu werden.²¹¹

Sofern der Auszubildende Unterstützung während der Ausbildung benötigt, muss er oder sein Ausbildungsbetrieb, wenn es mit dem Auszubildenden abgesprochen wurde, die abH bei der BA oder dem Jobcenter beantragen.²¹²

Die abH ist für Ausbildungsunternehmen sowie für den Auszubildenden kostenlos, da die BA oder das Jobcenter die Kosten übernehmen.²¹³

Die Teilnahmebedingungen für geflüchtete Personen stimmen mit denen der AsA überein.²¹⁴

5.4.5. Berufsausbildungshilfe (BAB)

Die Berufsausbildungsbeihilfe wird Auszubildenden und Personen, die an einer berufsvorbereitenden Fördermaßnahme beteiligt sind,²¹⁵ deren Ausbildungsunternehmen vom Elternhaus entfernt ist und sie aus diesem Grund, im Laufe der Ausbildung, woanders eine Unterkunft aufsuchen müssen, gezahlt. Sofern die Auszubildenden älter als 18 Jahre alt sind, in einer Ehe oder in einer Lebenspartnerschaft leben, ein oder mehrere Kinder haben, kann die BAB beantragt werden, wenn sie in Reichweite der Eltern wohnen.²¹⁶

Die BAB soll die Auszubildenden, die mit Hilfe ihrer Ausbildungsvergütung ihren Lebensunterhalt nicht abdecken können, finanziell unterstützen. Die Höhe der staatlichen Förderung wird anhand der Vergütungshöhe während der Ausbildung, den Kosten für die Fahrt sowie der Miethöhe gemessen. Den

²¹¹ Vgl. BA. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) [Broschüre] S. 2.

²¹² Vgl. BA. Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen [Broschüre] S. 15.

²¹³ Vgl. BA. Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) [Broschüre] S. 3.

²¹⁴ siehe Kapitel 5.4.3.

²¹⁵ Vgl. KOFA. Öffentliche Fördermaßnahmen in der Ausbildung [Internetquelle].

²¹⁶ Vgl. BA. Berufsausbildungsbeihilfe [Broschüre] S. 2.

Ausbildungsunternehmen entstehen keine Kosten, da sie von der BA oder dem Jobcenter übernommen werden.²¹⁷

Ohne Einschränkungen können Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis die BAB in Anspruch nehmen. Personen, die eine Aufenthaltsgestattung besitzen, eine gute Bleibeperspektive haben, sich ohne Unterbrechung länger als 15 Monate im Bundesgebiet befinden und nicht mehr in einer AE wohnen, können durch die BAB gefördert werden. Geduldete, die sich länger als 15 Monate im Bundesgebiet aufhalten und aus keinem sicheren Herkunftsstaat kommen, können auch durch die BAB gefördert werden.²¹⁸

5.4.5 Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG)

Im Laufe eines Hochschulstudiums haben geflüchtete Personen verschiedene finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten. Eine davon ist die Bundesausbildungsförderung, welche vom Staat finanziert wird. Die Personen, die BAföG beantragen, müssen ca. fünf Jahre nach ihrem Studium einen Teil des Geldes zurückzahlen, da der eine Teil aus einem Zuschuss und der andere Teil aus einem zinslosen Staatsdarlehen besteht, wobei nur das Staatsdarlehen zurückgezahlt werden muss. Dabei hängt es vom Ankunftsdatum, dem Alter und dem Aufenthaltsstatus eines Geflüchteten ab, wie und in welcher Höhe die Person durch das BAföG gefördert wird.²¹⁹

Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis haben einen Anspruch auf BAföG, wobei die Dauer des Aufenthalts von keiner Bedeutung ist. Geduldete Personen dürfen nach der Asylantragsstellung ab dem 16. Monat einen BAföG-Antrag stellen. Personen mit einer Aufenthaltsgestattung haben keinen Anspruch auf BAföG, da sie Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz beziehen.²²⁰

In Deutschland gibt es diverse Hochschulen, bei denen keine bis wenige Gebühren bezahlt werden müssen, da die meisten staatlich finanziert werden. Es ist abhängig von der Hochschule, ob die Flüchtlinge von den Gebühren befreit werden oder sie diese tragen müssen. Eine weitere Förderung in Form eines Stipendiums kann von geflüchteten Personen beantragt werden.

²¹⁷ Vgl. KOFA. Öffentliche Fördermaßnahmen in der Ausbildung [Internetquelle].

²¹⁸ Vgl. KOFA. Öffentliche Fördermaßnahmen in der Ausbildung [Internetquelle].

²¹⁹ Vgl. Studieren in Deutschland. Studium finanzieren [Internetquelle].

²²⁰ Vgl. Studieren in Deutschland. Studium finanzieren [Internetquelle].

Der Geflüchtete hat die Möglichkeit an der Hochschule, wo er studiert oder zukünftig studieren möchte, Informationen zu finanziellen Möglichkeiten zu erhalten.²²¹

²²¹ Vgl. Studieren in Deutschland. Studium finanzieren [Internetquelle].

6 Empirische Untersuchung

Das folgende Kapitel unterteilt sich in die methodische Vorgehensweise und Durchführung, gefolgt von möglichen Fehlerquellen, den vom Autor vorab aufgestellten Hypothesen und den Ergebnissen dieser Erhebung. Abgeschlossen wird das Kapitel mit einer Schlussfolgerung.

6.1 Methodische Vorgehensweise und Durchführung

Die empirische Studie basiert auf einer quantitativen Methodik, die sich durch eine hohe Standardisierung auszeichnet.

Die empirische Erhebung zum Thema „Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation“ wurde mit Hilfe einer schriftlichen und strukturierten Online-Umfrage durchgeführt. Dabei wurde den Vertretern der teilnehmenden Unternehmen die Umfrage persönlich auf der Messe „Connecticum 2016“ vorgestellt. Die jährliche Messe „Connecticum 2016“ verlief im Zeitraum vom 26. bis 28. April 2016 in der Arena Berlin. Sie ist eine der größten Recruiting- und Karrieremessen Deutschlands, die speziell für Studenten, Absolventen und Young Professionals veranstaltet wird.²²²

Denjenigen Unternehmen, die an der Umfrage interessiert waren, wurde der Link zur Online-Umfrage per E-Mail zugesendet. Ferner haben Mitarbeiter aus dem Unternehmen mit oder ohne Führungsposition an der Umfrage teilgenommen. An der Online-Erhebung beteiligten sich im freigeschalteten Zeitraum vom 25.04.2016, 00.00 Uhr, bis zum 06.06.2016, 00.00 Uhr, insgesamt 61 Unternehmen. Vollständig wurde die Umfrage von 51 teilnehmenden Unternehmen beendet, die restlichen 10 haben diese abgebrochen. Die Auswertung der Online-Umfrage wird mit Hilfe von statistischen Instrumenten (Excel) realisiert.

6.1.1 Ziel und Zweck

Das Ziel und der Zweck des internetgestützten Fragebogens²²³ war es, möglichst viele Unternehmen zu erreichen und herauszufinden, ob und wie die Unternehmen Geflüchtete in ihre betriebliche Organisation integrieren, welche Rahmenbedingungen für ihre Beschäftigung erfüllt werden müssen und

²²² Vgl. Connecticum [Broschüre] S. 4.

²²³ siehe Anhang 1: Fragebogen.

welche Risiken oder Nutzenpotenziale die Unternehmen dabei sehen. Daraus sollten Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, die das Personalmanagement in Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation unterstützen können.

6.1.2 Aufbau des Fragebogens

Der Fragebogen bestand aus 12 geschlossenen sowie aus halboffenen Fragen, in denen verschiedene Darstellungsformen und Antwortkategorien verwendet wurden. Einige Fragen enthielten eine zusätzliche offene Antwortmöglichkeit „Sonstiges“.

Die Fragen 1 bis 3 bezogen sich auf das Unternehmen und die Person. Sofern die Teilnehmenden die 4. Frage „Sieht Ihr Unternehmen Flüchtlinge bei sich zu beschäftigen“ mit „nein, wir sehen keine Möglichkeiten für die Beschäftigung von Flüchtlingen“ beantwortet haben, wurden sie auf die Frage 10 übergeleitet, da die Fragen 5 bis 9 für diese Teilnehmer irrelevant waren. Alle anderen konnten der Reihenfolge nach die Umfrage fortsetzen. Die Fragen 5 bis 9 bezogen sich auf die Rekrutierung der Flüchtlinge sowie auf die Beschäftigungsmöglichkeiten und -chancen. In den letzten drei Fragen wurden die Teilnehmer zu den Risiken, Ängsten bzw. Befürchtungen befragt, die entstehen können, wenn die Flüchtlinge im Unternehmen beschäftigt werden.

6.2 Mögliche Fehlerquellen

Das Thema der Umfrage hat eine hohe Aktualität und Sensibilität und kann zu einer Polarisierung der Meinungen führen. Aussagen werden aus diesem Grund häufiger so getroffen, wie der Vertreter des Unternehmens handeln würde oder wie es von der Gesellschaft erwartet wird.

Die Menge der Stichprobe ist nicht sehr groß, da nicht alle Unternehmen Deutschlands befragt werden konnten. Zum einen hat an der Connecticut 2016 nur eine begrenzte Anzahl an Unternehmen teilgenommen, zum anderen konnten nicht alle Betriebe dort angesprochen werden. Und von den Unternehmen, die Angesprochen wurden, haben nicht alle an der Umfrage teilgenommen, deshalb sind die Ergebnisse nicht repräsentativ.

Der Fragebogen hätte ausführlicher sein und eine höhere Anzahl an Fragen beinhalten müssen, dann könnten noch aussagekräftigere Ergebnisse abge-

leitet werden. Die Umfrage wurde extra kurzgehalten und auf 12 Fragen reduziert, weil viele Befragten sich aus Zeitmangel entweder an der Umfrage gar nicht beteiligen bzw. diese sofort abbrechen würden.

6.3 Aufgestellte Hypothesen

Vor der Auswertung der Ergebnisse wurden einige Hypothesen aufgestellt, die mit Hilfe der Erhebung bestätigt oder widerlegt werden. Im Folgenden werden die Hypothesen dargestellt:

- 1) Die Mehrzahl der Unternehmen ist bereit Flüchtlinge einzustellen.
- 2) Die Senkung oder Abschaffung des Mindestlohns für Flüchtlinge, würde deren Einstellung erleichtern.
- 3) Die befragten Unternehmen bevorzugen für Flüchtlinge ohne anerkannten Berufsabschluss, Hilfs- und Unterstützungsmöglichkeiten.
- 4) Die Beschäftigung von Flüchtlingen kann zur Lösung von unbesetzten Ausbildungsplätzen beitragen.
- 5) In der sprachlichen Barriere sehen die meisten Unternehmen ein hohes Risiko.
- 6) Die meisten Unternehmen sind der Meinung, dass ihre Mitarbeiter keine Befürchtungen bei der Beschäftigung von Geflüchteten haben.
- 7) Im Zustrom von Flüchtlingen sehen die Unternehmen eine Chance.

6.4 Ergebnisse

Um die Ergebnisse der Umfrage richtig analysieren und einordnen zu können, ist eine kurze Auswertung der statistischen Daten zu der Unternehmensgröße und -branche sowie der Unternehmensposition der Befragten vonnöten.

Wie in der Abbildung 6 ersichtlich ist, war die Hälfte der befragten Personen in Unternehmen mit einer Größe von mehr als 1.000 Mitarbeitern beschäftigt (47,1 %), gefolgt von Unternehmen mit 500 bis 999 Mitarbeitern (25,5 %). 13,7 % der Teilnehmenden waren in Unternehmen mit 100 bis 499 Mitarbeitern beschäftigt. Am wenigsten vertreten waren Unternehmen unter 100 Mitarbeitern.

Wie groß ist Ihr Unternehmen?

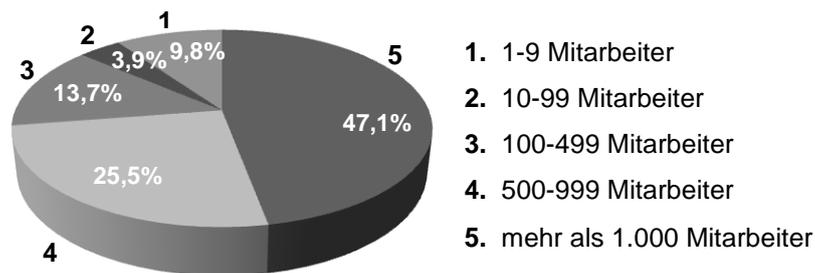


Abbildung 6: Unternehmensgröße (Frage 1)²²⁴

Quelle: Eigene Darstellung.

Die Tabelle 2 zeigt die Aufteilung der Unternehmen nach Branchen. Insgesamt waren an der Umfrage 22 Unternehmensbranchen vertreten.

	Σ	%
Banken	2	3,9%
Baugewerbe/-industrie	3	5,9%
Chemie- und Erdölverarbeitende Industrie	3	5,9%
Elektrotechnik, Feinmechanik & Optik	1	2,0%
Energie- und Wasserversorgung & Entsorgung	2	3,9%
Fahrzeugbau/-zulieferer	1	2,0%
Finanzdienstleister	1	2,0%
Gesundheit & soziale Dienste	2	3,9%
Groß- und Einzelhandel	5	9,8%
Holz- und Möbelindustrie	2	3,9%
Integrationsverein	1	2,0%
IT & Internet	9	17,6%
Konsum- & Gebrauchsgüter	3	5,9%
Kreislauf- und Rohstoffwirtschaft / Recycling	1	2,0%
Medien	1	2,0%
Metallindustrie	1	2,0%
Nahrungs- und Genussmittel	2	3,9%
Öffentlicher Dienst & Verbände	2	3,9%
Personaldienstleistungen	5	9,8%
Telekommunikation	2	3,9%
Unternehmensberatung, Wirtschaftsprüfung, Recht	1	2,0%
Verlagswesen	1	2,0%

Tabelle 2: Unternehmensbranchen (Frage 2)

Quelle: Eigene Darstellung.

Die meisten befragten kamen aus der IT- und Internetbranche (17,6 %), gefolgt von Groß- und Einzelhandel und Personaldienstleistungen zu je 9,8 %. Die restlichen Unternehmen sind auf alle anderen Branchen verstreut.

²²⁴ siehe Anhang 2: Tabelle 1.

Befragt wurden Personen mit oder ohne Führungsverantwortung. Der Abbildung 7 zufolge waren unter den Befragten 56,9 % in Führungspositionen vertreten, darunter Führungskräfte von Fachabteilungen und Personalabteilungen sowie Unternehmensführung. Die restlichen 43,1 % der Befragten waren ohne Führungsverantwortung.

Welche Position haben Sie im Unternehmen?

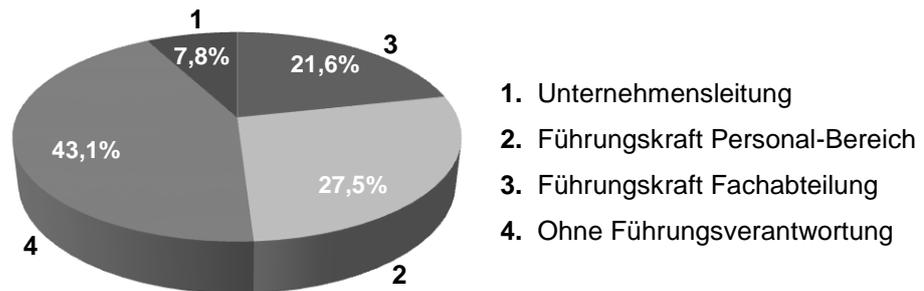


Abbildung 7: Position des Mitarbeiters im Unternehmen (Frage 3)²²⁵
Quelle: Eigene Darstellung.

Ferner wurden die Unternehmen zur Möglichkeit der Beschäftigung von Flüchtlingen befragt (Abbildung 8).

Sieht Ihr Unternehmen die Möglichkeit Flüchtlinge bei sich zu beschäftigen?

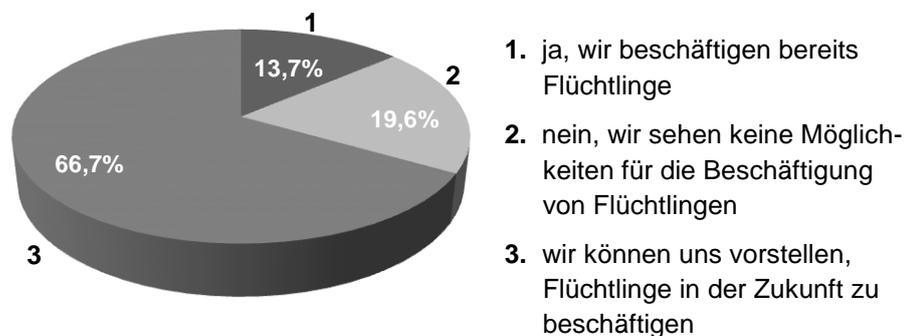


Abbildung 8: Möglichkeit Flüchtlinge zu beschäftigen (Frage 4)²²⁶
Quelle: Eigene Darstellung.

Der größte Teil der befragten Unternehmen konnte sich vorstellen, Flüchtlinge zukünftig zu beschäftigen (66,7 %) bzw. beschäftigt sie bereits (13,7 %), darunter 5 Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern und je ein Unter-

²²⁵ siehe Anhang 2: Tabelle 2.

²²⁶ siehe Anhang 2: Tabelle 3.

nehmen mit 1 bis 9 bzw. 500 bis 999 Mitarbeitern.²²⁷ Somit wurde die Hypothese 1 vollkommen bestätigt, denn über 80 % der befragten Unternehmen zeigten die Bereitschaft Flüchtlinge einzustellen bzw. beschäftigen sie bereits. Nur ein Fünftel der Unternehmen sah keine Beschäftigungsmöglichkeit von Flüchtlingen in ihrem Unternehmen.

Die Fragen 5 bis 9 wurden von 41 befragten Unternehmen beantwortet, die die Frage 4 nicht negativ beantwortet haben. An allen anderen Fragen beteiligten sich 51 Unternehmen. Die Frage 5 hatte mehrere Antworten zur Auswahl.

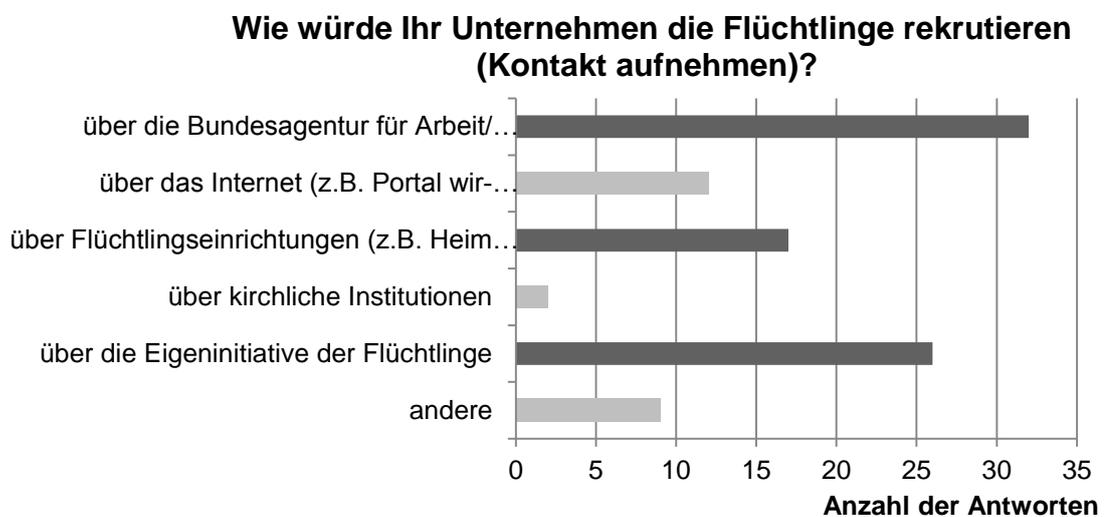


Abbildung 9: Art der Rekrutierung von Flüchtlingen (Frage 5)²²⁸
Quelle: Eigene Darstellung.

Aus dem Diagramm (Abbildung 9) wird ersichtlich, dass Unternehmen meistens über die BA oder das Jobcenter Flüchtlinge rekrutieren bzw. rekrutieren würden (32 Antworten). Betriebe erwarten oft auch die Kontaktaufnahme über die Eigeninitiative der Flüchtlinge (26 Antworten). Einige Firmen sehen die Möglichkeit die Flüchtlinge über Flüchtlingseinrichtungen zu rekrutieren (17 Antworten). Am seltensten wählten die Unternehmen die Rekrutierungsart über das Internet (12 Antworten) oder über kirchliche Institutionen (2 Antworten) aus.

Als Alternative zu den im Fragebogen aufgeführten Antwortmöglichkeiten gaben die Befragten weitere Rekrutierungswege über Gewerkschaften, Personaldienstleister, die Initiative des Unternehmens und der Mitarbeiter sowie

²²⁷ siehe Anhang 2: Tabelle 4.

²²⁸ siehe Anhang 2: Tabelle 5.

über Betriebszugehörige und über interne Initiativen an. Ferner wurden unter dem Punkt „andere“ die Rekrutierungswege über Queb, sozial engagierten Vereine, das Jobportal www.careers4refugees.de, öffentliche Institutionen und Behörden sowie über Programmteilnahmen ergänzt.

Die folgende Übersicht zeigt die Wichtigkeit einzelner Rahmenbedingungen, die erfüllt werden müssen, um Flüchtlinge im Betrieb beschäftigen zu können.

	sehr wichtig		wichtig		weniger wichtig		nicht wichtig		keine Angabe	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Sprachkenntnisse	18	43,9%	22	53,7%	1	2,4%	-	-	-	-
Erlaubnis eine Beschäftigung auszuüben	38	92,7%	3	7,3%	-	-	-	-	-	-
Anerkannte Zeugnisse und Zertifikate	4	9,8%	19	46,3%	11	26,8%	6	14,6%	1	2,4%
Berufserfahrung	1	2,4%	11	26,8%	22	53,7%	6	14,6%	1	2,4%
Berufsabschluss	1	2,4%	9	22,0%	23	56,1%	6	14,6%	2	4,9%
Senkung des Mindestlohns	-	-	1	2,4%	9	22,0%	26	63,4%	5	12,2%
Abschaffung des Mindestlohns	-	-	-	-	8	19,5%	28	68,3%	5	12,2%
Aufweichung des Kündigungsschutzes	-	-	3	7,3%	9	22,0%	24	58,5%	5	12,2%
Fehlende Pflicht zur Übernahme	5	12,2%	10	24,4%	7	17,1%	10	24,4%	9	22,0%

Tabelle 3: Rahmenbedingungen zur Einstellung von Flüchtlingen (Frage 6)

Quelle: Eigene Darstellung.

Allen teilnehmenden Unternehmen, die Geflüchtete einstellen wollen bzw. schon eingestellt haben, ist die Erlaubnis eine Beschäftigung auszuüben wichtig bis sehr wichtig, wobei 92,7 % der Befragten es als sehr wichtig eingestuft haben. Für die Einstellung der Flüchtlinge sind auch Sprachkenntnisse sowie anerkannte Zeugnisse und Zertifikate von hoher Bedeutung.

Für etwa 70 % der Befragten sind die Berufserfahrung sowie der Berufsabschluss der geflüchteten Personen weniger wichtig bis nicht wichtig.

Die beiden Punkte zur Senkung oder zur Abschaffung des Mindestlohns stufen über 80 % der Befragten als unwichtig ein, wobei 12,2 % keine Angaben getätigt haben. Hiermit wurde die 2. Hypothese widerlegt.

Den meisten Unternehmen (über 80 %), wird der Punkt "Aufweichung des Kündigungsschutzes" als weniger wichtig bis nicht wichtig eingestuft und 12,2 % konnten keine Angaben zu diesem Punkt machen.

Den Punkt "Fehlende Pflicht zur Übernahme" haben 36,6 % als wichtig bis sehr wichtig eingestuft, für 41,5 % war dieser Punkt unwichtig und 22 % haben dazu keine Angaben gemacht. In diesem Punkt waren die Antworten weit verstreut.

Bei der 7. Frage (Abbildung 10) hatten die Befragten mehrere Antwortmöglichkeiten bezüglich der Beschäftigungsformen für Flüchtlinge zur Auswahl.

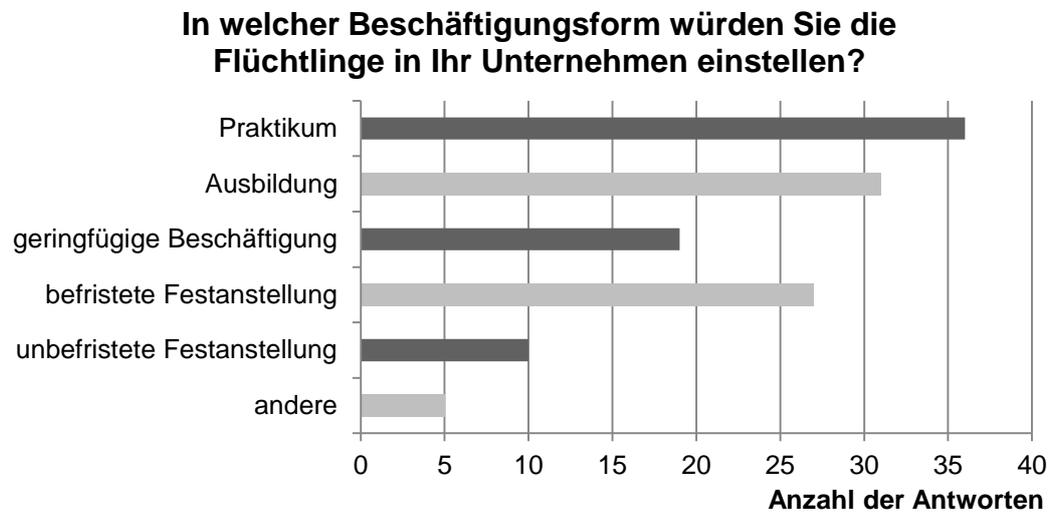


Abbildung 10: Beschäftigungsformen für die Einstellung der Flüchtlinge (Frage 7)²²⁹
Quelle: Eigene Darstellung.

Praktikum war die am meisten von den Unternehmen ausgewählte Beschäftigungsform (36 Antworten). Dann folgten die Ausbildung und die befristete Festanstellung. Nur 19 Stimmen bekamen die Beschäftigungsform "geringfügige Beschäftigung" und am seltensten wurde die Beschäftigungsform "unbefristete Festanstellung" ausgewählt (10 Antworten). Als Alternative für die vorgegebenen Beschäftigungsformen haben Unternehmen u. a. die Zeitarbeit sowie die Werkstudententätigkeiten angegeben.

Die Teilnehmer hatten bei der folgenden Frage (Tabelle 4) je nach Berufsqualifikation der Flüchtlinge sieben Antwortmöglichkeiten zur Auswahl, wobei mehrere Antworten ausgewählt werden konnten.

	Hilfs- und Unterstützungstätigkeiten	handwerkliche Tätigkeiten	technische Fachfunktionen	einfach administrative Tätigkeiten	anspruchsvolle administrative Tätigkeiten	Führungspositionen (Vorarbeiter, Team- und Gruppenleiter)	keine
	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ
Flüchtlinge ohne anerkannten Berufsabschluss	36	28	11	10	2	-	1
Flüchtlinge mit anerkanntem Berufsabschluss	12	27	31	34	17	4	-
Flüchtlinge mit anerkanntem Studienabschluss	6	9	33	31	36	27	-

Tabelle 4: Beschäftigungsbereiche für Flüchtlinge mit und ohne Abschluss (Frage 8)
Quelle: Eigene Darstellung

²²⁹ siehe Anhang 2: Tabelle 6.

Die Einsatzgebiete, die am häufigsten für geflüchtete Personen ohne anerkannten Berufsabschluss ausgewählt wurden, waren Hilfs- und Unterstützungstätigkeiten (36 Antworten) gefolgt von den handwerklichen Tätigkeiten. Damit wird die 3. Hypothese bestätigt.

Flüchtlinge mit anerkanntem Berufsabschluss können laut den befragten Unternehmen in allen vorgegebenen Bereichen außer in Führungspositionen (4 Stimmen) tätig sein.

Die Beschäftigungsbereiche: technische Fachfunktionen, einfach administrative Tätigkeiten, anspruchsvolle administrative Tätigkeiten und Führungspositionen sind für Flüchtlinge mit anerkanntem Studienabschluss gemäß den abgegebenen Antworten geeignet.

Die nachfolgende tabellarische Übersicht (Tabelle 5) veranschaulicht Gründe und Chancen für die Einstellung der Geflüchteten.

	stimme völlig zu		stimme eher zu		stimme eher nicht zu		stimme überhaupt nicht zu		bin neutral	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Fachkräftesicherung	7	17,1%	23	56,1%	5	12,2%	2	4,9%	4	9,8%
Aufstockung der fehlenden Auszubildenden	8	19,5%	18	43,9%	4	9,8%	5	12,2%	6	14,6%
Aus sozial-ethischem Grunde	28	68,3%	9	22,0%	2	4,9%	1	2,4%	1	2,4%
Rückkehrer können wichtige Mittler für bessere Wirtschaftsbeziehungen und internationalen Austausch werden	4	9,8%	15	36,6%	15	36,6%	1	2,4%	6	14,6%

Tabelle 5: Gründe/ Chancen in der Beschäftigung von Flüchtlingen (Frage 9)

Quelle: Eigene Darstellung.

90,3 % der Unternehmen sind der Meinung, dass die Flüchtlinge aus sozial-ethischem Grund eingestellt werden sollten. 73,1 % sehen die Einstellung der Geflüchteten in ein Unternehmen als Fachkräftesicherung. 63,9 % der Befragten sehen in der Beschäftigung von Flüchtlingen eine Chance unbesetzte Ausbildungsplätze zu füllen. Hiermit wird die 4. Hypothese bestätigt. Bei dem letzten Punkt „Rückkehrer können wichtige Mittler für bessere Wirtschaftsbeziehungen und internationalen Austausch werden“ haben die Unternehmen geteilte Meinungen. 19 Unternehmen sind eher dafür und 16 eher dagegen gewesen, wobei 6 Unternehmen den Punkt „bin neutral“ auswählten und somit sich der Antwort enthielten.

An der 10. Frage (Abbildung 11) beteiligten sich wieder alle 51 Unternehmen. In dieser Frage wurden Probleme und Risiken aufgelistet, mit denen Unternehmen bei der Beschäftigung von Flüchtlingen konfrontiert werden könnten. Den Teilnehmern standen mehrere Auswahlmöglichkeiten zur Auswahl.

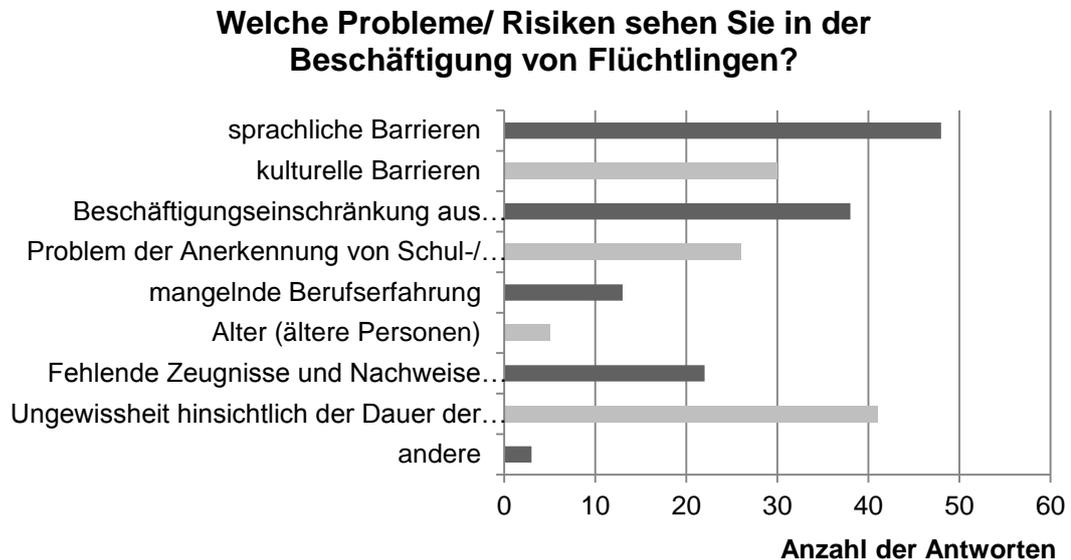


Abbildung 11: Probleme/ Risiken in der Beschäftigung von Flüchtlingen (Frage 10)²³⁰
Quelle: Eigene Darstellung.

Die sprachlichen Barrieren wurden dabei als das größte Risiko gesehen (48 Stimmen von insgesamt 51). Damit wurde die 5. Hypothese bestätigt. Die Ungewissheit hinsichtlich der Dauer der Verfügbarkeit (z.B. bei laufenden Asylverfahren) (41 Stimmen) sowie die Beschäftigungseinschränkung aus rechtlicher Sicht (30 Stimmen) werden auch als hohe Risiken gesehen.

Als ein mittleres Risiko wählten die Unternehmen die Punkte „kulturelle Barrieren“ (30 Stimmen), „Problem der Anerkennung von Schul-, Studien- und Berufsabschlüssen“ (26 Stimmen) und „fehlende Zeugnisse und Nachweise über Qualifikationen bzw. Berufsabschlüsse“ (22 Stimmen) aus.

Als ein eher geringes Risiko wurden die mangelnden Berufserfahrungen (13 Stimmen) und das Alter (ältere Personen) (5 Stimmen) bewertet.

Zusätzlich wurden unter dem Punkt "andere" durch die befragten Unternehmen weitere Risiken wie den Durchhaltewillen der Flüchtlinge, die ausgesprochen spezifischen Kompetenzbereiche sowie die hohen Kosten durch Zusatzaufwand ergänzt.

²³⁰ siehe Anhang 2: Tabelle 7.

Die möglichen Befürchtungen oder Ängste der Mitarbeiter bezüglich der Einstellung von Flüchtlingen werden in der 11. Frage (Abbildung 12), die mehrere Punkte zur Auswahl hatte, diskutiert.

Was denken Sie, welche Befürchtungen/ Ängste haben die Mitarbeiter bezüglich der Beschäftigung von Flüchtlingen im eigenen Unternehmen?

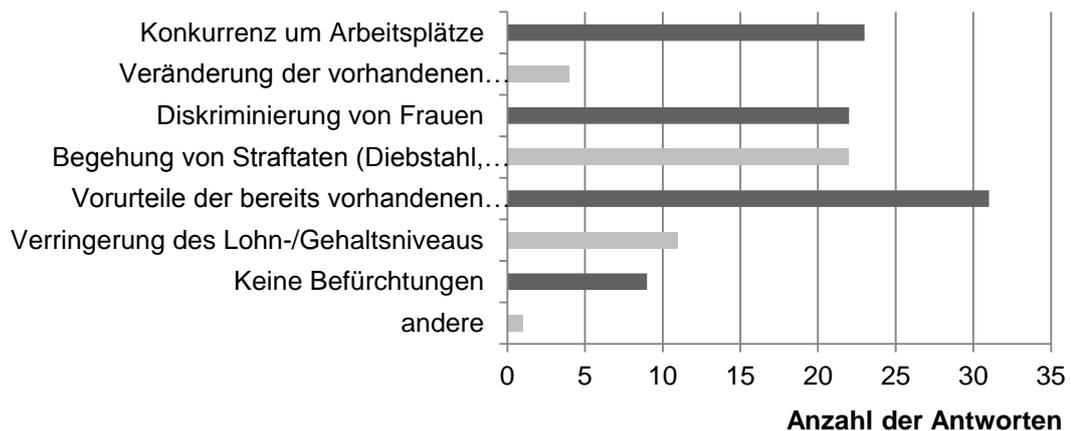


Abbildung 12: Befürchtungen/ Ängste der Mitarbeiter bei der Beschäftigung von Flüchtlingen (Frage 11)²³¹

Quelle: Eigene Darstellung.

Nur 9 Unternehmen meinten, dass ihre Mitarbeiter generell keine Befürchtungen bezüglich der Beschäftigung von Flüchtlingen im eigenen Unternehmen haben. Damit wurde die 6. Hypothese nicht bestätigt.

Bei den anderen Unternehmen sieht es folgendermaßen aus: 31 von 51 befragten Unternehmen vermuten, dass ihre Mitarbeiter gegenüber Flüchtlingen Vorurteile haben könnten. 8 Stimmen weniger bekam der Punkt „Konkurrenz um Arbeitsplätze“. Die beiden Punkte "Diskriminierung von Frauen" und „Begehung von Straftaten (Diebstahl, Beleidigung, Körperverletzung etc.)" erhielten jeweils 22 Stimmen und könnten als Unterpunkte vom Punkt „Vorurteile der bereits vorhandenen Belegschaft" betrachtet werden und diese vorhandenen Vorurteile konkretisieren. Die restlichen Punkte "Verringerung des Lohn- und Gehaltsniveaus" (11 Stimmen) und "Veränderung der vorhandenen Führungskultur" (4 Stimmen) sind für die Befragten als Befürchtungen weniger relevant.

²³¹ siehe Anhang 2: Tabelle 8.

Andere Ängste, die die Mitarbeiter haben könnten, welche von befragten Unternehmen ergänzt wurden, waren die Sprachbarriere bzw. Verständigungsprobleme.

Bei der letzten Frage „Sehen Sie im Zustrom von Flüchtlingen eher eine Chance oder ein Risiko für Ihr Unternehmen?“ (Abbildung 13), sollten die Befragten nur eine Antwort aus dreien auswählen.

Sehen Sie im Zustrom von Flüchtlingen eher eine Chance oder ein Risiko für Ihr Unternehmen?

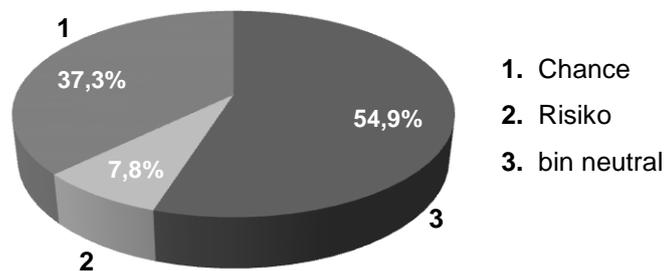


Abbildung 13: Chance oder Risiko im Zustrom von Flüchtlingen (Frage 12)²³²
Quelle: Eigene Darstellung.

Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (54,9 %) sehen im Zustrom von Flüchtlingen weder eine Chance noch ein Risiko. 37,3 % der Unternehmen gaben an eine Chance im Zustrom zu sehen und nur 7,8 % stufen den Zustrom von Flüchtlingen als ein Risiko ein. Damit ist die 7. Hypothese teilweise bestätigt.

6.5 Schlussfolgerungen

Anhand der Ergebnisse können folgende Aussagen und Schlüsse gezogen werden:

Betriebe mit mehr als 1.000 Mitarbeitern sind am meisten bereit Flüchtlinge einzustellen oder haben sie bereits eingestellt. Sie besitzen mehr Möglichkeiten und Ressourcen, die geflüchteten Menschen in ihr Betrieb zu integrieren. Die Einstellung der Flüchtlinge als Mitarbeiter erweist sich zurzeit als eine große Herausforderung. Bisher gibt es keine Vorgehensweisen für die Einstellung sowie die Integration von Flüchtlingen in Unternehmen. Aus diesem Grund weiß eine Mehrzahl von Unternehmen nicht wie sie die Rekrutierung

²³² siehe Anhang 2: Tabelle 9.

der Flüchtlinge vollziehen soll und wendet sich größtenteils an die BA oder das Jobcenter oder wartet auf die Kontaktaufnahme durch die Eigeninitiative von geflüchteten Personen.

Eine Arbeitserlaubnis in Deutschland zu besitzen, sehen alle Unternehmen als eine Einstellungsvoraussetzung, da sonst keine rechtliche Einstellung vollbracht werden könnte. Ausreichende Deutschkenntnisse benötigen alle Personen, die in Deutschland arbeiten möchten, denn Deutsch ist nicht nur die Amtssprache, sondern auch in fast allen in Deutschland sitzenden Unternehmen die Unternehmenssprache, deshalb sehen fast alle Unternehmen diesen Punkt auch als eine sehr wichtige Rahmenbedingung für die Einstellung Geflüchteter. Für sehr viele Unternehmen sind auch die anerkannten Zeugnisse und Zertifikate von einer hohen Bedeutung, da sie die Flüchtlinge dann, ihren Qualifikationen entsprechend im Betrieb einsetzen können. Die Berufserfahrung sowie der Berufsabschluss sind weniger wichtige bis nicht wichtige Voraussetzungen für die Einstellung der Ausländer, da der Ausbildung 10 zufolge die Betriebe sie hauptsächlich als Praktikanten oder Auszubildende einstellen würden, wofür wenig Berufserfahrung vonnöten ist. Die Unternehmen möchten auf der anderen Seite die Gewissheit hinsichtlich der Dauer der Verfügbarkeit von geflüchteten Personen haben, da die Integration von neuen Mitarbeitern für die Betriebe immer mit hohen Kosten und großem Aufwand verbunden sind.

Je mehr die Flüchtlinge qualifiziert sind, desto anspruchsvollere Tätigkeiten vertrauen die Unternehmen ihnen der Tabelle 4 zufolge an.

Alle befragten Unternehmen fühlen sich aus sozial-ethischem Grunde verantwortlich dafür, den Flüchtlingen eine gute Integration in ihrem Unternehmen zu gewähren. In Deutschland bleiben sehr viele Ausbildungsstellen unbesetzt, deshalb sehen die Unternehmen eine Möglichkeit darin, die unbesetzten Ausbildungsstellen durch die Einstellung der Geflüchteten zu füllen und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.

Die Unternehmen, die befragt wurden, haben die Befürchtung, dass ihre Mitarbeiter Vorurteile wie z. B. Diskriminierung von Frauen oder die Begehung von Straftaten, gegenüber Flüchtlingen haben könnten. Viele Menschen sind geflüchteten Personen noch nie begegnet, haben aber bereits negative Kli-

schees und damit auch Befürchtungen aufgrund von Medienberichten bekommen. Hier sollten die Unternehmen ansetzen, um diese Vorurteile zu beseitigen. Ferner haben die befragten Unternehmen auch die Befürchtung, dass in ihrem Unternehmen eine Konkurrenz um Arbeitsplätze herrschen könnte.

Unternehmen, die bereits Flüchtlinge Beschäftigen sehen in ihrem Zustrom eine Chance oder sind eher neutral. Nur wenige Unternehmen empfinden es als ein Risiko und diejenigen, die sich vorstellen könnten Geflüchtete zu beschäftigen, können aufgrund der wahrscheinlich fehlenden Erfahrung mit geflüchteten Personen keine Aussage bezüglich der Chancen bzw. Risiken treffen.

In der Umfrage wurden keine Fragen bezüglich der Beantragung und der Inanspruchnahme der Fördermaßnahmen gestellt, da davon ausgegangen wurde, dass für die meisten Unternehmen die Frage irrelevant wäre, da nur ein geringer Teil der Unternehmen Flüchtlinge aktuell beschäftigt, was die Ergebnisse der Umfrage auch belegt haben.

7 Risiken bei der Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation

Die Integration von Flüchtlingen in einen Betrieb kann mit vielen Herausforderungen und Risiken verbunden sein. Einige Unternehmen haben bereits Maßnahmen ergriffen und Programme für die Integration von Geflüchteten in ihren Betrieben geschaffen.²³³ Im Folgenden wird u. a. mit Hilfe der Ergebnisse der Umfrage, untersucht, welche Risiken bei der Integration der geflüchteten Personen in die betriebliche Organisation entstehen können, damit die Unternehmen frühzeitig Maßnahmen ergreifen, um diese Risiken zu minimieren.

Die Bearbeitungszeit, die von dem BAMF benötigt wird, um eine Entscheidung über einen Asylantrag zu fällen, beläuft sich pro Asylantrag auf etwa sieben Monate.²³⁴ Für die Unternehmen, die Flüchtlinge beschäftigen möchten, stellt die unklare Situation des Aufenthaltsstatus der zukünftigen Mitarbeiter ein großes Risiko dar²³⁵, was die Ergebnisse der Online-Umfrage belegen.²³⁶ Denn die Unternehmen möchten ihre Beschäftigten mittel- bis langfristig an ihr Unternehmen binden und erwarten, dass die von ihnen eingearbeiteten und integrierten Flüchtlinge in ihrem Unternehmen weiterbeschäftigt und nicht von einer Abschiebung bedroht werden.²³⁷

Ferner ist der bürokratische Aufwand für die Unternehmen viel zu hoch²³⁸, sie müssen sehr viele Dokumente mit Begründungen sowie Erklärungen ausfüllen, warum sie genau den einen Geflüchteten ausgewählt haben.²³⁹ Unternehmen möchten Planungssicherheit und solange die Ungewissheit hinsichtlich der Dauer der Verfügbarkeit bei laufenden Asylverfahren besteht, versuchen einige Unternehmen diesen bürokratischen Aufwand zu meiden.²⁴⁰

Laut der Online-Umfrage von Unternehmen werden den Flüchtlingen je höher ihr Qualifikationsstand ist, anspruchsvollere Tätigkeiten zugetraut.²⁴¹ Ak-

²³³ Vgl. WELT [Internetquelle].

²³⁴ Vgl. Zeit. Flüchtlinge [Internetquelle].

²³⁵ Vgl. WirtschaftsWoche (2016) [Literaturquelle] S. 2.

²³⁶ siehe Abbildung 11.

²³⁷ Vgl. Capital (2016) [Literaturquelle] S. 34.

²³⁸ Vgl. Capital (2016) [Literaturquelle] S. 34.

²³⁹ Vgl. Zeit. Flüchtlinge am Arbeitsmarkt [Internetquelle].

²⁴⁰ Vgl. Capital (2016) [Literaturquelle] S. 34.

²⁴¹ siehe Tabelle 4.

tuell fällt es den Unternehmen aber schwer den Qualifikationsstand der Geflüchteten zu beurteilen und ihnen, ihrem Bildungsniveau entsprechend eine Beschäftigung zuzuordnen. Die Anerkennung von Schul-, Studien- und Berufsabschlüssen erscheint den Unternehmen der Umfrage nach auch als problematisch.²⁴² Sofern Nachweise und Dokumente über den Qualifikationsstand fehlen, was die Unternehmen auch als ein Risiko in der Umfrage empfanden²⁴³, könnte es vorkommen, dass die Betriebe die Flüchtlinge als an- und ungelernt einstufen und sie damit nur als Hilfsarbeiter beschäftigen könnten.²⁴⁴

Ferner werden die sprachlichen Barrieren von den befragten Unternehmen als ein großes Risiko gesehen²⁴⁵, da es dadurch zu Verständigungsproblemen im Beruf kommen könnte, wenn der Flüchtling z. B. eine Aufgabenstellung bekommt, diese falsch versteht und damit der Firma einen Schaden zufügt.²⁴⁶

Auch die kulturellen Barrieren und die ungleiche Mentalität sehen viele befragte Unternehmen als ein Risiko,²⁴⁷ denn diese könnten dramatische Folgen für die Zusammenarbeit haben.²⁴⁸ Es könnten Missverständnisse auftreten, wenn Flüchtlinge, Frauen²⁴⁹ als Vorgesetzte oder Ausbilder bekommen,²⁵⁰ denn in Deutschland sind Frauen und Männer gemäß Art. 3 Abs. 2 GG gleichberechtigt,²⁵¹ wogegen in den Herkunftsländern der Flüchtlinge andere Vorstellungen hinsichtlich der Geschlechterrollen als in Deutschland gelten²⁵² und die Frauen dort bislang unterdrückt worden sind²⁵³. In der Heimat vieler Flüchtlinge muss die Kleidung den Körper bedecken, ohne die Figur zu akzentuieren. Die Kleidung, die heutzutage in Deutschland modern ist, betont im Gegenteil die Figur, was einige männliche Flüchtlinge falsch deu-

²⁴² siehe Abbildung 11.

²⁴³ siehe Abbildung 11.

²⁴⁴ Vgl. WELT [Internetquelle].

²⁴⁵ siehe Abbildung 11.

²⁴⁶ Vgl. Sprach- und Integrationsmittlung [Internetquelle].

²⁴⁷ siehe Abbildung 11.

²⁴⁸ Vgl. Sprach- und Integrationsmittlung [Internetquelle].

²⁴⁹ In der Umfrage wurde der Punkt „Diskriminierung von Frauen“ auch als eine Befürchtung, welche die Beschäftigten gegenüber Flüchtlingen haben könnten, gesehen. (siehe Abbildung 12)

²⁵⁰ Vgl. Der Tagesspiegel. Flüchtlinge und Arbeitsmarkt [Internetquelle].

²⁵¹ Vgl. Grundgesetz vom 23.05.1949 [Rechtsquelle].

²⁵² Vgl. Der Tagesspiegel. Homosexualität und Integration [Internetquelle].

²⁵³ Vgl. Uno-Flüchtlingshilfe [Internetquelle].

ten könnten.²⁵⁴ Ferner haben die Flüchtlinge andere Einstellungen hinsichtlich der Homosexualität, denn in ihren Herkunftsstaaten werden die gleichgeschlechtlichen Beziehungen strafrechtlich verfolgt, wogegen in Deutschland die freie Wahl der sexuellen Orientierung besteht.²⁵⁵

Schwierigkeiten bei der Integration von Flüchtlingen könnten die unterschiedlichen religiösen Disparitäten, Ansichten und Denkansätze bilden. Die meisten Geflüchteten kommen aus islamischen Ländern, bei denen Recht, Religion und Kultur als ein Ganzes gesehen wird. In Deutschland hingegen werden alle Wertekategorien voneinander getrennt, denn die Separation der Kategorien gibt den Menschen gewisse Freiheiten wie bspw. die Meinungsfreiheit, Religionsfreiheit, Pressefreiheit etc. Diese Freiheiten werden eingeschränkt, sobald eine der Kategorien versucht die anderen zu beeinflussen.²⁵⁶

Viele Flüchtlinge sind sehr motiviert und haben ein handwerkliches Geschick, dennoch beschweren sich einige Unternehmen, dass manche Flüchtlinge, die bspw. eine Ausbildung oder Qualifizierung machen, diese auf die leichte Schulter nehmen, überheblich werden, beim Unterricht oder auf Arbeit fehlen und ihre Examen nicht bestehen²⁵⁷ oder gar die Ausbildung abbrechen, weil sie mit dem entsprechend niedrigem Ausbildungslohn nicht einverstanden sind. Denn viele männliche Flüchtlinge sind alleine nach Deutschland gereist, manche haben ihre Familien, Frauen und Kinder zurückgelassen und möchten deshalb in Deutschland viel Geld verdienen, um es ihren Familien zu überweisen, sie nachzuholen oder sich selbst wegen des unsicheren Aufenthaltsstatus im Falle einer Abschiebung für viele Jahre im Voraus abzusichern, was während einer Ausbildung unmöglich ist.²⁵⁸

²⁵⁴ Vgl. Von Denffer, A. (2005) [Literaturquelle] S. 201.

²⁵⁵ Vgl. Der Tagesspiegel. Homosexualität und Integration [Internetquelle].

²⁵⁶ Vgl. Die freie Welt [Internetquelle].

²⁵⁷ Vgl. Capital (2016) [Literaturquelle] S. 34-35.

²⁵⁸ Vgl. FAZ [Internetquelle]; Spiegel Online. Debatte um Familiennachzug [Internetquelle].

8 Nutzenpotenziale bei der Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation

Die Integration von geflüchteten Personen in die betriebliche Organisation ist mit vielen Herausforderungen verbunden²⁵⁹, doch das sollte Unternehmen nicht abschrecken, denn im Zustrom und bei der Integration von Flüchtlingen können Betriebe auch profitieren.²⁶⁰ Im Folgenden werden Nutzenpotenziale und Chancen vorgestellt, die Unternehmen bei der Beschäftigung und Integration von Geflüchteten in Betracht ziehen können.

Seit einigen Jahren mangelt es in Deutschland bei bestimmten Berufsgruppen an Fachkräften. In den letzten Jahren waren mehr Ausbildungsstellen ausgeschrieben, als besetzt worden.²⁶¹ Die befragten Unternehmen sahen die Fachkräftesicherung und die Aufstockung der fehlenden Auszubildenden als eine Chance für die Unternehmen²⁶², denn Firmen haben hier die Möglichkeit, Flüchtlinge mit guter Bleibeperspektive in ihre betriebliche Organisation zu integrieren und dadurch viele unbesetzte Stellen zu füllen. Der Mangel an Fachkräften würde zwar nicht sofort behoben werden, sofern aber die Integration gelingt, könnten die Flüchtlinge, die Fachkräfte von übermorgen werden.²⁶³

Beschäftigte mit einem Migrationshintergrund könnten in ein Unternehmen neue Denk- und Sichtweisen einbringen und die Unternehmenskultur mit neuen Ideen füllen. Bei interkulturellen Teams könnten die Mitarbeiter neue Herangehensweisen einführen und die Aufgaben dadurch kreativer und effizienter lösen.²⁶⁴

Sobald Mitarbeiter in Kontakt mit den Flüchtlingen kommen, hätten sie die Möglichkeit die anderen Kulturen näher kennenzulernen, die Angst vor den fremden Kulturen zu minimieren und Vorurteile abzubauen.²⁶⁵

Ferner zeigt die Beschäftigung von Flüchtlingen die Weltoffenheit und die Toleranz der Unternehmen, was sich gut auf ihr Image auswirken könnte.²⁶⁶

²⁵⁹ siehe Kapitel 7.

²⁶⁰ Vgl. Lecturio. Diese 7 Vorteile bringen Ihnen ausländische Fachkräfte [Internetquelle].

²⁶¹ Vgl. WELT [Internetquelle].

²⁶² siehe Tabelle 5.

²⁶³ Vgl. WELT [Internetquelle].

²⁶⁴ Vgl. Lecturio. Diese 7 Vorteile bringen Ihnen ausländische Fachkräfte [Internetquelle].

²⁶⁵ Vgl. SPD Bundestagsfraktion [Broschüre] S. 2.

Die kulturelle Vielfalt in Betrieben kann heutzutage maßgeblich zum Erfolg beitragen, denn die Unternehmen, die auch im Ausland expandieren, benötigen Beschäftigte, denen die Sprache und die Kultur des Landes naheliegen, die eventuell dort Kontakte haben und denen die Begebenheiten des Landes vertraut sind. Flüchtlinge, die in ihr Herkunftsland zurückkehren, könnten laut den Umfrageergebnissen²⁶⁷ wichtige Mittler für bessere Wirtschaftsbeziehungen und den internationalen Austausch werden.²⁶⁸

²⁶⁶ Vgl. Lecturio. Diese 7 Vorteile bringen Ihnen ausländische Fachkräfte [Internetquelle].

²⁶⁷ siehe Tabelle 5.

²⁶⁸ Vgl. WELT [Internetquelle].

9 Handlungsempfehlungen für die Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation

Bei der Beschäftigung von geflüchteten Personen ergeben sich für die Unternehmen viele Chancen²⁶⁹. Um diese Chancen nutzen zu können, sollten die Betriebe ein Integrationskonzept erarbeiten und für die neuen Mitarbeiter eine Willkommenskultur schaffen.

Der Begriff „Willkommenskultur“ wird von Haufe *„als die Offenheit einer Gesellschaft, eines Unternehmens oder einer Institution gegenüber Migranten“*²⁷⁰ definiert. Dabei sollte den neuen Mitarbeitern vermittelt werden, dass sie im Betrieb willkommen sind.²⁷¹ Das kann mit Hilfe verschiedener Maßnahmen erreicht werden, die als eine zusätzliche Herausforderung für das Personalmanagement in Unternehmen gesehen werden kann. Im Folgenden werden Maßnahmen vorgestellt, die als Unterstützung vor und während der Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation dienen können.

9.1 Vorbereitung und Informationsgewinn

Zuerst müssten sich die für das Personalmanagement verantwortlichen Mitarbeiter, die sich mit dem Flüchtlingsthema beschäftigen werden, über das materielle Flüchtlingsrecht und die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung Geflüchteter aufklären. Darüber hinaus sollten sie sich mit den Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten sowie den aktuellen öffentlichen Fördermaßnahmen, die Flüchtlinge antreten können, auseinandersetzen. Außerdem kann sich der Betrieb über mögliche finanzielle Unterstützungen informieren, die für die Integration und Eingliederung der Geflüchteten in Form eines EGZ²⁷² zur Verfügung gestellt werden könnten. Diese Informationen bekommen die Personalmanager, indem sie Behörden oder diverse Institutionen kontaktieren, von ihnen Informationsmaterial erhalten oder sich mit der vorliegenden Masterarbeit vertraut machen.

²⁶⁹ siehe Kapitel 8.

²⁷⁰ Zitat. Haufe. Definition der Willkommenskultur [Internetquelle].

²⁷¹ Vgl. Haufe. Definition der Willkommenskultur [Internetquelle].

²⁷² siehe Kapitel 5.2.

9.2 Rekrutierung von Flüchtlingen

Anhand der Umfrage wurde herausgefunden, dass viele der Unternehmen sich größtenteils an die BA oder das Jobcenter zur Rekrutierung von Flüchtlingen wenden.²⁷³ Sofern die Personalmanager sich mit der BA oder dem Jobcenter in Verbindung gesetzt haben, um Informationen zum Thema Flüchtlinge zu erhalten, könnten sie gleichzeitig diese Institution zur Rekrutierung Geflüchteter nutzen.

9.3 Mentoring-Programm

Das Mentoring-Programm zur Unterstützung von ausländischen Mitarbeitern kann auch für die Einstellung und Beschäftigung von Flüchtlingen genutzt werden. Mentoren könnten Mitarbeiter des Betriebes sein, die den Geflüchteten an die Seite gestellt werden, um ihnen in der Anfangsphase bei jeglichen Fragen bezüglich Beruf und Alltag behilflich zu sein. Dabei sollten die Mentoren notwendige Kenntnisse wie rechtliche Rahmenbedingungen, Grundlagen der Kultur und Religion der einzustellenden Person etc. erlangen. Die Personalabteilung sollte das Mentoring-Programm unterstützen sowie Ansprechpartner für Mentoren als auch für Flüchtlinge sein.²⁷⁴ Ferner könnten in regelmäßigen Abständen Mitarbeitergespräche stattfinden, in denen beide Parteien die Möglichkeit haben sich gegenseitiges Feedback zu geben.

9.4 Sprachkurse und Qualifikationsmaßnahmen

Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass die Kenntnisse der deutschen Sprache eine überragende Bedeutung für die Einstellung und Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation haben.²⁷⁵ Die Unternehmen sollten vorab herausfinden, welche öffentlichen Fördermaßnahmen und Angebote ihnen zur Weiterbildung und Qualifizierung der Ausländer zur Verfügung stehen und welche Bildungseinrichtungen geeignete Kurse zur Aneignung der Sprache und Qualifikation anbieten. Sofern die Unternehmen merken, dass es den Neueingestellten an bestimmten Qualifikationen fehlt, sollten

²⁷³ siehe Abbildung 9.

²⁷⁴ BDA [Broschüre] S. 28.

²⁷⁵ siehe Tabelle 3.

entsprechende weiterbildende Fördermaßnahmen in Anspruch genommen werden.²⁷⁶

9.5 Erstellung einer Willkommensmappe

Die Unternehmen, sofern noch nicht vorhanden, könnten den neuen Mitarbeitern eine Willkommensmappe mit Informationen zum Betrieb und dem Arbeitsalltag der Firma zusammenstellen. Mit Hilfe der zuständigen Behörde wie bspw. der BA, mit der sie zusammenarbeiten, könnten für die Willkommensmappe weitere hilfreiche Informationen zur Verfügung gestellt werden.²⁷⁷

9.6 Steckbrief und E-Mail-Vorstellung

Damit die Belegschaft den neuen Mitarbeiter vorab kennenlernt und erste Eindrücke über den Flüchtling gewinnt, könnten Unternehmen einen Steckbrief mit Einverständnis des Betroffenen erstellen und in der Firma aushängen. Bei einem großen Unternehmen lohnt es sich, den Steckbrief in der Abteilung bzw. im Bereich aufzuhängen, wo der neue Mitarbeiter beschäftigt sein wird. Der Inhalt des Steckbriefs²⁷⁸ ist jedem Unternehmen selbst überlassen.²⁷⁹

Eine weitere Möglichkeit die Belegschaft über den neuen Mitarbeiter zu informieren, wäre eine Rundmail, die ein paar Tage vor der Einstellung des Flüchtlings an alle Mitarbeiter gesendet wird und die Belegschaft über die Einstellung der geflüchteten Person informiert. Im Falle eines großen Unternehmens könnte die E-Mail an die Abteilungen gesendet werden, mit denen der neue Mitarbeiter in Kontakt sein wird. Die E-Mail sollte Informationen wie Name, Vorname, Position und das Einstellungsdatum enthalten.²⁸⁰

9.7 Persönliche Vorstellung des neuen Mitarbeiters

Die neuen Mitarbeiter könnten mit Hilfe des Mentors persönlich der Belegschaft vorgestellt werden. Sofern die Größe des Unternehmens es nicht er-

²⁷⁶ siehe Kapitel 5.

²⁷⁷ Vgl. BDA [Broschüre] S. 34; Mögliche Inhalte der Willkommensmappe werden im Anhang 3: Abbildung 1, dargestellt.

²⁷⁸ Mögliche Inhalte des Steckbriefs werden im Anhang 3: Abbildung 2, dargestellt.

²⁷⁹ Vgl. Steckbriefvorlage [Internetquelle].

²⁸⁰ Vgl. Business-Netz [Internetquelle].

möglicht jeden Mitarbeiter persönlich kennenzulernen, kann die Vorstellung des Flüchtlings auf die jeweilige Abteilung beschränkt werden.

9.8 Durchführung einer Willkommensveranstaltung

Das Unternehmen könnte, falls noch nicht vorhanden, bspw. einmal im Monat eine Willkommensveranstaltung zur Vorstellung aller neuen Mitarbeiter einführen, wo sich auch Geflüchtete vorstellen könnten. Auf dieser Veranstaltung haben die neuen Mitglieder die Möglichkeit die Belegschaft kennenzulernen und Interessantes über den Betrieb zu erfahren.²⁸¹

9.9 Kantine und Catering

Unternehmen, die eine Kantine betreiben, sollten eine Vielfalt an Essen wie bspw. Gerichte ohne Schweinefleisch, Gerichte für Vegetarier anbieten, die den Bedürfnissen der ganzen Belegschaft entsprechen. Bei der Durchführung verschiedener Unternehmensveranstaltungen sollten die Betriebe bei der Essensbestellung, die Essgewohnheiten aller Mitarbeiter berücksichtigen.²⁸²

9.10 Einbindung der Flüchtlinge in informelle Rituale

Damit die Neuankömmlinge sich im Unternehmen schneller integrieren und willkommen fühlen, könnten die Mitarbeiter, die schon länger im Betrieb tätig sind, die Flüchtlinge in informelle Rituale wie das gemeinsame Mittagsessen, falls vorhanden, in die sportlichen Aktivitäten, Ausflüge und Feste aktiv einbinden. Die Sensibilisierung der Mitarbeiter seitens der Mentoren wäre dabei hilfreich.²⁸³

9.11 Sensibilisierung der Belegschaft

Laut den Umfrageergebnissen gaben fast alle Unternehmen an, dass ihre Belegschaft Vorurteile gegenüber Flüchtlingen haben könnte.²⁸⁴ Um diese Vorurteile zu beseitigen und die Belegschaft auf die Einstellung der geflüchteten Personen vorzubereiten, sollten Abteilungsleiter zu speziellen Informationsveranstaltungen, welche von unterschiedlichen Verbänden und Verei-

²⁸¹ Vgl. Lecturio. Neun Wege, ausländische Mitarbeiter in Ihr Unternehmen zu integrieren [Internetquelle].

²⁸² Vgl. BDA [Broschüre] S. 28.

²⁸³ Vgl. DIHK. Leitfaden für Unternehmen [Broschüre] S. 46.

²⁸⁴ siehe Abbildung 12.

nen, die sich auf die Integration spezialisieren, geschickt werden, um die Kultur, Religion, Gewohnheiten und Verhaltensweisen ihrer neuen zukünftigen Mitarbeiter näher kennenzulernen.²⁸⁵ Die Förderung der interkulturellen Zusammenarbeit im eigenen Team, ist jedem Abteilungsleiter selbst überlassen.

Beispielsweise könnte der Abteilungsleiter ein gemeinsames Frühstück oder Mittagessen für das ganze Team veranstalten, zudem jeder ein typisches Gericht seines Landes mitbringt. Während des Essens könnten die Flüchtlinge sich mit den einheimischen Mitarbeitern über unterschiedliche Kulturen, Religionen, Gewohnheiten und Traditionen ihrer Heimatländer austauschen. Falls Interesse besteht, könnten diese Meetings oder Mittagessen thematisiert werden, wo z. B. bei einem Meeting ein Geflüchteter sein Herkunftsland und die Kultur vorstellt und bei einem weiteren Meeting Deutschland vorgestellt wird. So kann die Belegschaft die Neuankömmlinge besser kennenlernen. Bei solch einer entspannten Atmosphäre könnten Vorurteile beiderseits abgebaut werden.

Die Unternehmen sollten beachten, dass die Integrationsmaßnahmen zur Förderung der Flüchtlinge, nicht zu Lasten der vorhandenen Belegschaft und dem Unternehmen durchgeführt werden.²⁸⁶

²⁸⁵ Vgl. Lecturio. Neun Wege, ausländische Mitarbeiter in Ihr Unternehmen zu integrieren [Internetquelle].

²⁸⁶ Vgl. BDA [Broschüre] S. 28.

10 Fazit und Ausblick

Die vorliegende Arbeit hat viele unterschiedliche Aspekte zur Integration von Flüchtlingen aufgezeigt. Aufgrund der sich ständig ändernden Rahmenbedingungen und Unterstützungsangeboten sowie des Umfangs der vorliegenden Masterarbeit konnte nicht komplett auf alle damit verbundenen Fragestellungen eingegangen werden. Aus diesem Grund wurden die vom Autor als wichtig empfundenen Punkte angeschnitten.

Da die Integrationsthematik hochaktuell ist, gewinnt sie in vielen Unternehmen immer mehr an Bedeutung. Zurzeit gibt es keine allgemeingültigen Strategien und Maßnahmen, die zur Integration von Flüchtlingen angewendet werden können. Mit Hilfe dieser Masterarbeit wurde versucht das bislang wenig untersuchte Thema der Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation zu beleuchten, die Forschungslücke der Integrationsfrage damit zu schließen und mögliche Ansätze und Maßnahmen aufzuzeigen.

Zum besseren Verständnis wurden als Einführung in die Thematik die rechtlichen Normen dargestellt. Somit lässt sich festhalten, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt von dem jeweiligen Aufenthaltsstatus unter Zugrundelegung der entsprechenden Schutzart abhängig ist. Unterschieden wird dabei in von der Ausländerbehörde und der BA zustimmungsfreie Beschäftigungen für Personen mit einer Aufenthaltserlaubnis sowie in von der Ausländerbehörde und der BA zustimmungsbedürftige Beschäftigungen für Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung. Zusätzlich gibt es Sonderregelungen, die im Spezialfall zur Anwendung kommen.

Unternehmen haben die Möglichkeit geflüchteten Personen einen schnelleren Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewähren, indem sie ihnen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten. Dafür müssen die Betriebe die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung der Flüchtlinge beachten und über Informationen zum Qualifikationsstand der Geflüchteten verfügen. Es besteht die Möglichkeit, die im Ausland erworbenen Abschlüsse anerkennen zu lassen. Dies erleichtert den Unternehmen und Behörden dem Bildungsniveau entsprechende Förderungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten den Betroffenen anzubieten.

Die empirische Untersuchung ergab, dass viele Unternehmen bereit sind Flüchtlinge einzustellen. Dafür müssen aber u. a. die folgenden Rahmenbedingungen erfüllt werden: Flüchtlinge müssen eine Arbeitserlaubnis besitzen, über Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen und im Besitz von anerkannten Zeugnissen und Zertifikaten sein.

Viele der befragten Unternehmen können sich vorstellen, dass die unbesetzten Ausbildungsstellen durch die Einstellung der Geflüchteten gefüllt werden können und damit dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann. Auf der anderen Seite befürchten die befragten Firmen, dass die Einstellung und die Integration der Flüchtlinge in ihre betriebliche Organisation mit vielen Herausforderungen und Risiken verbunden sein können. Die Unternehmen müssen u. a. die Gewissheit über die dauerhafte Verfügbarkeit der betroffenen Personen haben und die Bereitschaft mitbringen, den möglichen Vorurteilen in der Belegschaft entgegenzuwirken.

Damit die Integration von geflüchteten Personen in die betriebliche Organisation für die Unternehmen reibungsloser verläuft, wurden Handlungsempfehlungen abgegeben. Dafür wurde u. a. auf Maßnahmen zurückgegriffen, die auch bei der Einstellung ausländischer Fachkräfte genutzt werden, um eine Willkommenskultur im Unternehmen zu schaffen.

Die Integration von Flüchtlingen kann nur dann gelingen, wenn alle Akteure zusammen agieren, d. h., dass alle wichtigen staatlichen Akteure verantwortungsvoll handeln indem bspw. das BAMF die Bearbeitungszeit der Asylanträge verkürzt und die Einstellung der Geflüchteten nicht mit allzu großem bürokratischem Aufwand verbunden wird. Ferner sollten die Unternehmen den Flüchtlingen die Möglichkeit bieten, sich in ihrer betrieblichen Organisation etablieren zu können. Nicht zuletzt muss vor allem von den geflüchteten Personen die ernste Bereitschaft ausgehen, sich in den Betrieb einzugliedern. Dafür müssen die Flüchtlinge die Sprache lernen, die Kultur, die Werte sowie die Rechtsordnung Deutschlands verstehen und akzeptieren.

Integration kann nicht von heute auf morgen geschehen, denn es ist ein langwieriger und komplexer Prozess, der mit vielen Höhen und Tiefen verbunden ist. Ob die Integrationsfrage gelingt, wird sich in den nächsten Jahren zeigen.

Anhang

Anhang 1: Fragebogen	70
Anhang 2: Tabellen.....	73
Anhang 3: Abbildungen	75

Anhang 1: Fragebogen

Integration von Flüchtlingen in die betriebliche Organisation.

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

vielen Dank, dass Sie sich an dieser Umfrage beteiligen und mich im Zuge meiner Masterthesis im Studiengang Projektmanagement an der Hochschule Merseburg unterstützen.

Mit Hilfe dieses Fragebogens möchte ich herausfinden, ob und wie die Unternehmen Flüchtlinge in die betriebliche Organisation integrieren, welche Maßnahmen dafür ergriffen werden und welche Risiken oder Chancen (Nutzenpotenziale) die Unternehmen dabei sehen. Daraus sollen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, die das Personalmanagement in Unternehmen unterstützen soll.

Ich danke Ihnen schon jetzt für Ihre Teilnahme!

Iryna Berezhna

Diese Umfrage enthält 12 Fragen.

1. Wie groß ist Ihr Unternehmen? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- 1-9 Mitarbeiter
- 10-99 Mitarbeiter
- 100-499 Mitarbeiter
- 500-999 Mitarbeiter
- mehr als 1000 Mitarbeiter

2. In welchem Sektor arbeitet Ihr Unternehmen schwerpunktmäßig? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- | | |
|--|---|
| <input type="radio"/> Agentur, Werbung, Marketing & PR | <input type="radio"/> IT & Internet |
| <input type="radio"/> Banken | <input type="radio"/> Konsum- & Gebrauchsgüter |
| <input type="radio"/> Baugewerbe/-industrie | <input type="radio"/> Luft- und Raumfahrt |
| <input type="radio"/> Bergbau | <input type="radio"/> Maschinen- und Anlagenbau |
| <input type="radio"/> Bildung & Training | <input type="radio"/> Medien |
| <input type="radio"/> Chemie- und Erdölverarbeitende Industrie | <input type="radio"/> Medizintechnik |
| <input type="radio"/> Druck-, Papier, Verpackungsindustrie | <input type="radio"/> Metallindustrie |
| <input type="radio"/> Elektrotechnik, Feinmechanik & Optik | <input type="radio"/> Nahrungs- und Genussmittel |
| <input type="radio"/> Energie- und Wasserversorgung & Entsorgung | <input type="radio"/> Öffentlicher Dienst & Verbände |
| <input type="radio"/> Fahrzeugbau/-zulieferer | <input type="radio"/> Personaldienstleistungen |
| <input type="radio"/> Finanzdienstleister | <input type="radio"/> Pharmaindustrie |
| <input type="radio"/> Freizeit, Touristik, Kultur & Sport | <input type="radio"/> Telekommunikation |
| <input type="radio"/> Gesundheit & soziale Dienste | <input type="radio"/> Textilien, Bekleidung & Lederwaren |
| <input type="radio"/> Glas & Keramik | <input type="radio"/> Transport & Logistik |
| <input type="radio"/> Gross- und Einzelhandel | <input type="radio"/> Unternehmensberatung, Wirtschaftsprüfung, Recht |
| <input type="radio"/> Holz- und Möbelindustrie | <input type="radio"/> Versicherungen |
| <input type="radio"/> Hotel, Gastronomie & Catering | <input type="radio"/> Wissenschaft & Forschung |
| <input type="radio"/> Immobilien | |
| <input type="radio"/> sonstiges <input type="text"/> | |

3. Welche Position haben Sie im Unternehmen? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Unternehmensleitung
- Führungskraft Personal-Bereich
- Führungskraft Fachabteilung
- ohne Führungsverantwortung

4. Sieht Ihr Unternehmen die Möglichkeit Flüchtlinge bei sich zu beschäftigen? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ja, wir beschäftigen bereits Flüchtlinge
- nein, wir sehen keine Möglichkeiten für die Beschäftigung von Flüchtlingen
- wir könnten uns vorstellen, Flüchtlinge in der Zukunft zu beschäftigen

5. Wie würde Ihr Unternehmen die Flüchtlinge rekrutieren (Kontakt aufnehmen)? *

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- über die Bundesagentur für Arbeit/ Jobcenter
- über das Internet (z.B. Portal wir-zusammen.de)
- über Flüchtlingseinrichtungen (z.B. Heim für Flüchtlinge)
- über kirchliche Institutionen
- über die Eigeninitiative der Flüchtlinge
- sonstiges

6. Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein, um Flüchtlinge in Ihrem Unternehmen zu beschäftigen? *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	nicht wichtig	keine Angabe
Sprachkenntnisse	<input type="radio"/>				
Erlaubnis eine Beschäftigung auszuüben	<input type="radio"/>				
anerkannte Zeugnisse und Zertifikate	<input type="radio"/>				
Berufserfahrung	<input type="radio"/>				
Berufsabschluss	<input type="radio"/>				
Senkung des Mindestlohns	<input type="radio"/>				
Abschaffung des Mindestlohns	<input type="radio"/>				
Aufweichung des Kündigungsschutzes	<input type="radio"/>				
Fehlende Pflicht zur Übernahme	<input type="radio"/>				

7. In welcher Beschäftigungsform würden Sie die Flüchtlinge in Ihr Unternehmen einstellen? *

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Praktikum
- Ausbildung
- geringfügige Beschäftigung
- befristete Festanstellung
- unbefristete Festanstellung
- sonstiges

8. Welche Beschäftigungsbereiche würden Sie sich für die Flüchtlinge vorstellen? *

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

	Hilfs- und Unterstützungstätigkeiten	handwerkliche Tätigkeiten	technische Fachfunktionen	einfach administrative Tätigkeiten	anspruchsvolle administrative Tätigkeiten	Führungspositionen (Vorarbeiter, Team- und Gruppenleiter)	keine
Flüchtlinge ohne anerkannten Berufsabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flüchtlinge mit anerkanntem Berufsabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flüchtlinge mit anerkanntem Studienabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Welche Gründe/ Chancen sehen Sie in der Beschäftigung von Flüchtlingen in Unternehmen? *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	stimme völlig zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme überhaupt nicht zu	bin neutral
Fachkräftesicherung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufstockung der fehlenden Auszubildenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
aus sozial-ethischem Grunde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rückkehrer können wichtige Mittler für bessere Wirtschaftsbeziehungen und internationalen Austausch werden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Welche Probleme/ Risiken sehen Sie in der Beschäftigung von Flüchtlingen? *

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- sprachliche Barrieren
- kulturelle Barrieren
- Beschäftigungseinschränkung aus rechtlicher Sicht
- Problem der Anerkennung von Schul-/ Studien- und Berufsabschlüssen
- mangelnde Berufserfahrung
- Alter (ältere Personen)
- Fehlende Zeugnisse und Nachweise über Qualifikationen bzw. Berufsabschlüsse
- Ungewissheit hinsichtlich der Dauer der Verfügbarkeit (z.B. bei laufenden Asylverfahren)
- sonstiges

11. Was denken Sie, welche Befürchtungen/ Ängste haben die Mitarbeiter bezüglich der Beschäftigung von Flüchtlingen im eigenen Unternehmen? *

Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus:

- Konkurrenz um Arbeitsplätze
- Veränderung der vorhandenen Führungskultur
- Diskriminierung von Frauen
- Begehung von Straftaten (Diebstahl, Beleidigung, Körperverletzung etc.)
- Vorurteile der bereits vorhandenen Belegschaft
- Verringerung des Lohn-/Gehaltsniveaus
- sonstiges

12. Sehen Sie im Zustrom von Flüchtlingen eher eine Chance oder ein Risiko für Ihr Unternehmen? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- Chance
- Risiko
- bin neutral

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben, den Fragebogen meiner Masterthesis zu beantworten.

Die Auswertung erfolgt anonymisiert und wird nicht an Dritte weitergegeben. Sie dient nur dem Zweck dieser Untersuchung. Sollten Sie noch Fragen oder Interesse an den Ergebnissen der Erhebung haben, können Sie mich selbstverständlich gern unter Iryna.Berezhna@stud.hs-merseburg.de kontaktieren.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Iryna Berezhna

Anhang 2: Tabellen

	Σ	%
1-9 Mitarbeiter	5	9,8%
10-99 Mitarbeiter	2	3,9%
100-499 Mitarbeiter	7	13,7%
500-999 Mitarbeiter	13	25,5%
mehr als 1000 Mitarbeiter	24	47,1%

Tabelle 1: Unternehmensgröße (zu Abbildung 6)

Quelle: Eigene Darstellung.

	Σ	%
Unternehmensleitung	4	7,8%
Führungskraft Personal-Bereich	14	27,5%
Führungskraft Fachabteilung	11	21,6%
ohne Führungsverantwortung	22	43,1%

Tabelle 2: Position des Mitarbeiters im Unternehmen (zu Abbildung 7)

Quelle: Eigene Darstellung.

	Σ	%
ja, wir beschäftigen bereits Flüchtlinge	7	13,7%
nein, wir sehen keine Möglichkeiten für die Beschäftigung von Flüchtlingen	10	19,6%
wir können uns vorstellen, Flüchtlinge in der Zukunft zu beschäftigen	34	66,7%

Tabelle 3: Möglichkeit Flüchtlinge zu beschäftigen (zu Abbildung 8)

Quelle: Eigene Darstellung.

	ja, wir beschäftigen bereits Flüchtlinge	nein, wir sehen keine Möglichkeiten für die Beschäftigung von Flüchtlingen	wir können uns vorstellen, Flüchtlinge in der Zukunft zu beschäftigen
	Σ	Σ	Σ
1-9 Mitarbeiter	1	3	1
10-99 Mitarbeiter	-	1	1
100-499 Mitarbeiter	-	2	5
500-999 Mitarbeiter	1	3	9
mehr als 1.000 Mitarbeiter	5	1	18

Tabelle 4: Möglichkeit Flüchtlinge zu beschäftigen nach Unternehmensgröße

Quelle: Eigene Darstellung.

	Σ
über die Bundesagentur für Arbeit/ Jobcenter	32
über das Internet (z.B. Portal wir-zusammen.de)	12
über Flüchtlingseinrichtungen (z.B. Heim für Flüchtlinge)	17
über kirchliche Institutionen	2
über die Eigeninitiative der Flüchtlinge	26
andere	9

Tabelle 5: Art der Rekrutierung von Flüchtlingen (zu Abbildung 9)

Quelle: Eigene Darstellung.

	Σ
Praktikum	36
Ausbildung	31
geringfügige Beschäftigung	19
befristete Festanstellung	27
unbefristete Festanstellung	10
andere	5

Tabelle 6: Beschäftigungsformen für die Einstellung der Flüchtlinge (zu Abbildung 10)

Quelle: Eigene Darstellung.

	Σ
sprachliche Barrieren	48
kulturelle Barrieren	30
Beschäftigungseinschränkung aus rechtlicher Sicht	38
Problem der Anerkennung von Schul-/ Studien- und Berufsabschlüssen	26
mangelnde Berufserfahrung	13
Alter (ältere Personen)	5
Fehlende Zeugnisse und Nachweise über Qualifikationen bzw. Berufsabschlüsse	22
Ungewissheit hinsichtlich der Dauer der Verfügbarkeit (z.B. bei laufenden Asylverfahren)	41
andere	3

Tabelle 7: Probleme/ Risiken in der Beschäftigung von Flüchtlingen (zu Abbildung 11)

Quelle: Eigene Darstellung.

	Σ
Konkurrenz um Arbeitsplätze	23
Veränderung der vorhandenen Führungskultur	4
Diskriminierung von Frauen	22
Begehung von Straftaten (Diebstahl, Beleidigung, Körperverletzung etc.)	22
Vorurteile der bereits vorhandenen Belegschaft	31
Verringerung des Lohn-/Gehaltsniveaus	11
Keine Befürchtungen	9
andere	1

Tabelle 8: Befürchtungen/ Ängste der Mitarbeiter bei der Beschäftigung von Flüchtlingen (zu Abbildung 12)

Quelle: Eigene Darstellung.

	Σ	%
Chance	19	37,3%
Risiko	4	7,8%
bin neutral	28	54,9%

Tabelle 9: Chance oder Risiko im Zustrom von Flüchtlingen (zu Abbildung 13)

Quelle: Eigene Darstellung.

Anhang 3: Abbildungen

Willkommensmappe

- **Informationsmaterial über den Betrieb und den Arbeitsalltag**
- **Informationen über das Leben in der neuen Heimatstadt:**
Wohnungsmarkt, ärztliche Versorgung, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Kultur- und Freizeitangebote
- **Orientierungsmaterial:**
Stadtplan, Streckenplan und Fahrplan des öffentlichen Nahverkehrs
- **Informationen über notwendige Behördengänge:**
Adressen und Öffnungszeiten von Einwohnermeldeamt, BA, Jobcenter, BAMF, Ausländerbehörde, Krankenkasse, Führerscheibüro, Banken und Versicherungen

Abbildung 1: Mögliche Inhalte der Willkommensmappe

Quelle: Eigene Darstellung nach Lecturio. Neun Wege, ausländische Mitarbeiter in Ihr Unternehmen zu integrieren [Internetquelle].

Steckbrief

Name, Vorname

.....

Im Unternehmen tätig seit:

.....

Position, die man im Unternehmen haben wird:

.....

Bisheriger Werdegang:

.....

.....

Über sich (Herkunftsland, Hobbies und Interessen):

.....

.....

.....

Foto des neuen
Mitarbeiters

Abbildung 2: Steckbrief für neue Mitarbeiter
Quelle: Eigene Darstellung.

Quellenverzeichnis

Literaturquellen

Bouncken, R.B./ Bornewasser, M./ Bellmann, L. (2012): *Beiträge zur Flexibilisierung (Band 3). Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland*. 1. Auflage. Rainer Hampp Verlag, München und Mering.

Capital. (2016) Welt der Wirtschaft. o.V.: *Flucht nach vorn*. Ausgabe 08/2016.

Mayer, M. Eußner, A. Walther, C. (2016): *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Wieso sie wichtig ist und wie sie gelingen kann*. Fachbeiträge der NDV - Nachrichtendienst des Deutschen Vereins vom 08.09.2016, Nr. 09/2016.

Tiedemann, P. (2015). *Flüchtlingsrecht. Die materiellen und verfahrensrechtlichen Grundlagen*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg.

Von Denffer, A. (2005) (Autoren: Meier, K., Dr. Heinzmann, M., Dr. habil. Ceming, K., PD Dr. Sturm, H. P.). *Grosse Wissensbibliothek. Weltreligionen. Wann war? Was war? Wer war?* Compact Verlag München.

Weiß, A. (2015): *Asylrecht*. 2. erweiterte Auflage. 2012 Richard Boorberg Verlag.

WirtschaftsWoche (2016). o.V: *Deutschland ist ein starkes Land. Das Motiv, mit dem wir an diese Dinge herangehen, muss sein: Wir haben so vieles geschafft - wir schaffen das*. NR. 033 vom 12.08.2016. Seite 016.

Internetquellen

anabin. *Informationsportale zur Anerkennung*. 06.10.2016.

<http://anabin.kmk.org/service/informationportale-zur-erkennung.html>.

Anerkennung in Deutschland. *Anerkennungsgesetz des Bundes*.

06.10.2016.

https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/erkennungsgesetz_des_bundes.php.

BA. *Berufsabschlüsse*. Stand: 12.05.2016. 03.09.2016.

<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Veroeffentlichungen/Themenheftedurchstar-ten/WeiterdurchBildung/Bildungswege/Berufsabschluesse/index.htm>.

BA. *Beschäftigung und Ausbildung von Flüchtlingen*. Stand: 22.01.2016. 07.09.2016.

<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI785282>.

BA. *Duale Ausbildungsberufe*. Stand: 12.05.2016. 03.09.2016.

<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Veroeffentlichungen/Themenheftedurchstar-ten/WeiterdurchBildung/Bildungswege/Berufsabschluesse/DualeAusbildungsberufe/index.htm>.

BA. *Formen der beruflichen Ausbildung.* Stand: 02.05.2016. 04.09.2016.
<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Ausbildung/Berufsausbildung/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI517902>.

BA. *Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III.* Stand: 02.04.2012. 07.09.2016.
<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/ArbeitundBeruf/ArbeitsJobsuche/UnterstuetzungdurchDritte/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI514867>.

BA. *Schulische Ausbildung.* Stand: 12.05.2016. 03.09.2016.
<https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Veroeffentlichungen/Themenheftedurchstarthen/WeiterdurchBildung/Bildungswege/Berufsabschluesse/SchulischeAusbildung/index.htm>.

BAMF. *Asylantrag.* 07.08.2016.
https://www.bamf.de/DE/Service/Left/Glossary/_function/glossar.html?nn=1363008&lv2=5831810&lv3=1504432.

BAMF. *Asylverfahren.* 07.08.2016.
https://www.bamf.de/DE/Service/Left/Glossary/_function/glossar.html?nn=1363008&lv2=5831810&lv3=4552842.

BAMF. *Aufenthaltstitel.* 06.08.2016.
[http://www.bamf.de/SharedDocs/Glossareintraege/DE/A/aufenthaltstitel-glossar-d-ip.html?view=renderHelp\[CatalogHelp\]&nn=1368498](http://www.bamf.de/SharedDocs/Glossareintraege/DE/A/aufenthaltstitel-glossar-d-ip.html?view=renderHelp[CatalogHelp]&nn=1368498).

BAMF. *Aufenthalt in Deutschland.* 06.08.2016.
<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/Aufenthalt/WichtigeInformationen/wichtiginformationen-node.html>.

BAMF. *Das ESF-BAMF-Programm.* Stand: 25.05.2016. 11.09.2016.
<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/Deutschberuf-esf/deutschberuf-esf-node.html>.

BAMF. *Integration.* 23.10.2016.
https://www.bamf.de/DE/Service/Left/Glossary/_function/glossar.html?lv3=1504494&lv2=5831826.

BAMF. *Nationales Abschiebungsverbot.* 14.08.2016.
<http://www.bamf.de/DE/Fluechtlingsschutz/AblaufAsylverfahren/Schutzformen/AbschiebungsV/abschiebungsverbot-node.html>.

BAMF. *Subsidiärer Schutz.* 03.08.2016.
<http://www.bamf.de/DE/Fluechtlingsschutz/AblaufAsylverfahren/Schutzformen/SubsidiärerS/subsidiärer-schutz-node.html>.

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales). *Arbeitsmarktintegration ist Kernaufgabe.* Stand: 18.07.2016. 11.09.2016.

<http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/foerderung-migranten.html>.

Business-Netz. *Neuer Mitarbeiter im Unternehmen: Begrüßung und Vorstellung.* Stand: 11.07.2011. 16.10.2016.

<http://www.business-netz.com/Mitarbeiterfuehrung/Vorstellung-neuer-Mitarbeiter>.

Der Tagesspiegel. *Flüchtlinge und Arbeitsmarkt. Debatte in Steglitz-Zehlendorf. Wie fördern, wo fordern?* Veröffentlicht am 01.03.2016. 12.10.2016.

<http://www.tagesspiegel.de/berlin/bezirke/steglitz-zehlendorf/fluechtlinge-und-arbeitsmarkt-debatte-in-steglitz-zehlendorf-wie-foerdern-wo-fordern/13036224.html>.

Der Tagesspiegel. *Homosexualität und Integration. Flüchtlinge sollen "Respekt" vor Homo- und Transsexuellen lernen.* Veröffentlicht am 10.02.2016. 12.10.2016.

<http://www.tagesspiegel.de/berlin/queerspiegel/homosexualitaet-und-integration-fluechtlinge-sollen-respekt-vor-homo-und-transsexuellen-lernen/12945562.html>.

Die Bundesregierung. *EASY und Asylantrag - das ist der Unterschied.* Stand: 25.05.2016. 23.10.2016.

<https://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2016/05/2016-05-24-easy-asylantrag-unterschied.html>.

Die freie Welt. *Einheit aus Recht, Tradition und Religion im Islam. Scharia: Die größte Schwierigkeit der Integration.* Veröffentlicht am 17.06.2016. 13.10.2016.

<http://www.freiewelt.net/reportage/scharia-die-groesste-schwierigkeit-der-integration-10067446/>.

FAZ (Frankfurter Allgemeine Zeitung). *Handwerkskammer in Bayern. „70 Prozent der Flüchtlinge brechen Ausbildung ab“.* Veröffentlicht am 15.10.2015. 12.10.2016.

<http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/wirtschaftspolitik/handwerkskammer-in-bayern-70-prozent-der-fluechtlinge-brechen-ausbildung-ab-13857887.html>.

GER. *Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen.* 11.09.2016.

<http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/>.

Haufe. *Praktikanten / 1.3.4.2.3 Ausbildungsbegleitende Praktika (§ 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 MiLoG).* 02.09.2016.

https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/tvoed-office-professional/praktikanten-13423-ausbildungsbegleitende-praktika-22-abs1-satz2-nr3-milog_idesk_PI13994_HI7578733.html.

Haufe. *Definition der Willkommenskultur.* 15.10.2016.

- https://www.haufe.de/oeffentlicher-dienst/haushalt-finanzen/willkommenskultur-in-der-oeffentlichen-verwaltung/definition-der-willkommenskultur_146_304050.html.
- JuraForum.** *Asylbewerber*. 07.08.2016.
<http://www.juraforum.de/lexikon/asylbewerber>.
- KOFA** (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung). *Ausbildung von Flüchtlingen*. 03.09.2016.
<http://www.kofa.de/themen-von-a-z/fluechtlinge/ausbildung>.
- KOFA** (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung). *Öffentliche Fördermaßnahmen in der Ausbildung*. 16.09.2016.
<http://www.kofa.de/handlungsempfehlungen/fachkraefte-qualifizieren/foerdermassnahmen-in-der-ausbildung>.
- Lecturio.** *Diese 7 Vorteile bringen Ihnen ausländische Fachkräfte*. Stand: 01.09.2016. 14.10.2016.
<https://www.lecturio.de/magazin/auslaendische-fachkraefte/>.
- Lecturio.** *Neun Wege, ausländische Mitarbeiter in Ihr Unternehmen zu integrieren*. Stand: 01.09.2016. 16.10.2016.
<https://www.lecturio.de/magazin/integration-auslaendische-mitarbeiter/>.
- Praktikum Ratgeber.** *Praktikum für Flüchtlinge*. 24.08.2016.
<http://www.praktikum-ratgeber.de/praktika-fluechtlinge>.
- Spiegel Online.** *Debatte um Familiennachzug. Flüchtlinge mal x = Panikmacher*. Veröffentlicht am 07.10.2015. 12.10.2016.
<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/familiennachzug-von-fluechtlingen-unserioese-prognosen-a-1056379.html>.
- Spiegel Online.** *Fakten zur Flüchtlingskrise*. Stand: 25.07.2016. 23.10.2016.
<http://www.spiegel.de/politik/deutschland/fluechtlinge-und-einwanderer-die-wichtigsten-fakten-a-1030320.html#sponfakt=2>.
- Sprach- und Integrationsmittlung.** *Warum Sprach- und Integrationsmittler?* 12.10.2016.
<http://www.sprachundintegrationsmittler.org/index.php/warum-sprach-und-integrationsmittler>.
- Statista.** *Anzahl der Auszubildenden in Deutschland von 1950 bis 2015*. 20.09.2016.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156916/umfrage/anzahl-der-auszubildenden-in-deutschland-seit-1950/>.
- Statista.** *Entwicklung der Gesamtzahl der anerkannten oder als anerkannt geltenden Ausbildungsberufe in Deutschland von 1971 bis 2016*. 20.09.2016.
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156901/umfrage/ausbildungsberufe-in-deutschland/>.
- Statista.** *Statistiken zu Ausbildung und Ausbildungsplätzen*. 20.09.2016.
<https://de.statista.com/themen/57/ausbildung/>.
- Steckbriefvorlage.** *Steckbriefvorlage*. 16.10.2016.
<http://www.steckbriefvorlage.com/>.

Studieren in Deutschland. *Wege an eine deutsche Hochschule.*

06.10.2016.

https://www.study-in.de/de/refugees/studieren/voraussetzungen/studieren-als-fluechtling_39085.php.

Studieren in Deutschland. *Studium finanzieren.* 07.10.2016.

https://www.study-in.de/de/refugees/studieren/finanzierung-und-finanzielle-unterstuetzung_38515.php.

Studieren in Sachsen. *Flüchtlinge und Studium / Refugees and Higher Education.* 06.10.2016.

<http://www.studieren.sachsen.de/6645.html>.

Uno-Flüchtlingshilfe. *Frauen auf der Flucht. Besondere Bedürfnisse von Flüchtlingsfrauen.* 12.10.2016.

<https://www.uno->

[fluechtlingshilfe.de/fluechtlinge/fluechtlingsschutz/fluechtlingsfrauen.html](https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/fluechtlinge/fluechtlingsschutz/fluechtlingsfrauen.html).

Unternehmen integrieren Flüchtlinge. *Das Integrationsgesetz tritt in Kraft – in 133 von 156 Arbeitsagenturbezirken wird die Vorrangprüfung ausgesetzt.* 17.08.2016.

<https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/news/das-integrationsgesetz-tritt-in-kraft-die-vorrangpruefung-wird-in-weiten-teilen-deutschlands-ausgesetzt/>.

WELT. *Flüchtlinge - Gewinn oder Risiko für Unternehmen?* Veröffentlicht am 24.12.2015. 11.10.2016.

<https://www.welt.de/wirtschaft/article150312788/Fluechtlinge-Gewinn-oder-Risiko-fuer-Unternehmen.html>.

Zeit. *Flüchtlinge. Asylverfahren dauern immer länger.* Veröffentlicht am 19.08.2016. 12.10.2016.

<http://www.zeit.de/politik/2016-08/asyl-fluechtlinge-asylverfahren-bearbeitungsdauer>.

Zeit. *Flüchtlinge am Arbeitsmarkt. "So kann ich nicht arbeiten". "Völlig unakzeptable gesetzliche Rahmenbedingungen".* Veröffentlicht am 25.07.2016.

12.10.2016.

<http://www.zeit.de/wirtschaft/2016-07/fluechtlinge-arbeitsmarkt-arbeit-unternehmen-buerokratie-behoerden/seite-3>.

Broschüren

BA. *AsA - Jetzt die eigenen Nachwuchskräfte sichern!* Stand: 04/2015.

14.09.2016.

<https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdat/ei/mdaw/mjy4/~edisp/l6019022dstbai750368.pdf>.

BA. *Asylbewerber und Flüchtlinge. Überblick über wesentliche Aktivitäten der BA zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt.*

Stand: 12.02.2016. 02.09.2016.

http://www.flachsbarth.info/bundestag_aktuell/2016/160215_WesentlicheAktivitaetenderBAfrAsylbewerberundFluechtlinge.pdf.

BA. *Aufenthaltsstatus und Arbeitsmarktzugang.* 09.08.2016.

https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdat/ei/mdaw/mtiw/~edisp/l6019022dstbai806737.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI806740.

BA. *Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH). So schaffst du deine Ausbildung.* Stand: 08/2015. 16.09.2016.

<https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdat/ei/mdaw/mdk4/~edisp/l6019022dstbai389171.pdf>.

BA. *Berufsausbildungsbeihilfe. Die finanziellen Hilfen der Agentur für Arbeit.* Stand: 03/2016. 16.09.2016.

<https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdat/ei/mdaw/mtu3/~edisp/l6019022dstbai378655.pdf>.

BA. *Beschäftigen und Qualifizieren. Weiterbildung von Beschäftigten - Programm WeGebAU.* Stand: 06/2015. 09.09.2016.

<https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdat/ei/mdaw/mtaw/~edisp/l6019022dstbai395207.pdf>.

BA. *Brücke in die Berufsausbildung. Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ).* 03.09.2016.

https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdat/ei/mdaw/mtm5/~edisp/l6019022dstbai382599.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI382602.

BA. *Eingliederungszuschuss. Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten bei Neueinstellungen.* Stand: 04/2016. 09.09.2016.

<https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdat/ei/mdaw/mtu4/~edisp/l6019022dstbai386951.pdf>.

BA. *Finanzielle Hilfen auf einen Blick. Was? Wie viel? Wer?* Stand: 09/2015. 09.09.2016.

<https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdat/ei/mdaw/mdqx/~edisp/l6019022dstbai378431.pdf>.

BA. *Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dienste und Leistungen der Agentur für Arbeit.* Stand: 01/2016. 09.09.2016.

https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc?IdcService=GET_FILE&dDocName=L6019022DSTBAI378487&RevisionSelectionMethod=Latest.

BA. *Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG) nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III.* gültig bis: 31.03.2017. 07.09.2016.

https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdat/ei/mdaw/mdk5/~edisp/l6019022dstbai393059.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI393062.

BA. *Perspektiven für Flüchtlinge - PerF.* Stand: 16.02.2016. 07.09.2016.

https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdat/ei/mdaw/mjk5/~edisp/l6019022dstbai819996.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI820002.

BA. *Perspektiven für junge Flüchtlinge - PerjuF.* Stand: 16.02.2016.
14.09.2016.

https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdat/ei/mdaw/mjk5/~edisp/l6019022dstbai820006.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI820010.

BA. *Potenziale nutzen - geflüchtete Menschen beschäftigen. Informationen für Arbeitgeber.* Stand: 09/2016. 04.09.2016.

<https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdat/ei/mdaw/mdu5/~edisp/l6019022dstbai771709.pdf>.

BA. *„Praktika“ und betriebliche Tätigkeiten für Asylbewerber und geduldete Personen.* Stand: 09/2016. 15.10.2016.

<https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdat/ei/mdaw/mjc3/~edisp/l6019022dstbai772426.pdf>.

BA. *Sie möchten einen Flüchtling einstellen? Bei uns sind Sie richtig!* Stand: 09/2016. 16.09.2016.

<https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdat/ei/mdaw/mjg4/~edisp/l6019022dstbai796478.pdf>.

BA. *Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. 08/2016. Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland - Monatsbericht.* Nürnberg 2016. 20.09.2016.

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201608/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-201608-pdf.pdf>.

BA. *Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Juli 2016. Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland - Monatsbericht.* Nürnberg 2016. 20.09.2016.

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201607/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-201607-pdf.pdf>.

BA. *Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung. Juli 2015. Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland - Monatsbericht.* Nürnberg 2015. 29.10.2016.

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Monatsbericht-Arbeits-Ausbildungsmarkt-Deutschland/Monatsberichte/Generische-Publikationen/Monatsbericht-201507.pdf>.

BA. *Statistik der BA. Gemeldete Arbeitsstellen, Nürnberg, Juli 2016.* 20.09.2016.

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201607/iiia4/gemstellen/gem-stellen-d-0-201607-pdf.pdf>.

BAMF. *Aktuelle Zahlen zu Asyl. Tabellen. Diagramme. Erläuterungen.* Stand: 09/2016. 23.10.2016.

http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-september-2016.pdf?__blob=publicationFile.

BAMF. *Das deutsche Asylverfahren - ausführlich erklärt.* Abteilung: Grundlagen des Asylverfahrens, Sicherheit. Stand: 10/2015. 03.08.2016.

https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/das-deutsche-asylverfahren.pdf?__blob=publicationFile.

BAMF. *Merkblatt zum Integrationskurs.* Stand: 07/2016. 10.09.2016.

http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationskurse/Kursteilnehmer/Merkblaetter/630-121_merkblatt-%C3%96ffnung-Integrationskurse.pdf;jsessionid=23BD639D72AFAA3903222B39C5EB0E12.1_cid359?__blob=publicationFile.

BAMF. *Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen.* Stand: 08/2016. 30.08.2016.

http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/faq-arbeitsmarktzugang-gefluechtete-menschen.pdf?__blob=publicationFile.

BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände). *Willkommenskultur. Ein Leitfaden für Unternehmen im Umgang mit ausländischen Fachkräften.* Stand: 05/2016.

[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/200DFA1EA7BAF2BEC1257A3E00336A5F/\\$file/BDA_Willkommenskultur.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/200DFA1EA7BAF2BEC1257A3E00336A5F/$file/BDA_Willkommenskultur.pdf).

BIHK (Bayerischer Industrie- und Handelskammertag). *Flüchtlinge in Ausbildung und Arbeit. Leitfaden für Unternehmen.* Stand: 03/2016. 06.08.2016.

[https://www.ihk-muenchen.de/ihk/documents/Aus-und-Weiterbildung/FI%C3%BCchtlinge/FI%C3%BCchtlinge-in-Aus-und-Weiterbildung-Leitfaden-f%C3%BCr-Unternehmen-\(Stand-M%C3%A4rz-2016\).pdf](https://www.ihk-muenchen.de/ihk/documents/Aus-und-Weiterbildung/FI%C3%BCchtlinge/FI%C3%BCchtlinge-in-Aus-und-Weiterbildung-Leitfaden-f%C3%BCr-Unternehmen-(Stand-M%C3%A4rz-2016).pdf).

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales). *Das neue Integrationsgesetz.* 16.09.2016.

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/hintergrundpapier-zum-integrationsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=6.

BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung). *Berufsausbildungsbericht 2016.* Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Bonn. Stand: 04/2016. 29.09.2016.

https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016.pdf.

Connecticum. *Messeplaner 2016.*

Deutsches Rotes Kreuz e. V. *Leitfaden zum Flüchtlingsrecht - Die materiell-rechtlichen Voraussetzungen für die Gewährung von Flüchtlings- oder anderweitigem Schutz.* 1. Auflage. 10/2014.

http://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/redaktion/Dokumente/Publikationen/Broschuere_RechtGrundl_web.pdf.

DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag). *Ankommen in Deutschland. Gemeinsam unterstützen wir Integration.* Stand: 26.11.2015. 23.10.2016.

<https://www.erfurt.ihk.de/blob/efihk24/standortpolitik/downloads/3001642/2f9e0271edcd7ad2ab3bce3e11d707b8/DIHK-Aktionsprogramm-Integration-von-Fluechtlingen-data.pdf>.

DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag). *Leitfaden für Unternehmen. Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung*. Stand: 01/2016. 04.08.2016. www.dihk.de/ressourcen/downloads/dihk-leitfaden-integration-fluechtlinge.pdf.

Europäische Kommission. *Eine EU-Liste der „sicheren Herkunftsländer“*. 23.10.2016.

http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/european-agenda-migration/background-information/docs/2_eu_safe_countries_of_origin_de.pdf.

IAB-Kurzbericht. Nr. 4. *Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. 18.2.2016. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg. 24.09.2016.

<http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb0416.pdf>.

IW (Institut der deutschen Wirtschaft Köln). *Ausbildung in Deutschland*. 03.09.2016.

http://www.make-it-in-germany.com/fileadmin/content/make-it-in-germany/PDF/MIIG_Ratgeber_Ausbildung_dt_150407.pdf.

IW (Institut der deutschen Wirtschaft Köln). *Integration von Flüchtlingen über „Praktika“*. Was Sie als Unternehmen beachten müssen. Stand: 03/2016. 09.08.2016.

[http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/77C561C7E3A638EDC1257F7F004DE133/\\$file/KOFA-BDA-Integration_Fluechtlinge_ueber_Praktika.pdf](http://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/77C561C7E3A638EDC1257F7F004DE133/$file/KOFA-BDA-Integration_Fluechtlinge_ueber_Praktika.pdf).

KOFA (Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung). *Betriebliche Ausbildung von Flüchtlingen*. Version 7. Stand: 08/2016. 16.09.2016.

<https://www.ihk-lueneburg.de/blob/lgihk24/produkte/Beratung-und-Service/downloads/3479644/bb0d9953f5ad69bd378f7b17e97f371a/KOFA-Uebersicht-Betriebliche-Ausbildung-von-Fluechtlingen-data.pdf>.

SPD Bundestagsfraktion. *Flüchtlinge als Chance für die deutsche Wirtschaft*. Beschluss der Fraktion vom 23.02.2016.

<http://www.spdfraktion.de/system/files/documents/2016-2-22-positionspapier-fluechtlinge-chancen-wirtschaft-internet.pdf>.

Statistisches Bundesamt. *Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa*. Wiesbaden 01/2016. 19.09.2016.

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetige/BroeschuereArbeitsmarktBlick0010022169004.pdf?__blob=publicationFile.

Statistisches Bundesamt. *Juli 2016. Erwerbstätigkeit steigt weiterhin kräftig an*. Pressemitteilung vom 31.08.2016 - 302/16. 19.09.2016.

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/08/PD16_302_132pdf.pdf?__blob=publicationFile.

United Nations High Commissioner for Refugees. *Global Trends. Forced displacement in 2015.* Herausgeber UNHCR 20.06.2016. 23.10.2016.

<https://www.uno->

[fluechtlingshilfe.de/fileadmin/redaktion/Infomaterial/global_trends_2015.pdf](https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/fileadmin/redaktion/Infomaterial/global_trends_2015.pdf).

Rechtsquellen

Anerkennungsgesetz. *Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen.* Vom 06.12.2011: § 2 Abs. 1; § 4 Abs. 1; § 5 Abs. 1.

Asylverfahrensgesetz (AsylVfG). Vom 02.09.2008: § 3 Abs. 1; § 4 Abs. 1; § 31 Abs. 2; § 55 Abs. 1; § 56 Abs. 1; § 63 Abs. 1.

Aufenthaltsgesetz (AufenthG). *Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet.* Vom 25.02.2008: § 4 Abs. 2 Satz 2; § 23 Abs. 1; § 25 Abs. 3; § 60 Abs. 5, 7; § 60a.

Beschäftigungsverordnung (BeschV). *Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern.* Vom 06.06.2013: § 31; Anlage (zu § 32).

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales). *Verordnung zum Integrationsgesetz.* Stand: 24.05.2016. 17.08.2016.

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2016/entwurf-verordnung-zum-integrationsgesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=5.

Grundgesetz (GG). *Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland.* Vom 23.05.1949: Art. 3 Abs. 2; Art 16a.

Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - (Artikel I des Gesetzes vom 23.12.1976, BGBl. I S. 3845): § 7.

Eidesstaatliche Erklärung

Ich versichere eidesstattlich durch eigenhändige Unterschrift, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe. Diese Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner Prüfungsbehörde vorgelegen.

Halle (Saale), den 09.11.2016

Irina Charuk