FLUCHTORT HAMBURG

Gemeinschaftsinitiative Equal

Offensive für Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen

Kooperation mit der Wirtschaft

am 6. Februar 2007 in der Handelskammer Hamburg

Dokumentation

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

passage
GEMEINNÜTZIGE GESELLSCHAFT FÜR ARBEIT UND INTEGRATION MBH

Herausgegeben von der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Fluchtort Hamburg – Berufliche Qualifizierung für Flüchtlinge

passage gGmbH
Migration und Internationale Zusammenarbeit
Nagelsweg 14
20097 Hamburg
www.fluchtort-hamburg.de

Redaktionelle Bearbeitung:
Iris Beckmann-Schulz
Maren Gag
Swantje Hemme
Tamer Ilbuga
Michaela Ludwig

Fotos: Mara Bartels, Ann-Katrin Schultz
Schreibarbeiten: passage gGmbH, Dienstleistungszentrum Harburg

Hamburg, im Mai 2007

Inhalt

Begrüßung	Tamer Ilbuga, passage gGmbh
Grußworte	Bernhard Proksch, Behörde für Wirtschaft und Arbeit
	Dr. Uve Samuels, Abteilung Berufsbildung, Handelskammer Hamburg
Referate	Thomas Diwan: **„Vielfalt im Betrieb“,** Jungheinrich AG
	Dr. Dagmar Beer-Kern: **„Integration als gesamtgesellschaftliche Aufgabe“,** Arbeitsstab der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration im Bundeskanzleramt
Podiumsrunde I	**„Einblicke in die Praxis“**
	Jawad Zabihi, Auszubildender im Straßenbau, Firma Garbers Sushil Punjani, Auszubildender Fachkraft im Gastgewerbe, Turnhalle St. Georg Sara Totieva, verikom e.V.
Podiumsrunde II	**„Ausschluss oder Integration: Welche Chancen haben Flüchtlinge auf dem Hamburger Arbeitsmarkt?“**
	Cord Wöhlke, Budnikowsky GmbH Götz Diederichs, Junges Hotel Ralph Bornhöft, Behörde für Inneres Rolf Steil, Agentur für Arbeit Dr. Dirk Hauer, Diakonisches Werk Wilma Kuhls, Bildungsakademie des UKE
Anhang	Liste der Teilnehmerinnen und Teilnehmer Einladungsfolder Presseartikel

Begrüßung

Tamer Ilbuga
passage gGmbH, Hamburg

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben die heutige Fachveranstaltung unter das Motto „Offensive für Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen – Kooperation mit der Wirtschaft“ gestellt, wohlwissend, dass solche Überschriften oft im Zusammenhang mit Migration/Integration verwendet werden. Solche Häufungen machen deutlich, dass der Weg der Integration in die Aufnahmegesellschaft durch das Absolvieren einer qualifizierten Ausbildung und die Aufnahme einer Beschäftigung geht.

Die Entwicklung in den letzten Monaten zeigt, dass in die integrationspolitische Debatte Bewegung gekommen ist. Dies wird deutlich z.B. durch den Integrationsgipfel bei der Bundeskanzlerin mit der Erarbeitung eines Nationalen Integrationsplanes oder in Hamburg mit der Verabschiedung eines Integrationskonzepts durch die Bürgerschaft. Diese erfreulichen Maßnahmen haben aber auch deutlich vor Augen geführt, dass Migranten nicht gleich Migranten sind, sondern dass diese Gruppe sich in zwei Teile aufteilt, nämlich in Migranten und in bleiberechtsungesicherte Flüchtlinge.

Die Politik gegenüber Flüchtlingen ist in Deutschland von einer außerordentlichen Restriktion gekennzeichnet. Diese Tatsache ist hinlänglich bekannt, neben vielfältigen strukturellen Diskriminierungen haben sie vor allem einen nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt. Auf diesen Missstand ist die GI EQUAL eingegangen.

Mit der europäischen Gemeinschaftsinitiative gibt es in Deutschland erstmalig ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, in das auch Flüchtlinge einbezogen sind. In Entwicklungspartnerschaften eröffnen sich Experimentierfelder zur Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, um nach Möglichkeiten des Zugangs zu Bildung, beruflicher Ausbildung und Arbeit zu suchen.
Die in der EP Fluchtort Hamburg beteiligten Projekte haben in den letzten Jahren viele vor allem junge Flüchtlinge qualifiziert und ausgebildet bzw. sind dabei sie zu qualifizieren, die darauf brennen eine Chance für eine Ausbildung oder eine Arbeit zu bekommen. Die Vielfalt der Kontakte zwischen den Entwicklungspartnern und den Wirtschaftsbetrieben ist deutlich sichtbar, wenn wir die über 80 Betriebe betrachten, die jugendliche Flüchtlinge in Betriebspraktika und betrieblicher Ausbildung qualifizieren.

Im November 2006 haben sich die Innenminister endlich auf eine Bleiberechtsregelung geeinigt. Ob Menschen in den Genuss dieser Regelung kommen, hängt davon ab, ob sie sich an dem Stichtag 17. November 2006 schon seit mindestens 6 Jahren bei Familien oder 8 Jahren bei Alleinstehenden in Deutschland aufhalten. Sie bietet nach unserer Einschätzung jedoch nur für einen kleinen Teil der hier jahrelang lebenden Flüchtlinge eine neue Lebensperspektive, weil der erzielte Kompromiss eine Reihe von Einschränkungen und Ausschlussgründen enthält, die äußerst restriktiv sind.
Flüchtlinge

- müssen über ausreichenden Wohnraum verfügen
- müssen ausreichende Deutschkenntnisse haben
- müssen ihrer Verpflichtung zur Beschaffung von Pässen nachkommen
- dürfen nicht bzw. nur in geringem Umfang straffällig geworden sein

- und müssen ihren Lebensunterhalt selbst finanzieren können.

Flüchtlinge sind jetzt in der Zwangslage, innerhalb kürzester Zeit alles nachzuholen, was ihnen jahrelang verwehrt wurde, bzw. in jüngster Zeit nur im Rahmen der EQUAL-Projekte eingeschränkt möglich war.
Wir fordern als EQUAL Entwicklungspartnerschaft Fluchtort Hamburg die Wirtschaft, Politik und Verwaltung auf, die Möglichkeiten der Bleiberechtsregelung auch in Hamburg wirklich voll auszuschöpfen. Dazu gehört, dass die wichtigsten Hürden beim Erhalt eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzangebotes von allen Seiten offensiv angegangen werden müssen. Die Verwaltung und Politik hat dabei die Aufgabe zum einen alle verfahrenstechnischen Abläufe zu vereinfachen und zu beschleunigen und zum anderen eine Informations- und Aufklärungskampagne für die Betriebe zu organisieren, damit diese überhaupt von den Möglichkeiten der Bleiberechtsregelung wissen. Die Wirtschaftsbetriebe können, auch dank der jahrelangen Bemühungen der EQUAL-Projekte, die Flüchtlinge auszubilden und zu qualifizieren, auf gut motivierte und qualifizierte Arbeitskräfte zurückgreifen.
Wir schließen uns der Forderung der Staatsministerin Maria Böhmer an, wenn sie sagt: „Ich appelliere deshalb an die Wirtschaft, diese Menschen, die sich hier gut integriert haben, nicht als Arbeitnehmer zweiter Klasse zu behandeln, wenn sie sich bewerben.“ Es geht also darum, das kurze Zeitfenster bis Ende September zu nutzen, um diesen Menschen eine faire Chance zu geben.

Die Hamburger Innenbehörde beziffert die Personengruppe, die unter die Bleiberechtsregelung fallen auf etwa 5.000 Menschen. Es ist davon auszugehen, dass eine nicht zu unterschätzende Anzahl aufgrund verschiedener Kriterien ausgeschlossen bleibt. Gehen wir davon aus, dass es einen Bedarf an Arbeits- und Ausbildungsplätzen für vielleicht 3000 Menschen gibt, so ist der Handlungsdruck enorm, um geeignete Plätze zu finden, die den Lebensunterhalt angemessen absichern und die angemessene Umsetzung des Bleiberechts ermöglichen. Das funktionierende Netzwerk der EP Fluchtort mit all ihren beteiligten Akteuren übernimmt eine wichtige Brückenfunktion dabei: Die Wege zu den Betroffenen sind kurz, die Kooperationspartner von Behörden und Institutionen sind bereits in einem Arbeitszusammenhang organisiert, die Kenntnis der Teilprojekte über die Potenziale der Flüchtlinge ist angesammelt und abrufbar, die Kooperationsverbünde mit Betrieben sind begonnen und können ausgeweitet werden.
An dieser Stelle will ich auf den Info-Flyer über die Bleiberechtsregelung für die Arbeitgeber verweisen. Neben grundsätzlichen Informationen enthält der Flyer auch die Adressen und Telefonnummern unserer Beratungsprojekte.

Wir wollen heute Nachmittag, nachdem Herr Diwan und Frau Dr. Beer-Kern über die Bedeutung der Vielfalt im Betrieb bzw. die Integration als gesamtgesellschaftliche Aufgabe referiert haben, u.a. der Frage nachgehen, welche neuen Möglichkeiten beim Zugang zu Arbeit und Ausbildung unter den Anforderungen des Hamburger Arbeitsmarktes die unter die Bleiberechtsregelung fallenden Flüchtlinge haben und wie die Betriebe von den neuen Möglichkeiten erfahren und profitieren können.

Natürlich wird auch die Situation der Mehrzahl der nicht unter die Regelung fallenden Flüchtlinge thematisiert werden. Denn auch in Zukunft wird sich eine hohe Zahl von Flüchtlingen geduldet in Deutschland aufhalten, die nicht unter die Bleiberechtsregelung fallen, aber aus unterschiedlichen Gründen nicht abgeschoben werden dürfen oder freiwillig ausreisen werden. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass der Status

der Flüchtlinge sich verbessern kann, d.h. sie werden dann von der Politik in die Gruppe der zu integrierenden Migranten aufgenommen. Um diesem dynamischen Prozess des Übergangs von der Duldung zu einem Bleiberecht Rechnung zu tragen, muss das Recht auf Bildung und Ausbildung jederzeit unabhängig vom Aufenthaltsstatus gewährt werden.

Die Tagung wird Herr Burkhard Plemper vom NDR moderieren, aber bevor er die Moderation übernimmt, werden Herr Proksch von der Behörde für Wirtschaft und Arbeit und Herr Dr. Samuels von der Handelskammer Grußworte sprechen.
Ich begrüße Sie auch im Namen der Kolleginnen Maren Gag, Iris Beckmann-Schulz und Michaela Ludwig ganz herzlich, bedanke mich bei den Referentinnen und Referenten und wünsche uns eine spannende Tagung.

Grußwort

Bernhard Proksch
Behörde für Wirtschaft und Arbeit, Hamburg

Sehr geehrte Anwesende,

ich freue mich, dass ich die Gelegenheit habe, auf dieser Veranstaltung einige Worte als Senatsvertreter an Sie zu richten.
Ich halte dies heute hier für eine wichtige Veranstaltung. Daher bin ich erfreut, dass die Handelskammer heute Gastgeberin ist und dass Vertreterinnen und Vertreter von Unternehmen anwesend sind.
Wir wollen heute über Möglichkeiten zur Umsetzung der neuen Bleiberechtsregelung in Hamburg sprechen.
Da nach dem Beschluss der Innenministerkonferenz maßgeblich ein Arbeits- oder Ausbildungsplatz darüber entscheidet, ob Flüchtlinge dauerhaft in Deutschland bleiben können, spielen die Unternehmen hier bei der Umsetzung die entscheidende Rolle.

Der Staat kann außer in seiner Rolle als Arbeitgeber keine Arbeitsplätze direkt schaffen und Sie wissen, dass die Freie und Hansestadt Hamburg aus haushaltspolitischen Gründen nur in sehr begrenzten Umfang Neueinstellungen vornehmen kann.
Die Möglichkeiten der Stadt beschränken sich auf die Schaffung guter Rahmenbedingungen für private Investoren sowie eine Struktur- und Standortpolitik, die Wirtschaftswachstum begünstigt und damit die Unternehmen in die Lage versetzt, neue Arbeitsplätze zu schaffen. Die Arbeitsmarktpolitik kann diesen Prozess mit ihrem Instrumentarium flankieren und die Vermittlung erleichtern und beschleunigen.
Daher brauchen wir die Unternehmen, um die Flüchtlinge bei uns dauerhaft zu integrieren.
Die Teilnahme und auch das Engagement Hamburger Unternehmen bei den verschiedenen Projekten zur Integration von Migranten/innen stimmt mich zuversichtlich, dass wir auch hier erfolgreich sein werden.
Das Engagement der Unternehmen ist allerdings nicht nur altruistisch, sondern die Zielgruppe über die wir heute sprechen -junge Flüchtlinge-, hat auch etwas für die Betriebe zu bieten.
Die Daten über die demographische Entwicklung in Deutschland und auch in Hamburg zeigen, dass in wenigen Jahren junge gut ausgebildete Fachkräfte knapp werden, und dass die Betriebe sowie die Gesellschaft nicht nur aus humanitären sondern auch aus ökonomischen Gründen alles unternehmen müssen, um das Potential an ausbildungsfähigen Menschen zu nutzen, damit sie ihren Beitrag zur Sicherung des Wohlstandes in unserer Stadt leisten können. Mir ist allerdings sehr wohl bewusst, dass auch mit der neuen Bleiberechtsregelung hier sehr enge rechtliche Grenzen gesetzt sind.
Manchmal erinnert mich die Diskussion über die Konsequenzen der demographischen Entwicklung an die Debatte über den Klimawandel. In beiden Politikfeldern wird von der Wissenschaft auf die Folgen seit Jahren hingewiesen und sie werden dennoch ignoriert. Erst wenn es fünf vor 12 ist oder vielleicht schon fünf nach zwölf gestalten große Boulevardzeitungen dieses zu einer Horrorschlagzeile und die Debatte wird hektisch, als ob es sich um ein plötzliches Ereignis wie bei einer Naturkatastrophe handelt.

Was können wir tun, um die neue Bleiberechtsregelung in Hamburg für junge Flüchtlinge erfolgreich umzusetzen?

Zunächst ist das arbeitsmarktpolitische Umfeld günstig; das Wirtschaftswachstum sowie die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Hamburg sind überdurchschnittlich (2,8%), d.h. es entstehen tatsächlich neue Arbeitsplätze.
Gleichzeitig sinkt die Arbeitslosigkeit deutlich (-11% gegenüber dem Vorjahr).

Allerdings haben wir nicht viel Zeit durch die Frist bis 30.9.2007. Das bedeutet, wir können keine länger laufenden Programme auflegen.

Auch wenn die Maßnahmen des EQUAL-Projektes „Fluchtort Hamburg“ schwerpunktmäßig die Qualifizierung für den Arbeitsmarkt im Heimatland zum Ziel hat, sollten die Partner des Netzwerkes durch laufende Qualifizierungen, Beratungen aber auch Unternehmenskontakte eine wichtige Rolle spielen, um die Flüchtlinge bei der Suche von Arbeits- und Ausbildungsplätzen zu unterstützen.

Die Agentur für Arbeit kann sicherlich bei der Beratung eventuell ebenfalls einen verstärkten Beitrag leisten, zumal erfreulicherweise die reguläre Kundenzahl durch die Arbeitsmarktentwicklung deutlich abnimmt. Auf diesen Punkt können Sie ja nachher Herrn Steil ansprechen, der an der Podiumsdiskussion teilnimmt.

Für team.arbeit.hamburg sehe ich hier keine Möglichkeiten, da die Zielgruppe, über die wir heute sprechen, nicht im SGB II Bezug sein darf. Zudem befindet sich die ARGE immer noch in der Aufbauphase und profitiert, anders als die Agentur für Arbeit, erst verzögert von der guten Arbeitsmarktentwicklung.

Bis zum 30.9.2007 sehe ich aufgrund des knappen Zeitraumes und begrenzter finanzieller Mittel nur wenig Möglichkeiten, Unterstützungsmaßnahmen der Freien und Hansestadt auszubauen. Ich sichere Ihnen aber Gesprächsbereitschaft der Behörde für Wirtschaft und Arbeit zu, wenn es Bedarf an kleineren kurzfristigen Maßnahmen gibt.

Offen bin ich auch immer für Gespräche über Einzelfalllösungen unter Beachtung der gesetzlichen Spielräume. Diese eignen sich aber nicht für öffentliche Podiumsdiskussionen.

Mittelfristig wird zu prüfen sein, inwieweit im Rahmen des neuen ESF ab 2008 ein Angebot für junge Flüchtlinge in der Stadt bereitgestellt werden kann.
Das ESF-Programm lässt dies sicherlich zu. Das Mittelvolumen für die Förderperiode einschließlich der Kofinanzierung liegt bei 182 Mio. €. Gespräche darüber werden im Behördenausschuss zu führen sein. Das bestehende EQUAL-Programm kann allerdings nicht einfach in der Struktur überwälzt werden; sondern es muss ein neues Projekt aufgelegt werden.
Es wird auch keinen automatischen Bestandsschutz für bisher geförderte Träger und Einrichtungen geben, sondern ca. 70% der Mittel sollen im Rahmen von Interessensbekundungen bzw. Ausschreibungen vorgegeben werden. Die Ziele werden vom Behördenausschuss vorgeben und ein überbehördliches Gremium wird die Auswahl treffen. Ich sichere hier aber eine wohlwollende Prüfung für dieses Politikfeld zu.

Die wesentliche Rolle spielen jetzt und in Zukunft bei Integration die Hamburger Unternehmen! Ich appelliere daher an die anwesenden Unternehmen, sich hoch motivierte junge zukünftige Fachkräfte zu sichern, indem sie jungen Flüchtlingen eine Chance zur Ausbildung geben!
In diesem Sinne hoffe ich, dass durch die heutige Veranstaltung und den dafür gut gewählten Veranstaltungsort neue Kontakte und Netzwerkpartner ermöglicht werden.

Lassen Sie mich mit einem aus dem Buch von Klaus Brinkbäumer „ Der Traum vom Leben“ entnommenen Zitat schließen, das die Situation von Flüchtlingen für mich sehr eindrücklich beschreibt:

„Sie hatten auf ihre Vergangenheit und auf ihre Geschichte verzichtet, sie hatten alles aufgegeben für den Versuch, hier ein Leben zu leben, das zu leben man ihnen in ihrer Heimat nicht das Recht zugesprochen hatte, und sie standen vor dem Unerbittlichen.“

Vielen Dank für Ihr Zuhören und eine anregende Veranstaltung

Grußwort

Dr. Uve Samuels
Abteilung Berufsbildung der Handelskammer, Hamburg

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie alle herzlichst in den Räumen unserer Handelskammer. Die Vielzahl der Akteure zeigt die hohe Aktualität und Bedeutung des heutigen Themas.

In Hamburg passiert am Arbeitsmarkt und in der Ausbildung sehr viel Gutes. Darüber kann man sich nur freuen. Hamburg wächst - weil wir ausbilden. Das ist der Slogan unserer diesjährigen Lehrstellenkampagne. Und Ausbildung ist für Migranten und insbesondere für Flüchtlinge ein ganz besonderes Thema. Darum möchte ich heute einiges zur Ausbildung im Bereich unserer Handelskammer sagen.

In 2006 haben wir wieder einen echten Spitzenwert bei der Eintragung neuer Ausbildungsverträge erzielt. 8.773 neue Ausbildungsverträge bedeuten ein Plus von 7,2 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Das ist der höchste Wert seit über 10 Jahren. Darum wächst Hamburg.

1.832 dieser Verträge sind neue Verträge im Sinne des Nationalen Paktes für Ausbildung. Das heißt, dass sie vorher nicht zur Verfügung standen, also in Betrieben entstanden sind, die vorher gar nicht oder in geringerem Maße ausgebildet haben. Hinzu kommen noch über 760 Plätze in Einstiegsqualifizierungen.

Von diesen Erfolgen profitieren auch die Migrantinnen und Migranten dieser Stadt. Für sie gibt es mehr Ausbildungsmöglichkeiten. Jedes Jahr treten im Bereich unserer Handelskammer rund 22 Prozent Jugendliche die Ausbildung an, die einen migrantischen Hintergrund haben. Das waren in den letzten beiden Jahren zusammen rund 3.400 Jugendliche.

Aber auch die Firmen profitieren. Gerade weil durch interkulturelle Kompetenz oder Fremdsprachenkompetenz neue Kunden angesprochen werden können. Diversity Management heißt das Zauberwort. Und unter den Migrantinnen und Migranten sind echte Spitzenkräfte. Auch Hamburgs Azubi des Jahres hat einen migrantischen Hintergrund.

Unsere Handelskammer wird sich aber auf den sichtbaren Erfolgen nicht ausruhen, sondern in 2007 neue Aktivitäten durchführen. Bereits am 14. März wird es zu dem Thema in der Handelskammer eine Ausbildungskonferenz geben. Hierzu sind Sie alle recht herzlich eingeladen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren, in Hamburg gibt es für Sie echte Chancen. Nutzen Sie diese. Nutzen Sie auch den heutigen Tag, um sich mit den vielen Akteuren weiter zu vernetzen. Mit der Agentur für Arbeit, den Kammern, den Unternehmensverbänden, den Behörden und den vielen Trägern gibt es hervorragende Möglichkeiten.

Ich wünsche Ihnen allen einen erfolgreichen Tagungsverlauf und interessante Gespräche sowie zielführende Informationen.

Thomas Diwan
Jungheinrich AG, Hamburg

Diversitymanagement - Chancen „vielfältig“ nutzen

Neuer Modetrend in der Personalentwicklung oder sinnvoller Ansatz betriebswirtschaftliche Chancen aus einem neuen Fokus zu betrachten ?

Diversitymanagement ist ein Unternehmenskonzept zur besseren Integration von "Minderheiten". Das Konzept kommt aus den USA und trägt der Verschiedenartigkeit der Mitarbeiter Rechnung und sieht dies als Chance zu einem besseren Arbeitsumfeld und einer besseren Mitarbeiterzufriedenheit.

Betrachtet man die einzelnen Aspekte, zu denen sich Vielfalt beim Menschen zeigt, ergeben sich eine Vielzahl von Ansatzpunkten, um Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Mitarbeiter- und Kundenstruktur für den Unternehmenserfolg zu nutzen.

Als Exportweltmeister auf der einen Seite, aber auch als multikulturell geprägtes Einwanderungsland und nicht zuletzt durch von der EU verabschiedete gesetzliche Rahmenbedingungen bewegt sich Deutschland in einem Kontext, wo eine Nichtberücksichtigung von Diversityansätzen für Unternehmen, staatlichen Institutionen und allen weiteren Arbeitgebern nahezu als sträflich zu bezeichnen ist.

Unabhängig, ob man Diversity als relevanten Aspekt gesamtheitlich in der Unternehmenskultur verankert oder sich über gezielte Einzelmaßnahmen engagiert, der Nutzen ist in jedem Fall vorhanden.

Am Beispiel eines Praktikantenprogramms der Deutschen Bank für Jugendliche mit Migrationshintergrund lässt sich sehr gut eine solche Initiative und deren Erfolg skizzieren.
In Zusammenarbeit mit Schulen, die einen hohen Anteil von Schülern mit Migrationshintergrund haben, rekrutiert die Deutsche Bank in jedem Jahr in mehreren Großstädten jeweils 5 bis 8 Jugendliche für ein Praktikum.
In der Regel sind dies junge Menschen, die für sich ohne diesen Impuls keine Chancen für einen Einstieg in der Bank sehen. In der Praxis zeigt sich hierbei, dass sowohl bei Mitarbeitern als auch bei Kunden die Toleranz hinsichtlich der Sprachkompetenz stark ausgeprägt ist. Das Engagement und der Spaß, mit dem die jungen Menschen sich hierbei das Arbeitsumfeld erschließen ist bewundernswert. Über diese Initiative erhalten immer wieder ehemaligen Praktikanten auch einen Ausbildungsplatz.

Dies ist nur eines von vielen Beispielen, wie man junge Menschen mit Migrationshintergrund für den Arbeitsmarkt qualifizieren und gewinnen kann.

td
coaching
training
moderation

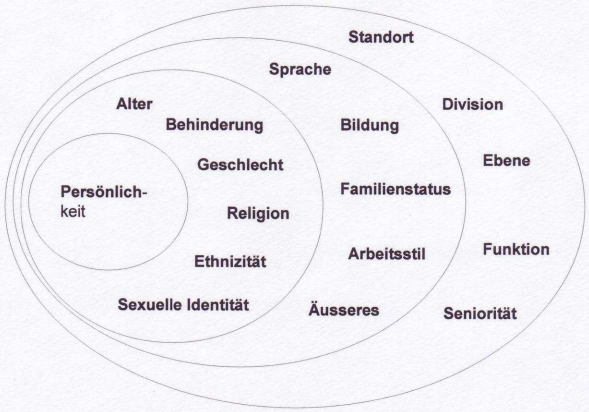
Diversitymanagement

„Vielfältige“ Chancen nutzen

Hamburg [03.05.2007]

td
coaching
training
moderation

Vielfalt als Ansatzpunkt für Diverstiymanagement zeigt sich auf verschiedenen Ebenen



„Vielfalt“

⇨Unterschiede
⇨Gemeinsamkeiten

.....verbindet...

.....bietet Chancen...

....führt zu mehr Erfolg !

03.05.2007 © Thomas C. Diwan Seite [2]

td
coaching
training
moderation

Welches sind die Außenfaktoren, die Diversitymanagement für Unternehmen und Institutionen interessant machen ?

Globalisierung	• Veränderung der Kunden- und Mitarbeiterstrukturen • Zielgruppenmarketing
Demographische Entwicklung	• Altersstruktur der Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
Unternehmens-bewertung	• Analysten beziehen immer häufiger Nachhaltigkeits-Kriterien in die Unternehmensbewertung mit ein
„Employer of Choice"	• Work-Life Balance und Diversity der Belegschaft sind wichtige Kriterien bei der Auswahl des Arbeitgebers sowie der Mitarbeiterbindung
EU-Antidiskriminierungs-richtlinien	• Rechtsgrundlage für Vorgehen aller Art von Dis-kriminierung (bei Zugang, Beschäftigung und Aufstieg • Verbesserter Rechtsschutz u.a. Beweislasterleichterung

td
coaching
training
moderation

Diversitymanagement: Integrativer Bestandteil der Unternehmenskultur oder zielgerichtete Einzelinitiativen !?

Unternehmenskultur

- Implementierung eines Projektteams unter Einbeziehung der für das Unter-nehmen wichtigen Bereiche (z.B. Vertrieb, Personal, Marketing ..)
- Analyse der bisherigen Prozesse im Unter-nehmen hinsichtlich Berücksichtigung von Diversity-Gesichtspunkten
- Sensibilisierung aller Führungskräfte und Entscheidungsträger für das Thema (z.B. über Workshops)
- Regelmäßige Reportings über Maßnahmen und Initiativen durch das Projektteam an das Topmanagement

Einzelinitiative

- Festlegung der Initiative (z.B. Praktikanten-plätze für junge Migranten)
- Verantwortlichkeiten für die Initiative definieren (Wer übernimmt Konzeption, Marketing und Umsetzung ?)
- Umsetzung der Initiative
- Evaluation:

- Welchen Erfolg hat die Initiative gehabt ?
- Dokumentation des Prozesse für folgende Initiativen
- Interne und externe Vermarktung der Initiative

td
coaching
training
moderation

Eine Initiative der Deutschen Bank im Rahmen von Diversitymanagement

Human Resources
A Passion to Perform.

Die Zielsetzung des Projektes „I have a Dream" ist klar definiert

Das Programm richtet sich an Schülerinnen und Schüler, die sich normalerweise nicht bei einer Bank bewerben würden, weil eine Bankkarriere in ihrem sozialen Umfeld nicht die Regel ist (z.B. Kinder aus Aussiedler- bzw. Migrantenfamilien). Sie erhalten die Möglichkeit, in einem vierwöchigen Praktikum die Berufswelt in einer Bank kennen zu lernen und sich zu überlegen, ob eine Karriere bei der Deutschen Bank ihren Wünschen und Möglichkeiten entspricht.

Learning & Development PBC - 17 - Deutsche Bank

03.05.2007 © Thomas C. Diwan Seite [5]

td
coaching
training
moderation

Human Resources
A Passion to Perform.

Die Organisation von „I have a Dream" folgt konsequent der Zielsetzung

- Zielgruppe sind talentierte Schülerinnen und Schüler, die die folgenden Kriterien erfüllen:
  - Schüler/Schülerinnen im Alter von ca. 18 Jahren (z.B. einer Gesamtschule),
  - die sich aufgrund ihres sozialen Umfeldes normalerweise nicht bei einer Bank bewerben würden (z.B. aus Aussiedler- bzw. Migrantenfamilien).
  - Die Schüler bringen Kommunikationsfähigkeit, Leistungs- und Zielorientierung, Kunden- und "Vertriebsorientierung", sowie Teamfähigkeit, Überzeugungsfähigkeit und insbes. Motivation für die angestrebte Aufgabe mit.
- Vierwöchiger "summer job" während der Schulferien
- Fünf Praktikanten pro Stadt
- Durchführung an sieben Standorten in Deutschland sowie in Krakau
- Nach ihrem Praktikum nehmen die Schüler am Auswahlverfahren zur Berufsausbildung zum/zur Bankkaufmann/-frau teil (Eignungstest und Mini-AC)
- Geeignete Kandidaten erhalten einen Ausbildungsvertrag
- Oder bei Studium: Kontakt halten, z.B. durch weitere Praktika

Learning & Development PBC - 16 - Deutsche Bank

03.05.2007 © Thomas C. Diwan Seite [6]

td coaching training moderation

Human Resources
A Passion to Perform.

Die IFC-Aufenthalte der Praktikanten werden durch ein Rahmenprogramm ergänzt

4 Wochen

Start

1 - tägige Start-veranstaltung
(Begrüßung, Organisatorisches, Info DB Privat- und Geschäftskunden AG)

Praxiseinsatz

- Praktikum in einem Investment & FinanzCenter der Deutschen Bank Privat- und Geschäftskunden AG
- Exkursion nach Frankfurt inkl.:
  - Besuch der Deutschen Bank Zentrale
  - Videokonferenz mit den Teilnehmern in London und New York am 3. und 4. August 2004

Ende

Halbtägige Abschluss-veranstaltung
(Verabschiedung, Feedback)

Betreuung: Referent Lernen & Entwicklung, Personalbetreuer, Auszubildende, Paten, Fachbereiche

Learning & Development PBC - 19 - Deutsche Bank

03.05.2007 © Thomas C. Diwan Seite [7]

td coaching training moderation

Weitere Initiativen um junge Migranten zu rekrutieren

Projekt „Azubis informieren Schüler“	• Gute Auszubildende präsentieren in Schulen • Inhalt: Unternehmensdarstellung + Bewerbertraining
Kooperationen mit Schulen	• 6 Schulen mit festen Kooperationsvereinbarungen • Inhalt: Unterstützung bei der Berufsorientierung
Ausbildungs-messen	• Stände auf Messen wie EINSTIEG und CHANCEN IN HAMBURG • Gezielte Ansprache von jungen Migranten
Zusammenarbeit mit BQM	• Vorauswahl von Bewerbern durch BQM • 2006: 1 zusätzlicher Ausbildungsplatz

03.05.2007 © Thomas C. Diwan Seite [8]

Dr. Dagmar Beer-Kern

Arbeitsstab der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration im Bundeskanzleramt, Berlin

Integration als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Guten Tag meine Damen und Herren,

ich danke Ihnen für die Einladung zu dieser Fachveranstaltung „Offensive für Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen" der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft Fluchtort Hamburg und überbringe Ihnen auch die Grüße der Staatsministerin und Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Frau Prof. Dr. Böhmer.

Diese Fachveranstaltung kommt zu einem richtigen und wichtigen Zeitpunkt, denn die Umsetzung der Bleiberechtsregelung – insbesondere für jugendliche Flüchtlinge – beginnt jetzt. Insbesondere für jugendliche Flüchtlinge heißt das, sich jetzt um Ausbildungsplätze zu bewerben und Ausbildungsverträge zu schließen.
Unabhängig von der jetzigen Bleiberechtsregelung gilt für mich jedoch die Forderung nach einem Recht auf Bildung und Ausbildung für alle, unabhängig von dem rechtlichen bzw. aufenthaltsrechtlichen Status. Denn Bildung und Qualifizierung schaffen die Grundlage und Voraussetzung für individuelle Lebensperspektiven, egal an welchem Ort, und für Integration, auch auf Zeit, für Weiterwanderung oder Rückkehr.

In einer globalisierten Welt wird Wanderung zum Alltag gehören, ob uns dies nun gefällt oder nicht. Wir werden damit leben lernen müssen, dass Menschen aus Deutschland wegwandern und andere Menschen zuwandern. Diesen Prozess gilt es zu gestalten und für die Gesellschaft und Wirtschaft positiv zu wenden. In diesem Prozess ist mittel- und langfristig kein Raum für kleinteilige Regelungen der In- und Exklusion. Das bedeutet, dass alle Teile der Gesellschaft, alle hier lebenden Menschen mit ihren Potentialen einzubeziehen und zu fördern sind. Wir werden angesichts der demografischen Entwicklung keinen Raum finden, Potentiale ungenutzt zu lassen und Menschen auszuschließen. Wir werden alle brauchen, auch wenn dies im Einzelfall zeitlich befristet sein mag. Dieser Situation wird der Beschluss der Innenministerkonferenz so nicht gerecht, denn er schließt immer noch viele Menschen aus.

Von welchen Größenordnungen reden wir eigentlich? In Deutschland leben rund 200.000 geduldete Flüchtlinge, davon sind etwa 5.000 Jugendliche im ausbildungsfähigen Alter.
Schon die Süssmuth-Kommission plädierte aus gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Gründen für einen gleichrangigen Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt, um Ressourcen nicht ungenutzt zu lassen und zukünftige Problemfälle zu vermeiden.
Dem steht gegenüber, dass sich Deutschland seit Jahren den konsequenten Luxus erlaubt, vorhandene Ressourcen zu vergeuden. Es ist noch nicht einmal flächendeckend bekannt, mit welchen Potentialen und Qualifikationen Asylsuchende und Flüchtlinge nach Deutschland kommen. Einzelne qualitative Untersuchungen belegen einen hohen Anteil von Akademikern unter den Flüchtlingen sowie ein hohes Maß an sprachlicher Kompetenz als auch Bildungs- und Weiterbildungsmotivation. Statt dies zu nutzen, wird es gesellschaftlich ignoriert und damit wird dem Klischee, dass Asylsuchende und

Flüchtlinge meist ohne fundierte Ausbildung bzw. als Analphabeten nach Deutschland kommen, Vorschub geleistet. Diesem Ressourcenverlust durch langjährige Wartezeiten muss entgegengesteuert werden.
Ein Beispiel, dass diese Absurdität verdeutlicht:
Der vor Jahren dringende Bedarf an hochqualifizierten IT-Kräften führte zur so genannten Green-Card. In einigen Regionen gab es hoch qualifizierte IT-Kräfte unter den geduldeten Flüchtlingen, denen zunächst die Arbeitsgenehmigung verweigert wurde. Der Hinweis, sie können in ihr Herkunftsland zurückkehren und von dort aus einen Green-Card-Antrag stellen, ist vor dem Hintergrund des Flüchtlingsstatusses dieser Menschen nur als absurd zu bezeichnen. Erst durch den Einsatz einer Vielzahl von Akteuren gelang es, diesen Menschen eine qualifizierte Beschäftigung zu ermöglichen, was allerdings bis zu neun Monate gedauert hat. Dies ist nicht nur menschenverachtend, es entspricht auch nicht den Interessen der Bundesrepublik Deutschland.
Beispiele aus der neueren Zeit verweisen auf den dringenden Bedarf an Ärzten, insbesondere in den ländlichen Regionen Ostdeutschlands, sowie einen teilweisen Bedarf an Ingenieuren. Neben Fragen der Anerkennung von Berufsabschlüssen, ist auch hier das Potential geduldeter Flüchtlinge zu nutzen.

Voraussetzung für die Humanisierung der Lebenssituation geduldeter Zuwanderer ist die Anerkennung der Tatsache, dass es sich bei den langfristig Geduldeten letztendlich um Einwanderer handelt. Sie werden es umso mehr, je häufiger und länger ihre Duldung erneuert wird.
So leben rund 30 % der geduldeten Ausländer seit 5 – 10 Jahren in Deutschland, über 30 % zwischen 10 und 20 Jahren und sogar 2 % zwischen 20 bis 30 Jahren. Dies ist Einwanderung.
Es ist schlechthin unmenschlich, dass Geduldeten, die sich seit Jahren in Deutschland aufhalten, die hier geboren und zu Schule gegangen sind, ein gesicherter Aufenthalt und der ungehinderte Zugang zum Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt vorenthalten wurde. Inwieweit die Bleiberechtsregelung hier greift, wird sich im Laufe dieses Jahres erweisen.

Der Zwang zum Nichtstun und die damit verbundene dauerhaft frustrierende Lebenssituation machen viele Flüchtlinge krank, zerbrechen ihre Persönlichkeit und ihren Selbsterhaltungswillen. Aus der Perspektive des Steuerzahlers ist es unverständlich, dass Geduldeten die Möglichkeit ihrer Selbstfinanzierung durch eigene Arbeit verwehrt wird.
Zuwanderer, auch Asylsuchende und Flüchtlinge, sind in aller Regel nicht die Desorientierten, Ängstlichen und Schwachen, sie werden allenfalls durch jahreslanges, erzwungenes Nichtstun dazu gemacht, sie sind häufig die Hochmotivierten, Leistungsstarken und Risikobereiten. Sie wollen sich nicht in der viel zitierten „sozialen Hängematte“ ausruhen, sondern sie suchen und wünschen eine Chance. Entscheidend dafür ist, ihre vorhandenen Qualifikationen zu identifizieren, anzuerkennen und zu nutzen.

Jugendliche Flüchtlinge unterliegen mit Ausnahme von drei Bundesländern der Schulpflicht. Ihnen steht somit die schulische Qualifizierung offen. Die Verweigerung von Zukunftsperspektiven kann allerdings dazu führen, und hier pauschalisiere ich, dass

1. hoch motivierte und begabte Menschen zwar ein exzellentes Abitur machen können, aber kein Studium aufnehmen können und dürfen.

2. Kinder von geduldeten Familien schon früh erkennen, dass sie nach der Schule keine Chancen der beruflichen Qualifizierung haben, was in der Konsequenz möglicherweise zu Aggression und Selbstaggression führt.

Beide Varianten haben erhebliche Auswirkungen auf unsere Gesellschaft und Wirtschaft, denn entweder verlieren wir hochmotivierte und qualifizierte Menschen, oder wir müssen mit viel Engagement und auch Finanzen eine durch die Gesellschaft und rechtlichen Rahmenbedingungen produzierte prekäre Situation von jungen Menschen nachträglich wieder auffangen.
Genau hier setzt das Entwicklungslaboratorium EQUAL an. Allen Widrigkeiten zum Trotz bieten EQUAL und die Entwicklungspartnerschaft Fluchtort Hamburg seit nunmehr fünf Jahren einen ersten Ansatz weg von ordnungspolitischen Erwägungen hin zu einer arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Gestaltung der Flüchtlings- und Asylfragen.
Im Interesse des Einzelnen als auch unserer Gesellschaft und Wirtschaft ist eine Integration dieser Menschen unabdingbar. Dies gilt auch für eine Integration auf Zeit, angesichts weltweiter Wanderungsbewegungen.

Die insgesamt 16 Entwicklungspartnerschaften in zwei Förderwellen haben in den letzten fünf Jahren gezeigt, dass und wie die berufliche Qualifizierung und Integration von Flüchtlingen gelingen kann. Begleitet wurde dies allerdings durch ein außerordentlich hohes Engagement und einer besonderen Frustrationstoleranz aller verantwortlichen Akteure.

Die gelungene Einbeziehung dieser Zielgruppe in ein europaweites Arbeitsmarktprogramm hat zumindest zur Folge, dass diese Zielgruppe – laut Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen – auch in der neuen ESF-Förderperiode 2007 – 2013 einbezogen werden kann. Dies gilt es im weiteren Verlauf zu gestalten.

Entscheidend ist auch, die Zielgruppe in die Diskussionen der AG 3 Bildung, Ausbildung, Arbeitsmarkt, zur Erarbeitung eines Nationalen Integrationsplanes (NIP) mit einzubeziehen. Im März 2007 wird sich die Arbeitsgruppe dieses Themas annehmen und es wird Aufgabe aller Beteiligten sein, die Qualifizierung und Integration von Flüchtlingen und die Ergebnisse der Asyl-Entwicklungspartnerschaften im Nationalen Integrationsplan zu verankern. Dazu bedarf es eines breiten gesellschaftlichen Konsens und vor allem der Unterstützung der Wirtschaft, der Betriebe, Unternehmen und öffentlichen Arbeitgeber. Es bedarf ihrer Bereitschaft, Ausbildungs- und Arbeitsplätze gerade für jugendliche Flüchtlinge insbesondere in diesem Jahr anzubieten. Dies ist eine Basis für die Nutzung der - wenn auch eingeschränkten - Chancen der Bleiberechtsregelung.
Damit kann auch eine Vielfalt in der Gesellschaft, in der Wirtschaft, in den Betrieben und öffentlichen Einrichtungen gestaltet werden, was insbesondere im europäischen Jahr der Chancengleichheit für alle von besonderer Bedeutung ist.

Meine Damen und Herren, ich danke Ihnen für Ihr Engagement und erhoffe mir viele fachliche Inputs für die Diskussion in der AG 3 des NIP. Ich wünsche Ihnen auch weiterhin eine erfolgreiche Arbeit und eine langfristige Absicherung der erprobten, positiven Ansätze.

Nachfragen zu den Referaten

Moderation: Burkhard Plemper

Burkhard Plemper:
Frau Dr. Beer-Kern, nach Ihrem gelungenen Vortrag hätte ich noch ein paar Fragen an Sie. Wie kann es denn nun weitergehen, wenn es immer noch keinen gesellschaftlichen Konsens gibt?

Dr. Dagmar Beer-Kern, ***Arbeitsstab der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration im Bundeskanzleramt:***
Mit Konsens ist nicht gemeint, dass wir jetzt erstmal zehn Jahre warten, dann erlangen wir den Konsens und dann ändern wir die Gesellschaft. Das meine ich nicht, sondern das ist ein Prozess, der nebenbei läuft, den man jedoch im Auge behalten muss. Ich brauche jedoch die entscheidenden gesellschaftlichen Gruppen, um im Arbeits- und Ausbildungsstellenmarkt für diese Zielgruppe auch etwas zu verändern und nicht nur darüber zu reden.

Burkhard Plemper:
Sie haben auch eine Frage, Herr Wöhlke?

Cord Wöhlke, ***Geschäftsführer Budnikowsky GmbH*****:**
Ich wollte mich erstmal für Ihre gute Arbeit bei EQUAL bedanken. Zum Hamburger Konsens hätte ich eine Frage. Die Menschen, die keinen Ausbildungsvertrag bekommen haben, die kein Praktikum gekriegt haben, haben wir in Hamburg bis vor kurzem die Möglichkeit gehabt, diese Menschen in Schulen zu betreuen. In Hamburg ist es leider nicht konsensfähig, für diese Menschen über Achtzehn in irgendeiner Form eine schulische Weiterbildung zu ermöglichen, weil die Hamburger Behörde hier den Schnitt gemacht hat. Ich finde, wir sollten an diesem Konsens heute hier ein bisschen arbeiten. Vielleicht gibt es Veränderungsmöglichkeiten.

Burkhard Plemper:
Danke schön. Was denken Sie, Frau Beer-Kern, inwiefern wird die neue Bleiberechtsregelung Auswirkungen auf die betroffene Migrantengruppe haben?

Dr. Dagmar Beer-Kern:
In welchem Umfang sie greift, werden wir im Laufe des Jahres wissen. Also für einen Teil der Zielgruppe wird es sicher eine Verbesserung geben. Ich kann nicht sagen, dass die Innenministerkonferenz überhaupt kein Problem löst. Das ist ja Blödsinn. Es werden einige Probleme gelöst werden, wie viele, werden wir Ende des Jahres wissen. Aus meiner Sicht nicht ausreichend. Es wurde heute Morgen ja gesagt, welche Ausschlusskriterien dabei sind. Wenn die Menschen schon so viele Jahre hier leben, dann macht es keinen Sinn mehr als den Sinn, sie auch hier leben zu lassen. Dies gilt erst recht für ihre Kinder, die dann hier geboren sind, die überhaupt keine Bezüge mehr zu den ursprünglichen Herkunftsländern besitzen. Das sind Einwanderer und da muss sich die rechtliche Regelung dann eben dieser gesellschaftlichen Tatsache aus meiner Sicht beugen.

Burkhard Plemper:
Manche sehen eher die Probleme. Wir haben in den einzelnen Bundesländern auch eine höchst unterschiedliche Umgehensweise mit diesem Thema. Ist dies für Sie aus Bundessicht ein Problem?

Dr. Dagmar Beer-Kern:
Diese Tatsache ist natürlich ein grundsätzliches Problem. Im Föderalismus, im Schulbereich und wo auch immer haben wir sehr unterschiedliche Regelungen. Wie die Regelungen dann im einzelnen sind und wie der Innenministerbeschluss praktiziert wird, werden wir bereits in den nächsten Wochen deutlicher erkennen, weil die Länder unterschiedlich damit umgehen werden. Der Beschluss birgt durchaus flexible Handlungsmöglichkeiten. Daher appelliere ich auch an die Verantwortlichen in den Ländern, die Flexibilität zu nutzen und den Beschluss so weit wie möglich auszulegen. Ich vermute aber, dass nicht alle Länder so vorgehen werden. Das ist jedenfalls ein Erfahrungswert, den man nach einer gewissen Zeit in der Arbeit mit dieser Fragestellung gewinnt.
Ich vermute, dass die Flexibilität und die etwas entspanntere Handhabung des Beschlusses nicht durchgängig in allen Ländern so sein wird. Das finde ich für die Zielgruppe schade, weil sie ja nichts dafür können, ob sie in einem A- oder B- oder C-Land wohnen, und was ich auch gesellschaftspolitisch nicht so gut finde. Ich muss allerdings dazu sagen, dass ich im Arbeitsstab nicht die Fachfrau für diese Fragestellung bin. Das machen unsere Juristen, die sich da bis ins letzte Detail auskennen.

Burkhard Plemper:
Sie haben vorhin von der AG III gesprochen, was genau ist AG III?

Dr. Dagmar Beer-Kern:
Das habe ich vorhin schon gesagt, aber das ist wahrscheinlich ein bisschen untergegangen. Nach dem Integrationsgipfel der Bundeskanzlerin im Juli 2006 wurden Arbeitsgruppen gegründet, zunächst erst einmal sechs, welche sich später noch einmal vergrößerten, so wie das häufig in Diskussionen gesellschaftlicher Art vorkommt.
Also, da gibt es die Arbeitsgruppe I, die heißt: Integrationskurse verbessern; dann gibt es die Arbeitsgruppe II: Sprachförderung von Anfang an, da geht es vor allen Dingen um die Sprachförderung im vorschulischen und im grundschulischen Alter. Dann gibt es die so genannte Arbeitsgruppe III, da geht es um Fragen der Bildung, sie behandelt vorrangig Allgemeinbildung, also Schulen, Ausbildung und Arbeitsmarkt. Das ist Gegenstand der Arbeitsgruppe III. Die Arbeitsgruppe III ist für die Fragestellung, die wir heute hier diskutieren, die entscheidende Arbeitsgruppe, weil es ja um die Ausbildung oder die Beschäftigung von Flüchtlingen geht und deshalb ist es auch so wichtig, dass dieses Thema im März in der Arbeitsgruppe III diskutiert wird und dann auch darüber Eingang in den nationalen Integrationsplan findet. Wenn Interesse besteht, kann ich die anderen Arbeitsgruppen auch noch nennen, aber das müssten Sie signalisieren. Dazu kann man bei uns aber auch auf die Internetseite klicken. Da wird alles Relevante dargestellt. Dort sind die Teilnehmer der Arbeitsgruppen aufgeführt. Somit erfährt man, wer von den Mitgliedern der Arbeitsgruppen aus Hamburg kommt, den man einmal ansprechen kann, damit er das eine oder andere Thema noch in die Arbeitsgruppe einführt.

Burkhard Plemper:
Nun noch eine ganz wichtige Frage an Sie: Viele Leute hier arbeiten in Projekten. Projekte haben eine begrenzte Perspektive, eine begrenzte Laufzeit, weil sie auch eine be-

grenzte Finanzierung haben. Wenn das tatsächlich weitergeht, so wie das einige vorhin verstanden haben, gibt es dann auch Geld für die Weiterarbeit?

Dr. Dagmar Beer-Kern:
In dem Moment, wo es nicht ausgeschlossen ist, dass man z.B. Flüchtlinge und Asylsuchende weiterhin in Projekten über ESF-Mittel fördern kann, in der nächsten Förderperiode 2007 bis 2013, kommen Sie zwar nicht aus der Zwickmühle der Projektfinanzierung mit Anfang und Ende hinaus, aber zumindest fließen erhebliche Gelder. Der ESF-Fonds ist immer noch relativ umfangreich und ich meine, bis zum Start des EQUAL-Programms gab es nicht einmal die Möglichkeit, diese Zielgruppe über ESF-Mittel zu fördern. EQUAL war der erstmalige Durchbruch, dass es geschafft wurde, Flüchtlinge und Asylsuchende in solch einem Programm unter arbeitsmarktpolitischen Aspekten zu fördern. Es ist jetzt also zumindest soweit geschafft, dass wir das Programm für die nächste Förderperiode weiterführen können, zumindest ist es nicht ausgeschlossen.
Es ist jetzt dem Geschick des einzelnen überlassen, das auch jeweils durchzusetzen, aber es ist auf jeden Fall nicht ausgeschlossen. Allerdings bin ich ein Gegner von Projektförderung. Ich halte diese für fatal, eben weil sie ein Anfang und ein Ende hat. In der Regel endet das Problem aber nicht und nach ein paar Jahren merkt man, dass das Problem immer noch da ist und man beginnt wieder von vorne, neue Projekte für das Problem zu konzipieren, welches man zehn Jahre zuvor auch schon einmal bearbeitet hat. Ich würde mir wünschen, aber das ist meines Erachtens Zukunftsmusik, dass viele der positiven Ansätze aus der Vielzahl von Projekten, nicht nur im Rahmen von E-QUAL, auch aus anderen Bundesprojekten oder europäische Projekten, dass dort die positiven Ansätze, die entwickelt und erprobt worden sind und die sich bewährt haben, dass diese auch Eingang in Regelinstrumente finden. Nur dadurch könnte man es schaffen, sie auch flächendeckend und dauerhaft abzusichern. Aber um das umzusetzen braucht es reichlich Durchhaltekraft.

Burkhard Plemper:
Danke schön Frau Dr. Beer-Kern. Ich bin erstaunt, Sie formulieren Wünsche, dabei werden Sie von einigen sicherlich als die Fee angesehen, die die Wünsche erfüllen könnte. Aber zumindest haben Sie Hoffnung gemacht.

Podiumsrunde I

„Einblicke in die Praxis“

Burkhard Plemper:
Meine Damen und Herren, nun werden wir konkret. Wir haben vorhin gehört, was Vielfalt im Betrieb bringen kann, wir haben gehört, dass die Integration eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist und wir bekommen jetzt einen kleinen Einblick in die Praxis, denn nun werden drei junge Flüchtlinge von ihrem Einstieg in die Ausbildung und in die Arbeit berichten.
Wir haben einmal Jawad Zabihi eingeladen, er ist Auszubildender im Straßenbau bei der Firma Garbers, wir haben Sushil Punjani, er ist Auszubildender zur Fachkraft im Gastgewerbe in dem Restaurant Turnhalle in St. Georg, und wir haben Sara Totieva heute hier, die am Projekt E-Qualify teilnimmt. E-Qualify, das klingt ganz modern, was machen Sie da genau?

Sara Totieva, *Teilnehmerin bei verikom e.V.:*
Das ist so ein Projekt in dem ich meine Deutschkenntnisse verbessere und dessen Hauptziel es ist, die persönlichen EDV-Kenntnisse zu bessern und vielleicht einmal EDV-Kursleiterin zu werden.

Burkhard Plemper:
Wie lange läuft das Projekt?

Sara Totieva:
Das läuft vierzehn Monate.

Burkhard Plemper:
Und was machen Sie danach?

Sara Totieva:
Danach werde ich mir einen Ausbildungsplatz als Arzthelferin suchen.

Burkhard Plemper:
Als Arzthelferin. Ist das, was Sie jetzt machen, die Voraussetzung dafür, oder könnten Sie auch gleich eine Ausbildung zur Arzthelferin machen?

Sara Totieva:
Nein, die Möglichkeit zu einer Ausbildung habe ich noch nicht, deshalb warte ich ab und mache weiter, sobald es möglich ist.

Burkhard Plemper:
Herr Punjani, wie sieht es bei Ihnen aus? Fachkraft im Gastgewerbe - da stellen wir uns den Lehrling vor, der die Tische abräumt. Machen Sie das? Oder was machen Sie?

Sushil Punjani:, ***Auszubildender zur Fachkraft im Gastgewerbe*****:**
Nein, so ist das nicht. Fachkraft im Gastgewerbe ist eine zweijährige Ausbildung. Danach kann man auch Koch werden oder im Hotel an der Rezeption arbeiten.

Burkhard Plemper:
Das heißt, Sie spezialisieren sich dann. Haben Sie schon eine Vorliebe? Was würden Sie gerne machen?

Sushil Punjani:
Ich würde mich auf jeden Fall, wenn meine Aufenthaltsgenehmigung da ist, als Koch weiter ausbilden lassen.

Burkhard Plemper:
Wie sieht es bei Ihnen aus, Herr Zabihi, Sie sind im Straßenbau tätig. Straßenbau kennt jeder, der unterwegs ist: schwere Maschinen, es ist laut, es riecht nach heißem Teer, und dann muss der Lehrling das Bier holen. So kennt man das von früher. Ist es heute immer noch so?

Jawad Zabihi, ***Auszubildender im Straßenbau:***
Nein, auf der Baustelle ist Alkohol verboten. Ich war noch nicht oft auf der Baustelle, ich besuche vor allem die Berufsschule und bin zurzeit im Ausbildungszentrum Bau. Ich habe noch keine Erfahrung damit, ob man auf der Baustelle Bier holen muss oder nicht.

Burkhard Plemper:
Meine Damen und Herren, alle drei haben das, was wir die ganze Zeit den Migrationshintergrund nennen. Alle drei kommen aus Ländern, in denen blutige Kriege geführt werden. Frau Totieva kommt aus Tschetschenien und die beiden Herren kommen aus Afghanistan. Wie lange sind Sie hier?

Jawad Zabihi:
Ich bin schon fast zwölf Jahre in Deutschland, seit 1995. Ich habe sechs Monate einen Deutschkurs besucht, dann zwei Jahre lang die Realschule, bis zum Realschulabschluss 1998, und danach bis jetzt nichts mehr gemacht.

Burkhard Plemper:
Sind Sie alleine oder mit Familie in Deutschland?

Jawad Zabihi:
Ich bin alleine gekommen und noch immer ledig.

Burkhard Plemper:
Ich kann Ihnen nicht versprechen, dass sich das hier heute ändern wird, aber gut. Wie alt waren Sie, als Sie 1995 hierher gekommen sind?

Jawad Zabihi:
Ich war 15 Jahre alt.

Burkhard Plemper:
15 Jahre - und sind dann auch als Jugendlicher behandelt worden und zur Schule gegangen?

Jawad Zabihi:
Ja, ich war in einer Jugendpension und mein Betreuer hat mich zur Schule geschickt.

Burkhard Plemper:
Wie lange sind sie hier, Frau Totieva?

Sara Totieva:
Ich lebe seit fünf Jahren in Deutschland.

Burkhard Plemper:
Seit fünf Jahren. Und wie sind Sie hierher gekommen, alleine oder mit Familie?

Sara Totieva:
Ich bin mit meiner Familie hier und habe noch drei Geschwister.

Burkhard Plemper:
Und Sie sind dann auch hier zur Schule gegangen?

Sara Totieva:
Ja, ich bin in Hamburg zur Schule gegangen. Ich habe einen Hauptschulabschluss und ich habe den Sprachtest B 1 glänzend bestanden.

Burkhard Plemper:
Und wie sieht es bei Ihnen aus, Herr Punjani?

Sushil Punjani:
Ich bin seit neun Jahren hier in Hamburg und habe leider immer noch eine Duldung. Ja, und ich bin auch mit meiner Familie hierher gekommen. Danach habe ich gleich 1998 in einem Jahr den Hauptschulabschluss gemacht, dann zwei Jahre Realschule. Danach wurde ich aufs Gymnasium geschickt, weil mein Lehrer meinte, ich solle weitermachen. Dann habe ich Fachabitur gemacht, mit einem Notendurchschnitt von 2,9.
Dann habe ich für mich eine Arbeitserlaubnis für Vollzeit beantragt, doch sie wurde abgelehnt. Die meinten, erst einmal Deutsche, dann Europäer, dann kommst du. Es gab also keine Möglichkeiten für mich. Dann bin ich zum EQUAL-Programm, zu Frau Gül, gegangen und wir haben zusammen einen Ausbildungsplatz gesucht.

Burkhard Plemper:
Wie ist die rechtliche Situation. Fast zwölf Jahre. Wenn ich mir anhöre, was die Innenminister beschlossen haben, dann erfüllen die beiden Herren die Voraussetzungen für ein dauerhaftes Bleiberecht, oder?

Sushil Punjani:
Ja.

Burkhard Plemper:
Wie ist es denn mit der Ausbildungsplatzsuche? Wie sind Sie da rangekommen und gab es dabei Schwierigkeiten?

Sushil Punjani:
Zunächst habe ich mich alleine beworben, ohne das EQUAL-Programm. Das hat nicht funktioniert. Dann habe ich mich bei Frau Gül gemeldet, die auch im EQUAL-Programm ist, und dann haben wir uns zusammen im Restaurant Turnhalle beworben. Die haben mich eingeladen und dann habe ich zwei, drei Monate ein Praktikum gemacht und die fanden mich total gut und sagten, dass sie mich nehmen. Ich würde schätzen, dass ich der beste Azubi bin, weil ich fünf Einsen hatte und nur eine Zwei. Ich wurde eine Woche lang gelobt.

Burkhard Plemper:
Ist ja auch nicht schlecht! Wie war es denn, als Sie diese Ausbildungsstelle antreten wollten, gab es da Probleme, weil sie geduldet sind?

Sushil Punjani:
Ja, es gab Probleme, weil man als Flüchtling, wie Sie wissen, eine Arbeitserlaubnis haben muss. Außerdem muss man in irgendeinem Programm sein, also alleine kann man auf keinen Fall einen Ausbildungsplatz bekommen, obwohl man gute Noten hat, weil man immer wieder abgelehnt wird, auch wenn man Einsen hat.[1]

Burkhard Plemper:
Wie sah es bei Ihnen aus, Herr Zabihi?

Jawad Zabihi:
Bevor ich meine Arbeit aufnahm, hatte ich mehrere Arbeitsstellen angeboten bekommen, welche aber leider von der Arbeitsagentur abgelehnt wurden. Anfang des Jahres 2005 habe ich dann einen Ausbildungsplatz als Gebäudereiniger bekommen. Das wurde leider auch abgelehnt. Danach habe ich Frau Ilka Tietje vom EQUAL-Projekt kennengelernt und sie meinte, dass ich etwas im Baubereich machen könnte.
Ich habe an einer dreimonatigen Qualifizierung im Baubereich teilgenommen. Dann wurde ich vom Ausbildungszentrum Bau zu einem Praktikumsplatz geschickt und glücklicherweise wurde ich von der Firma übernommen, aber leider ist die Firma nach zwei Monaten in Konkurs gegangen. Auf Empfehlung meines Klassenlehrers Herrn Gruber bin ich erneut zu einer anderen Firma geschickt worden und jetzt bin ich bei der Firma Garbers beschäftigt. Ich hatte während der 11 Jahre viele Schwierigkeiten. Als ich nach Deutschland kam war es mein Ziel mich weiterzubilden. Ich war ein Minderjähriger als ich nach Deutschland kam, deshalb haben mich meine Eltern hergeschickt.

Burkhard Plemper:
Sind denn jetzt die Probleme vorbei?

[1] Grundlage der juristischen Restriktionen ist die geltende Beschäftigungsverfahrensverordnung, die besagt, dass ein deutscher oder gleichgestellter Bürger bei der Besetzung eines Ausbildungsplatzes bevorrechtigt behandelt werden muss – was in einem aufwändigen Verfahren geprüft wird. Wenn ein Wirtschaftsbetrieb jedoch bereit ist, einen zusätzlichen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen, besteht die Möglichkeit von dieser Vorrangprüfung abzusehen. Nur in dem Fall erhält der Flüchtling eine Arbeitserlaubnis für die Ausbildung.

Jawad Zabihi:
Noch nicht, nein.

Burkhard Plemper:
Sie haben einen Antrag gestellt.

Jawad Zabihi:
Ich habe am 28.11.06 einen Antrag auf Bleiberecht gestellt. Die Voraussetzungen erfülle ich: Deutschkenntnisse, einen Arbeitsplatz und straffällig bin ich auch nicht. Ich weiß nicht, warum ich immer noch kein Bleiberecht, also keine Aufenthaltserlaubnis, bekommen habe.

Burkhard Plemper:
Wir haben ja gleich die Experten hier in der Runde und dann können wir fragen, wie lange es dauert, solch einen Antrag zu bearbeiten.
Frau Totieva. Wie geht es weiter? Sie sind fünf Jahre hier. Die Innenminister haben, Sie korrigieren mich, die Grenze bei sechs Jahren gesetzt. Was bedeutet das für Sie?

Sara Totieva:
Ich weiß es zurzeit nicht, aber ich werde einen Ausbildungsplatz suchen.

Burkhard Plemper:
Denken Sie, dass Sie einen bekommen?

Sara Totieva:
Ich hoffe es! Ich hoffe sehr eine Ausbildung als Arzthelferin zu bekommen. Wenn es klappt, dann klappt es, wenn nicht, werde ich abwarten, was passiert.

Burkhard Plemper:
Gibt es denn noch andere Möglichkeiten, wenn Sie keinen Ausbildungsplatz als Arzthelferin bekommen oder wollen Sie unbedingt Arzthelferin werden?

Sara Totieva:
Ja, es wäre schon schön als Arzthelferin, wenn es nicht klappt, mache ich irgendetwas anderes, denn ich will nicht nur herumsitzen. Ich versuche es zumindest.

Burkhard Plemper:
Wenn Sie jetzt den Experten, die gleich kommen werden, etwas mit auf den Weg geben wollen, was sollen die tun? Fällt Ihnen da etwas ein? Ich sage mal, was Sie gleich sagen werden: Die sollen endlich Ihren Antrag fertig machen und eine positive Entscheidung herüberschicken, nicht, ist klar. Gibt es etwas, was Sie sagen würden? Was brauchen Sie jetzt? Wenn ihnen spontan nichts einfällt, dann denken Sie bald darüber nach. Ich frage Sie nachher noch einmal.
Meine Damen und Herren, das waren unsere drei Experten, die aus Migrantensicht die Probleme geschildert haben. Wir haben jetzt die Experten, die es aus der Sicht der Wirtschaft in Hamburg und der Behörden und der Verbände sagen, vielen Dank erst einmal.

Podiumsrunde II
„Ausschluss oder Integration: Welche Chancen haben Flüchtlinge auf dem Hamburger Arbeitsmarkt?“

Burkhard Plemper:
Unsere nun folgende Expertenrunde ist überschrieben mit *„Ausschluss oder Integration. Welche Chancen haben Flüchtlinge auf dem Hamburger Arbeitsmarkt?“* Ich darf Sie nach vorne bitten:
Cord Wöhlke, Geschäftsführer bei Budnikowsky. Budnikowsky ist eine Einzelhandelskette in Norddeutschland, welche auch in Hamburg stark vertreten ist und unter anderem werden dort auch Migranten beschäftigt.
Aus der Wirtschaft dabei: Götz Diederichs, er ist Geschäftsführer des Jungen Hotels hier in Hamburg und er weiß über die Chancen für Migranten im Gastgewerbe Bescheid.
Des Weiteren Wilma Kuhls von der Universitätsklinik in Eppendorf. Dort leitet sie die Bildungsakademie der Universitätsklinik. Sie könnte ja vielleicht bei dem einen oder anderen unter Ihnen die so dringend benötigten Pflegekräfte finden.
Ferner haben wir die Herren hier im Podium, die dafür sorgen müssen, dass die Hürden überwunden werden, und zwar einmal Ralph Bornhöft aus der Behörde für Inneres. Er leitet dort das Einwohnerzentralamt und dieses Einwohnerzentralamt verfügt über die größte Abteilung, nämlich die für Ausländerangelegenheiten, auch bekannt als Ausländerbehörde.
Und wir haben Rolf Steil von der Agentur für Arbeit eingeladen, er ist der Vorsitzende der Geschäftsführung in Hamburg.
Außerdem haben wir einen der zahlreichen Helferinnen und Helfer in den Institutionen, in den Verbänden und Projekten hier auf dem Podium: Dr. Dirk Hauer. Er leitet die Abteilung für Migration und Existenzsicherung im Diakonischen Werk in Hamburg.

Meine Damen und Herren, natürlich sind Sie mit Ihren vielfältigen Erfahrungen, wenn es um Ausländergesetze und Integrationsangebote geht und um die vielen Schwierigkeiten, sehr gefragt. Und diese Erfahrung, die Sie damit gesammelt haben, diese hat auch Cord Wöhlke als Geschäftsführer von Budnikowsky gesammelt. Sie haben einer jungen Migrantin einen Ausbildungsplatz geschaffen, deren Aufenthaltsstatus unsicher ist. Was bedeutet das?

<u>Über Praktika zu Ausbildung</u>

Cord Wöhlke, *Geschäftsführer bei Budnikowsky:*
Ja, was bedeutet das? Dass wir eine Praktikantin hatten. Wir arbeiten mit Schulen zusammen. Die Schulen haben ihre Lerntage unter anderem auch bei uns und sie hat einen sehr guten Eindruck bei uns hinterlassen und darum haben wir sie in unsere Auswahl aufgenommen. Wir haben sie geprüft und wir haben befunden, dass sie sehr gut zu uns passt und dann

wollten wir ihr einen Ausbildungsplatz geben und einen Ausbildungsvertrag abschließen.

Burkhard Plemper:
Was bedeutet das denn im Alltag, dass der Status unsicher ist? Merken Sie das an irgendetwas?

Cord Wöhlke:
Nein, das wollen wir auch nicht. Wir machen keine Unterschiede.

Burkhard Plemper:
Nein, ich meine nicht, dass Ihre Auszubildende mit Migrationshintergrund weniger nett ist, aber dass sie vielleicht das Gefühl hat, bedroht zu sein?

Cord Wöhlke:
Nein, Sie müssen daran denken, dass wir natürlich als Unternehmen sehr viele Migranten haben und wir haben ein ganz anderes Bewusstsein bei uns. Zu uns kommen verschiedene junge Menschen und wir machen zwischen ihnen keine Unterschiede. Für uns ist wichtig, dass sie ausbildungsfähig sind und diese junge Dame war ausbildungsfähig. Doch um ihr einen Ausbildungsplatz bei uns zu ermöglichen, mussten wir Druck ausüben. Wir mussten mit verschiedenen Leuten reden und Briefe schreiben. Schließlich haben wir es dann über die Härtefallregelung hinbekommen. Es zeigt sich: Einsatz lohnt. Und ich würde auch sagen, der netten Tschetschenin, die wir jetzt gerade hier hatten, wir würden ihr jetzt sofort einen Arbeitsplatz anbieten, unsere Ausbildungsleiterin ist hier. Wir würden diesen Weg auch noch einmal gehen. Ich glaube, dafür brauchen wir mehr mutige Menschen, die solche Wege gehen. Danke.

Burkhard Plemper:
Also, an der Ausbildungsfähigkeit, Herr Steil, scheitert es ja in vielen Fällen nicht. Das haben wir ja eben gehört. Es gibt junge Menschen, die durchaus gute Zeugnisse haben, aber die dann nicht arbeiten dürfen und die auch keinen Ausbildungsplatz bekommen dürfen. Sie sind ja nun ein Experte in Zusätzlichkeit. Sie kennen das, die Arbeitsbeschaffungsmassnahmen, die mussten zusätzlich sein, die Ein-Euro-Jobs sind zusätzlich und die Ausbildungsstellen für junge Flüchtlinge müssen auch zusätzlich sein. Wie kann Ihnen denn Herr Wöhlke oder jemand anders, der interessiert ist, nachweisen, dass diese Ausbildungsstelle zusätzlich ist?

Zusätzlicher Ausbildungsplatz – Vorrangprüfung

Rolf Steil, ***Vorsitzender der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit in Hamburg:***
Ich würde gerne noch einmal auf die drei jungen Menschen zurückkommen, die eben

hier vor uns saßen und will noch einmal folgendes klarstellen: wir haben rechtlich zwei Welten, die zurzeit nebeneinander laufen. Das heißt, wir haben die eine Welt der Menschen, die die Voraussetzungen nach dem Bleiberechtsbeschluss der Innenminister erfüllen, Wartezeit und so weiter. Da haben wir jetzt einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt und zum Ausbildungsmarkt genauso. Wir prüfen allerdings, ob beim Lohn tarifliche Bedingungen eingehalten werden, weil wir kein Lohndumping unterstützen wollen und dürfen.

Daneben gibt es und gab es für die beiden jungen Männer, die hier vor uns saßen, diese Welt nicht. Da gab es die Vorrangprüfung und nur im Rahmen einer Vorrangprüfung konnte man einen Job bekommen, wie ja der nette Herr vom Straßenbau gesagt hat, der vorher nur Ablehnungen bekommen hatte. Das ist die Rechtslage.
Diese Rechtslage gilt auch weiterhin für diejenigen, die nicht unter den Bleiberechtsbeschluss fallen, wenn ich das richtig sehe, Herr Bornhöft. Das ist die deutsche Rechtslage. Insofern also ist Ihre optimistische Einschätzung oder das, ich sage mal, das positive Bekenntnis, das Herr Wöhlke abgegeben hat, leider nicht durch die Politik der Bundesbehörden untersetzt. Die Innenminister und Wirtschaftsminister sind sich noch nicht einig, ob wir das wirklich freigeben wollen. Und wir als Behörde vor Ort müssen dann die entsprechenden Regularien umsetzen und die heißen Vorrangprüfung. Deutsche und EU-Ausländer, dass hat der junge Mann ganz richtig gesagt, haben Vorrang. Zudem gibt es Berufe, wo immer genug Jugendliche im Angebot sind und dann gibt es in diesen Berufen praktisch keine Chance, einen Ausbildungsplatz rechtlich sauber antreten zu dürfen. Nur über die Härtefallregelung bekommt man in Hamburg den Zugang.

Burkhard Plemper:
Erklären Sie das!

Rolf Steil:
Zusätzlich heißt, es muss zu der bestehenden Zahl von Ausbildungsplätzen mindestens einer hinzukommen. Das ist zusätzlich. Das ist im Prinzip auch eine einfache Rechenart, aber es benachteiligt diejenigen, die sozusagen mit gleicher Leistung antreten wollen.

Burkhard Plemper:
Ich habe gerade ein Verständigungsproblem. Also nehmen wir einmal an, da gibt es eine Firma, die hat dreißig Auszubildende. Ich weiß, bei Budnikowsky spielt sich das in anderen Dimensionen ab. Und die Firma sagt dann: „So, jetzt bieten wir einen Ausbildungsplatz, den 31., zusätzlich an“. Das wäre dann derjenige. Nun ist da jemand zwei oder drei Jahre auf diesem Ausbildungsplatz und dann kommt der nächste Bewerber oder die nächste Bewerberin aus demselben Personenkreis, dann ist der Ausbildungsplatz ja nun nicht mehr zusätzlich, weil es ihn ja schon gab, oder?

Rolf Steil:
Es geht nicht um diesen Ausbildungsplatz, sondern wir bilanzieren jedes Jahr und jedes Jahr muss zu dem, was besteht, etwas dazukommen, so wird gerechnet.

Burkhard Plemper:
Also kann man sagen, dass es eine gute Sache wäre. In diesem Jahr bietet er dreißig Ausbildungsplätze an, bietet einen an, dann bietet er im nächsten Jahr fünfundzwanzig an und dann im Jahr darauf wieder dreißig. Dann gibt es fünf zusätzliche.

Rolf Steil:
Also so kompliziert rechnet kein Unternehmer.

Burkhard Plemper:
Aber vielleicht die Arbeitsagentur.

Rolf Steil:
Nein, wir auch nicht. Was man will, ist ja, dass nicht ausgetauscht wird. Das heißt der Unternehmer soll nicht zurückgehen, um dann zu sagen: Und jetzt öffne ich aber die Tür. Wir haben das in einem kleinen Grenzbereich, wenn ein Unternehmen bei Null anfängt, ähnlich gehabt. Da gab es ursprünglich die Meinung, zusätzlich heißt, dass da schon etwas da sein muss. Man dachte, da muss erst ein Arbeitsplatz für einen Deutschen geschaffen werden und erst was dann irgendwo oben drauf kommt, das ist dann zusätzlich. Das Problem haben wir in Hamburg gelöst.
Aber das Grundproblem heißt: es wird eigentlich der Arbeitgeber gefordert, der erst immer nur sagt „Da ist ein charmanter junger Mensch, der ist fit, den würde ich gerne ausbilden". Dann sagen wir „Nein, das darfst du nicht, sondern du kannst es nur, wenn du zusätzlich den Ausbildungsplatz dafür schaffst". Diesen Vorgang machen natürlich nicht alle Unternehmer mit, denn wir sind ja in der glücklichen Situation, wie Herr Dr. Samuel sagte, dass wir hier ein ordentliches Ausbildungsangebot haben. Aber das heißt ja nicht, dass jedes Unternehmen jedes Jahr zusätzlich Ausbildungsplätze aufstockt.

Cord Wöhlke:
Das Problem stellt sich natürlich ganz anders, wir wollen natürlich die besten Auszubildenden haben und für uns geht es nicht um den rechtlichen Status. Das war ja ganz traurig, was der Kandidat mit dem Fachabitur gesagt hat, dass er so lange Jahre auf einen Ausbildungsplatz warten musste. Für mich ist das ein Skandal!

Burkhard Plemper:
Herr Bornhöft, man kennt ja Ihre Mitarbeiter. Es gab einen entsprechenden Film, als Herren des Morgengrauens, die auch mit Gewalt Flüchtlinge außer Landes verfrachten. Doch Sie sorgen ja auch dafür, dass junge Leute für die Dauer einer Ausbildungmaßnahme eine Duldung bekommen. Ich muss Ihnen gestehen, das hat mich überrascht, weil Sie in der Öffentlichkeit anders wahrgenommen werden. Was ist denn passiert, dass so etwas möglich ist? Wird jetzt der Ermessensspielraum anders genutzt oder ist es eine andere politische Vorgabe?

Voraussetzungen für eine Aufenthaltserlaubnis

Ralph Bornhöft, *Leiter des Einwohnerzentralamtes der Behörde für Inneres*:
Ich würde gerne einmal von mir persönlich abstrahieren, weil ich eine berufliche Funktion habe. Persönlich kann ich mich all den Forderungen anschließen, welche die Kollegin aus dem Bundeskanzleramt hier vorhin so schön referiert hat.

Allerdings ist ohne eine von der Politik entsprechend abgesegnete Rechtsgrundlage für die Arbeitsagenturen leider nicht viel zu machen. Die Ausländerbehörde muss sich logischerweise an politische Vorgaben, an gesetzliche Vorschriften und Verwaltungsmöglichkeiten genauso halten wie die Arbeitsagentur.
Vor EQUAL, das es ja nun auch schon einige Jahre gibt, gab es keine Möglichkeit, Menschen, zunächst egal welchen Alters, aber natürlich auch junge Menschen, die nach Deutschland gekommen waren, um z.B. ein Asylverfahren zu betreiben, außerhalb dieses Asylverfahrens eine Möglichkeit zu geben, hier eine Berufsausbildung zu machen. Das ist im Prinzip, von Ausnahmen abgesehen, nach wie vor so.

Wer nach Deutschland kommt und sagt, er sei politisch verfolgt, hat natürlich das Recht auf Durchführung eines Asylverfahrens. Er hat das Recht, gegen eine ihm nicht gefallende Entscheidung - die meisten Entscheidungen sind nun einmal negativ im Asylverfahren - das Gericht anzurufen. Wenn er damit aber keinen Erfolg hat, sieht die Rechtsordnung im Prinzip nach wie vor die Ausreise ins Heimatland vor. Und es sah eben nicht die Möglichkeit vor, abzuwarten, bis womöglich eine Berufsausbildung gemacht wird.
Dies ist erstmals im Jahr 2002 mit EQUAL durchbrochen worden und es mag Sie, meine Damen und Herren, überraschen, dass uns das in Zeiten gelungen ist, in welchen ein gewisser Herr Schill Innensenator in Hamburg war. Diejenigen, die sich in der Politik der Stadt Hamburg ein bisschen auskennen, wissen, dass Herr Schill nicht gerade ein großer Freund von Ausländern war, um es mal ganz freundlich auszudrücken.
Trotzdem ist es zu meiner eigenen Überraschung gelungen, in dieses Qualifizierungsprogramm mit einzusteigen, unter Hinweis darauf, dass Bundesbehörden, Landesbehörden, die Arbeitsagentur, aber letztlich auch die europäische Gemeinschaft an dieser Offensive beteiligt ist.

Burkhard Plemper:
Aber was bedeutet das denn nun ganz praktisch. Wir haben es eben von den drei Migranten gehört: zwei machen sich Hoffnung, doch die dritte Person, Frau Totieva, ist erst seit fünf Jahren hier, das heißt, sie erreicht diese Schwelle nicht. Soll sie schon packen?

Ralph Bornhöft:
Ja, also das ist natürlich an jemanden, der für die Ausländerbehörde verantwortlich ist, eine etwas schwierige Frage. Ich habe ja eben schon versucht deutlich zu machen, dass eine Behörde logischerweise an Gesetz und Recht gebunden ist. Im Moment ist die Rechtslage so, dass wir einen Beschluss der Innenministerkonferenz haben. Das ist ja hier schon mehrfach zitiert und darauf ist mehrfach hingewiesen worden. Der Beschluss der Innenministerkonferenz besagt, dass nach einer Mindestaufenthaltszeit des Lebens in Deutschland von sechs oder acht Jahren, wenn sonstige Voraussetzungen erfüllt sind und wenn ein Job da ist, der auch zur Lebensunterhaltssicherung ausreicht, dass dann eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden kann. Diese Aufenthaltserlaubnis wird zwar zunächst befristet erteilt, ist aber auf Dauer gemeint. Sie wird in mehreren Stufen erteilt, aber im Prinzip bedeutet eine solche Regelung, die Bleiberechtsregelung der Innenministerkonferenz, ein Daueraufenthaltsrecht.

Burkhard Plemper:
So ein bisschen auf Bewährung.

Ralph Bornhöft:
Nein, nicht auf Bewährung. Also, ein ausländischer Staatsbürger der gestern eingereist ist, entschuldigen Sie, dass ich dieses ausgereizte Beispiel gebrauche, erhält niemals sofort eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis, auch im sonstigen Rechtsbereich nicht. Selbst wenn man mit einer Person mit deutscher Staatsbürgerschaft verheiratet ist, bekommt man zunächst eine befristete Aufenthaltserlaubnis für drei Jahre, erst danach kann eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis erteilt werden. Und so ist es in den hiesigen Fällen auch, sie wird für ein Jahr erteilt, vielleicht auch für ein weiteres Jahr, dann für zwei Jahre und nach fünf Jahren kann ein unbefristeter Aufenthaltstitel erteilt werden. So ist das Gesetz.

Aber man kann davon ausgehen, dass wenn man jetzt nach dieser Bleiberechtsregelung eine Aufenthaltserlaubnis erhält und negative Dinge wie z.B. schwere Straftaten oder ähnliches sich nicht ereignen, dass das im Prinzip eine Entscheidung auf Dauer ist. Davon kann man ausgehen und so haben die Innenminister das auch gemeint.
Das Problem fängt in dem Augenblick an, in dem die Mindestaufenthaltszeit nicht erreicht ist.
Gegenwärtig hat weder die Ausländerbehörde noch die Arbeitsagentur, wenn ich das richtig sehe, die Möglichkeit zu sagen, „okay, da erteilen wir eine Aufenthaltserlaubnis“, sondern dann müsste man versuchen, in einzelnen Fällen eine Lösung zu finden.
Herr Wöhlke hat auf einen Einzelfall hingewiesen. Dabei ging es um eine junge Frau, ich glaube um eine 16-Jährige, die aus dem ehemaligen Jugoslawien stammt und die bei der Firma Budnikowsky ein Berufspraktikum, ich meine, in der neunten Klasse, von der Schule aus gemacht hat. Diese junge Frau hat während des Praktikums einen so guten Eindruck hinterlassen, dass Budnikowsky sie unheimlich gerne haben wollte. Und da ist es über den Eingabenausschuss bzw. über die Härtefallkommission der Hamburgischen Bürgerschaft gelungen, von einer Sondervorschrift des Aufenthaltsrechts, das ist der § 23a Härtefall, Gebrauch zu machen, und zu sagen: „Diese Person ist eine so tolle Person“, ich sage das mal so, „daraus machen wir ein Aufenthaltsrecht.“ Dann hat die Ausländerbehörde auch die Grundlage zu sagen: „Das ist ein Härtefall, das ist wunderbar. Aufenthaltserlaubnis.“
Von diesen Ausnahmen abgesehen gibt es leider, wenn man die Aufenthaltszeit von sechs oder acht Jahren nicht erreicht hat, bisher nicht die Möglichkeit das zu tun, was vorhin die Kollegin aus dem Bundeskanzleramt als politische Forderung postuliert hat. Leider sind die Politiker noch nicht ganz so schnell mit ihren Vorgaben wie die Vorstellungen, die heute hier geäußert wurden.

Burkhard Plemper:
Das heißt also, wenn ich das richtig verstehe und interpretiere, dass ich dann eine Chance habe, wenn ich einen bekannten Arbeitgeber habe, der sich vehement für mich einsetzt und ein bisschen herumnervt, nur dann habe ich eine Chance. Doch wenn ich sage, es ist mein dringender Wunsch eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten und ich bin gut, dann reicht es nicht, oder?

Ralph Bornhöft:
Also ich glaube nicht, dass die Firma Budnikowsky herumgenervt hat.

Burkhard Plemper:
Also sich vehement für mich eingesetzt hat.

Ralph Bornhöft:
Herumzunerven ist, glaube ich, deren Stil nicht, aber davon mal abgesehen. Nein, das hängt auch gar nicht von der Größe und von der Bekanntheit des Arbeitgebers ab, nach dem Motto „nur weil jeder Budnikowsky kennt, machen wir da mal was“. So ist behördliches Handeln wirklich nicht gesteuert. Das wäre ja auch schrecklich, wenn es so wäre. Es kann in der Tat eine Einzelfallsituation geben. Wenn Sie z.B. Politiker, Mitglieder des Eingabenausschusses oder der Härtefallkommission, diese Personen sind alles Bürgerschaftsabgeordnete, überzeugen können, dass wir hier doch eine Einzelfalllösung finden müssen, dann kann es durchaus sein, dass es zu einem Härtefallbeschluss kommt. Nur einmal zur Information: es hat schon 125 Fälle gegeben, in denen ein Aufenthaltsrecht über die Hamburgische Härtefallkommission erteilt worden ist. In all den

Fällen, in welchen die Härtefallkommission, die aus drei Mitgliedern der Hamburgischen Bürgerschaft besteht, einstimmig gesagt hat: „Wir sehen hier aus diesen und jenen Gründen einen Härtefall“, hat die Ausländerbehörde das auch mitgemacht. Die Gründe können dabei im Einzelfall unterschiedlich sein.

Burkhard Plemper:
Gut, wir gehen gleich noch einmal auf die praktischen Dinge ein, Herr Steil, doch bleiben wir nun noch einmal bei der Bewertung.
Herr Dr. Hauer, wir haben vorhin schon einmal kritisch gehört, dass der Beschluss der Innenministerkonferenz die Probleme nicht insgesamt löst, sondern vielleicht nur für wenige Menschen. Wie bewerten Sie das? Dürfen jetzt die hier bleiben, bei denen auch die Bevölkerung eine Abschiebung überhaupt nicht mehr nachvollziehen könnte oder sehen Sie wirklich eine Rechtfertigung dafür, dass man sich so geeinigt hat?

Kritik an der Bleiberechtsregelung

Dr. Dirk Hauer, ***Leiter der Abteilung für Migration und Existenzsicherung im Diakonischen Werk Hamburg:***

Ihre Frage zielt ja etwas auf die Jahresfristen ab, die da gesetzt worden sind, ob nun acht oder sechs Jahre. Wir als das Diakonische Werk hätten drei und fünf Jahre vorgeschlagen. Das ist ein bisschen willkürlich, muss ich ganz ehrlich sagen, auch unsere Zahlen wären da ein bisschen willkürlich, aber es gibt da relativ wenige handfeste Kriterien, nach denen man sozusagen objektiv sagen könnte, wann diese oder jene Aufenthaltsdauer gerechtfertigt ist. Doch man kann schon sagen, dass mit dieser IMK-Regelung die Hürde eher am oberen, restriktiveren Ende festgemacht worden ist und das ist auch ein Punkt, wo wir, ich sage mal, uns sehr viel mehr erwartet hätten und wo wir über diese IMK-Regelung sehr enttäuscht sind. Das ist der eine Punkt: Diese lange, extrem lange Zeit, die man an Aufenthaltsdauer hier nachweisen muss.
Der zweite Punkt ist, ganz wichtig, die Stichtagsregelung. Nach unserer Einschätzung werden wir das Problem der Kettenduldung auch im nächsten Jahr wieder haben. Dieses eigentliche Problem ist überhaupt nicht durch diesen Beschluss gelöst.
Der dritte Punkt, und das ist das, was auch heute hier wahrscheinlich das Wichtigste ist: die Hürden sind extrem hoch gehängt worden. Man hat hier eine Vielzahl sehr sehr schwieriger, sehr sehr enger Nadelöhre eingebaut und eines der wichtigsten ist der Nachweis einer existenzsichernden Beschäftigung. Es geht ja nicht nur um Beschäftigung an sich, sondern die Anforderung ist ja, dass diese existenzsichernd zu sein hat. Viele Menschen mit einem deutschen Pass wissen schon, wie schwierig es ist, eine existenzsichernde Beschäftigung zu finden.

Burkhard Plemper:
Gut, darauf werden wir gleich noch einmal eingehen, aber zunächst vielleicht noch einmal ein wenig hoffnungsvolle Worte. Frau Kuhls, Sie leiten die Bildungsakademie des UKE. Wir hören bei anderen Veranstaltungen ständig die Klagen, dass es an Nachwuchs in Pflegeberufen fehle, keiner wolle mehr pflegen. Haben Sie die Hoffnung, dass Sie vielleicht bei jungen Flüchtlingen diejenigen finden, die Sie dringend brauchen?

Ausbildung im Bereich „medizinische Fachangestellte“

Wilma Kuhls, ***Leiterin der Bildungsakademie des Universitätsklinikums:***
Ja, ich denke schon. Wir haben zwar momentan noch keine Nachwuchsprobleme, denn wir haben eine sehr hohe Zahl von Bewerbungen, gerade für die Pflegeberufe, doch jetzt ganz konkret im Fall von Frau Totieva könnte ich Hoffnung machen, wir bilden nämlich auch Arzthelferinnen aus. Heute heißen sie übrigens medizinische Fachangestellte. Im August starten wir wieder mit 30 Auszubildenden und da suchen wir auch noch welche. Also, wenn Sie Interesse haben, können Sie sich gerne bei uns am Universitätsklinikum bewerben. Wir bieten gerade für medizinische Fachangestellte eine vielfältige Ausbildung und haben in diesem Bereich gute Erfahrungen damit gemacht, Migranten in die Ausbildung zu nehmen und werden auch zukünftig damit weiter machen.

Burkhard Plemper:
Wir wollen es nicht bei allgemeinen Versprechungen lassen. Was muss derjenige Interessent mit Duldungsstatus tun, um wirklich zu diesem Ausbildungsplatz zu kommen?

Wilma Kuhls:
Das ist sehr unterschiedlich. In dem Bereich der medizinischen Fachangestellten sind die Zugangsvoraussetzungen Hauptschulabschluss. Sie müssen gute deutsche Sprachkenntnisse in Wort und Schrift haben, denn ein Schwerpunkt der Arbeit ist hinterher auch die Dokumentation. Allgemeine EDV-Kenntnisse sind keine Grundvoraussetzung, im Betrieb qualifizieren wir die Auszubildenden in dem Bereich auch weiter.
Außerdem machen wir ein Gruppenauswahlverfahren, ein kleines Assessment, wo auch die sozialen Kompetenzen geprüft werden, sowie einen kleinen Eignungstest. Und bei diesem Testverfahren hat das Projekt BQM[2] uns gut unterstützt. Wir haben nämlich die Erfahrung gemacht, dass gerade in bestimmten Stresssituationen Menschen mit Migrationshintergrund einfach schlechter abgeschnitten haben. Häufig hing das zum Beispiel mit dem Zahlenverständnis zusammen. Doch wir haben durch BQM wertvolle Anregungen bekommen und diese auch umgesetzt.
Für die anderen Gesundheitsberufe, wir haben insgesamt 450 Ausbildungsplätze, sind die Zugangsvoraussetzungen die Mittlere Reife. Zukünftig werden wir auch einen Teil auf akademischem Niveau einstellen, dass heißt wir werden auf Bachelor-Niveau umstellen.

Burkhard Plemper:
Gibt es bei Ihnen jetzt neue, zusätzliche Ausbildungsplätze oder ist es so, dass Frau Totieva einfach Pech gehabt hat, weil sie erst fünf Jahre hier ist?

Wilma Kuhls:
Wir haben für die medizinischen Pflegeberufe, etwa zum Physiotherapeuten, feste Ausbildungsplätze. Bei den medizinischen Fachangestellten haben wir allerdings zusätzliche Ausbildungsplätze, welche wir zusätzlich eingerichtet haben.

[2] Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifizierung von jungen Migrantinnen und Migranten

Burkhard Plemper:
Sie nicken beifällig, es gibt also keine Probleme? Gut, demnach gibt es noch Chancen. Herr Diederichs, im Gastgewerbe haben auch Sie Erfahrung mit jungen Menschen ohne deutschen Pass sammeln können. Sieht es bei Ihnen auch so positiv aus, dass bei Ihnen alle anklopfen und einen Ausbildungsplatz bekommen können?

Vielfalt im Betrieb

Götz Diederichs, *Geschäftsführer Junges Hotel*:
Leider ist es nicht ganz so schön. Wir haben zwar keine Nachwuchsprobleme, aber wir bekommen für unsere jährlich zu vergebenen Ausbildungsplätze sehr viele Bewerbungen, wir arbeiten aber auch schon mit EQUAL zusammen. An dieser Stelle noch einmal ein Dankeschön an das Engagement von EQUAL und besonders an Frau Gül .
Somit haben wir es im vergangenen Jahr geschafft, eine zusätzliche Ausbildungsstelle für einen jungen Mann aus Afghanistan einzurichten. Dass dieser junge Mann leider nicht mehr bei uns ist, hatte persönliche Gründe von seiner Seite, weil er sich, oder seine Familie, sich dann doch für einen anderen Weg entschieden hat. Das haben wir sehr bedauert, aber diese zusätzliche Ausbildungsstelle bleibt natürlich erhalten. Also, wenn wir diese Stelle mit jemandem mit einer fachlichen Voraussetzung und Qualifikation, die wir selbstverständlich auch im Gastgewerbe, in der Hotellerie benötigen, besetzen können, dann besetzen wir sie natürlich auch.

Burkhard Plemper:
Ist Herr Andersen noch im Saal. Ich habe nämlich gehört, dass Herr Andersen ein in Hamburg durchaus bekannter Konditor ist. Herr Andersen, Sie haben auch zwei junge Männer mit Migrationshintergrund in ihrem Betreib. Nun versuche ich mir das gerade vorzustellen: Der Inbegriff der deutschen Konditorhandwerkskunst ist ja nun die Schwarzwälder Kirschtorte und die serviert bei Ihnen nun ein junger Mann aus Burkina Faso. Was sagen denn die Rentnerinnen aus Wandsbek dazu?

Lars Andersen, *Konditor:*
Die sind wirklich schlichtweg begeistert, weil die hohe Motivation, die diese Mitarbeiter mitbringen, in diesem Dienstleistungsberuf einfach unwahrscheinlich wichtig ist.

Burkhard Plemper:
Ich versuche mir das gerade vorzustellen. Dann sagen die älteren Damen, ich meine, vielleicht habe ich zu klischeehafte Vorstellungen, „Ach, das ist so ein netter, junger Mann und für den müssen wir auch etwas tun“. Dann akzeptieren die älteren Damen das oder wie geht das weiter? Was bedeutet Integration bei Ihnen?

Lars Andersen:
Erst einmal die Ausbildung an sich. Wir als Konditorei, als Handwerksbetrieb im Dienstleistungsbereich, müssen vor allem darauf achten, dass wir nach wie vor geeignete Mitarbeiter finden und das ist wirklich sehr schwierig. Das Beispiel mit der Schwarzwälder Kirschtorte ist eher unbedeutend, schließlich stehen daneben zum Beispiel eine Französische Walnusstorte und Baseler Spitzen. Das heißt, unser Angebot

und Programm an sich ist schon sehr international und von daher ist es eigentlich nur normal, und in meinen Augen auch sehr wichtig, dass auch das Personal gemischt ist.

Burkhard Plemper:
Vielen Dank, Herr Andersen.
Meine Damen und Herren, die Probleme wurden ja eben schon ganz konkret angesprochen. Lassen Sie uns jetzt in einer zweiten Runde einfach mal sehen, wie es denn möglich ist, die gegenwärtige Praxis bei der bestehenden Gesetzeslage in Hamburg zu verbessern oder zumindest auszuschöpfen.
Herr Steil, wir haben vorhin von Ihnen gehört, dass nachzuweisen ist, dass der jeweilige Ausbildungsplatz zusätzlich ist. Nun ist es ja auch wichtig, wenn denn jemand die Bleiberechtsregelung in Anspruch nehmen will, Ihnen nachzuweisen, dass das Einkommen ausreicht. Wie mache ich das?

Bleiberechtsregelung – Sicherung des Lebensunterhalts

Rolf Steil:
Ja, zusätzlich noch einmal für die unverändert bestehende andere Rechtslage derer, die nicht unter den Bleiberechtsbeschluss fallen. Deshalb würde ich auch der jungen Dame noch einmal raten, fleißig weiterzulernen und fleißig Deutsch zu lernen, nicht um „Kultur“ aufzugeben, sondern um die Kriterien zu erfüllen, die alle Arbeitgeber hier unisono für eine Ausbildung fordern. Und dann sollte man sich einen ordentlichen Arbeitgeber suchen, der für einen Druck macht. Das kann gern Herr Wöhlke sein, das kann auch gerne das UKE sein, das kann auch ein ganz kleiner Einzelhandelsbetrieb oder eine Arztpraxis sein.

Wichtig ist es einfach Engagement für diese Gruppe zu zeigen. Daher hege ich auch die Hoffnung, dass mit dieser Veranstaltung die Arbeitgeber beginnen viel stärker für die Gruppe einzutreten, die nicht unter den Bleiberechtsbeschluss und dessen Stichtagsregelung mit einer Mindestaufenthaltsdauer von 6 Jahren fallen. Ich hoffe, dass die Arbeitgeber auf jene Gruppe zugehen und sagen: „Das sind junge Leute, mit denen wollen wir in die Ausbildung gehen“ und das muss die Politik hören und dann kommt normale Lobbyarbeit und dann wird die Politik vielleicht ein Stück mehr darauf geben als bisher.

Burkhard Plemper:
Das hört sich nach ganz schön dicken Brettern an, die da gebohrt werden.

Rolf Steil:
Ja, weil ich den Eindruck habe, dass wir eine lange und misslungene Diskussion über ein Zuwanderungsgesetz hinter uns haben. Wir haben es eben nicht geschafft, uns auf Kriterien zu einigen. Die Gründe dafür kennen wir alle noch, soweit wir die Diskussion verfolgt haben: Wir sind rückwärtsgewandt. Deshalb bin ich hier als Partner mit Engagement anwesend. Ich bin hier nicht, weil ich zeigen will, dass wir Gesetze korrekt umsetzen, das müssen wir auch tun, wie Herr Bornhöft gesagt hat, sondern weil ich der Meinung bin, dass unsere Probleme in Deutschland am Arbeitsmarkt, auch das Problem der hohen Arbeitslosigkeit, sich nicht durch Abschottung nach außen lösen lassen.
Ich bin außerdem der Meinung, dass es unmoralisch ist, Menschen hier in das Land zu lassen und sie hier nicht arbeiten zu lassen. Das ist unethisch und unmoralisch, denn

viele wollen sich und ihre Familien ernähren. Und deshalb bin ich engagiert im Thema. Soviel zur allgemeinen Bewertung.

Burkhard Plemper:
Bitte, bleiben Sie noch einmal kurz dabei! Was sagen Sie denn dann denjenigen, die sagen, dass wir selbst genug Arbeitsmarktprobleme und genug Arbeitslose haben, und erst wenn wir die eigenen Arbeitslosen alle untergebracht haben, dann haben wir auch Arbeitsplätze für Migranten.

<u>Öffnung des Arbeitsmarktes für Flüchtlinge ist nötig!</u>

Rolf Steil:
Ich halte diese These für falsch. Wir erleben jetzt, dass es in Deutschland wirtschaftlich aufwärts geht. In Hamburg wachsen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen seit Oktober 2005 zum ersten Mal überhaupt von allen Bundesländern in Deutschland, und in jedem Monat stärker als im Bundesdurchschnitt, Herr Proksch hatte es angesprochen. Das heißt, für die fitten, für die starken, für die frisch arbeitslos gewordenen Menschen bestehen jetzt gute Chancen schneller wieder einen Arbeitsplatz zu bekommen.
Aber die anderen Probleme, die wir am Markt haben, am Arbeitsmarkt und in der Arbeitslosigkeit, sind struktureller Natur. Das heißt, da steht in Wirklichkeit die Frage der Qualifikation, des Lohnes und des Preises für Arbeit dahinter. Und dieses Thema der Mindestlöhne, Kombilöhne und Income-Tax wird ja auch in Berlin im Rahmen verschiedener Ansätze nun richtigerweise diskutiert. Das heißt, dort liegt der Schlüssel für die strukturellen Probleme am Arbeitsmarkt.

Wir lösen unsere Probleme nicht, wenn wir vor lauter Angst vor unserer eigenen Arbeitslosigkeit sagen, dass wir uns nun in Deutschland abschotten, die Grenzen dichtmachen müssen und denken, dass Zuwanderung falsch ist. Ich meine, wir brauchen Zuwanderung. Wir brauchen sie nicht nur aus demographischen Gründen, sondern auch, weil wir eine posteuropäische, industrielle Nation sind, die Zuwanderung nach gesteuerten Kriterien braucht. Wir sollten zeigen, dass wir für diese Menschen, die nach Deutschland wollen, attraktiv werden und dazu gehört alles das, was wir jetzt hier anfangen.
Deshalb freue ich mich über diesen Beginn eines Gesinnungswandels, mehr ist es ja nicht. Doch ich weiß, dass Politik auch gemacht wird, wenn lobbyistischer Druck dahinter steckt. Deshalb freue ich mich, wenn wir es vermehrt schaffen, mit den Arbeitgebern, mit den Veranstaltern und zusammen mit den zwei großen Kammern in Hamburg, mit den Unternehmensverbänden und den Gewerkschaften, folgendes zu zeigen: hier sind viele junge Menschen, die wollen fleißig sein, wollen ihren Weg in Deutschland machen und wollen ihren ganz normalen Weg über Lernen, Ausbildung und Teilhabe in der Gesellschaft gehen. Wenn die Arbeitgeber ihrem jeweiligen Politikvertreter das erzählen, dann wirkt diese Meinung irgendwann in deren Köpfen und dann, denke ich, gewinnen wir das Spiel.

Arbeitserlaubnis geknüpft an Arbeitsbedingungen und Löhne

Burkhard Plemper:
Bitte etwas konkreter, wie viel muss jemand verdienen?

Rolf Steil:
Es muss soviel sein, wie die Grenze der Hilfebedürftigkeit nach Sozialgesetzbuch II bedeutet.

Burkhard Plemper:
Das hat wohl nicht jeder verstanden.

Rolf Steil:
Nein, das ist ja die abstrakte Gesetzeslage, die ich nenne. Aber einer der Punkte, die nach dem Beschluss der Innenministerkonferenz gelten, heißt: man darf nicht hilfebedürftig sein, also nicht sozialhilfebedürftig nach neuer Form sein. Das ist das SGB II, und da gibt es bestimmte angesetzte Bedarfssätze und Kosten für Miete, die wir nun durchdeklinieren können.
Fest steht, dass man einen Arbeitsplatz finden muss. Dies ist bei einem Ausbildungsplatz für einen Single vielleicht weniger schwierig, weil Ausbildungsplätze in der Entgeltform tariflich geregelt sind, aber man muss soviel Geld verdienen, dass man als Single in Hamburg auf über 663 Euro kommt, da liegt die Sozialhilfegrenze für einen Single in Hamburg.
Ich will mich jetzt auf Jobs beziehen und nicht auf Ausbildungen. Da ist es so, dass wir prüfen müssen, ob der Job, die Arbeit, tariflich geregelt ist, denn dann muss auch ein Tariflohn gezahlt werden. Wenn dies nicht der Fall ist, fragen wir nach dem ortsüblichen Lohn in Hamburg. Und der Arbeitsvertrag muss dies ausweisen und da gilt für einen Single, sage ich mal, 663 Euro als Bedarf und wenn Sie das als Nettobedarf rechnen oder daraus Brutto hochrechnen, dann kommen Sie auf einen Betrag, der um und bei 1000 Euro liegt, den man verdienen muss. Das ist sozusagen die Untergrenze für einen Ungelernten, der mit diesem Betrag nach den Sozialhilfegrundsätzen dann nicht hilfebedürftig werden kann.

Burkhard Plemper:
Gibt es das am Markt in Hamburg?

Rolf Steil:
Ja, das gibt es. Sie können davon ausgehen, dass Sie mit einem Stundenlohn von sieben Euro diesen Betrag erreichen.

Burkhard Plemper:
Herr Hauer.

Dr. Dirk Hauer:
Die dicken Bretter, von denen Herr Steil gesprochen hat, die zu bohren, dauert zu lange. Was mir ein wichtiger Punkt für die Gruppe der Flüchtlinge, der Geduldeten, die jetzt potenziell zumindest in den Genuss der Bleiberechtsregelung kommen sollen und wollen, zu sein scheint ist folgender. Man muss sich das mal vor Augen halten: Bis spätestens 30.9.2007 muss hier ein existenzsichernder Arbeitsplatz vorgelegt bzw. nachgewiesen werden. Das ist eine extrem kurze Frist. Und wenn man sich das vor Augen führt,

dann ist der Zugang zum Arbeitsmarkt auch nicht so frei, wie das auf den ersten Blick vielleicht den Anschein haben mag. Ordentlich gezahlte Löhne nach Tarif zu ordentlichen Arbeitsbedingungen und ordentliche Ausbildungsplätze, das weiß hier sicher jeder, sind für die Mehrzahl derjenigen, die sich jetzt um eine Bleiberechtsregelung bemühen, in sehr weiter Ferne.

Wenn nun die Agentur für Arbeit sagt, dass die Vorrangigkeitsprüfung zwar im Rahmen der IMK-Regelung entfällt, dass die Agentur aber weiter die tariflichen Mindestbedingungen prüft, dann würde ich folgendes dagegen halten: Bitte messen Sie mit gleicherlei Maß. Auch für Menschen mit deutschem Pass ist es nicht so, dass das, was in Tarifwerken steht, auch die Tarifwirklichkeit darstellt, und es ist auch nicht so, als würde es nicht einen Niedriglohnsektor und als würde es nicht Dumpinglöhne geben. Ich würde dringend dafür plädieren, hier nicht unter dem Vorwand oder mit dem Argument, Tarifsicherheit und Dumpinglöhne verhindern zu wollen, schlicht mit unterschiedlichem Maß zu messen. Damit wird eine bestimmte Gruppe, die sich hier um ein Aufenthaltsrecht bemüht, quasi vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Das empfinde ich als ein richtig großes Problem.

Burkhard Plemper:
Das klingt kompliziert, jetzt muss ich noch einmal nachfragen. Eigentlich ist es erstrebenswert, egal ob Arbeitsverhältnis oder Ausbildungsverhältnis, das nach Tarif gehandelt und bezahlt wird.

Dr. Dirk Hauer:
Absolut, das ist wünschenswert.

Burkhard Plemper:
Wenn ich Sie richtig verstehe, sieht die Realität jedoch so aus, dass Personen mit Migrationshintergrund schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben und dass sie sich dadurch dann auch eher in dem Bereich, in dem es vielleicht nicht ganz so nach Tarif zugeht wie in anderen Bereichen, wiederfinden?

Dr. Dirk Hauer:
Ich glaube, das ist eine Binsenweisheit, die wir alle, die wir hier sitzen, wenn wir ehrlich sind, ohne Weiteres unterschreiben würden. Die meisten Menschen, über die wir hier sprechen, die meisten, nicht alle, werden sich in so genannten prekären Beschäftigungsverhältnissen befinden.

Burkhard Plemper:
Wenn diese Personen aber unter Beweis stellen, dass sie unbedingt arbeiten wollen und auch zu relativ schlechten Bedingungen arbeiten wollen, dann haben sie Pech gehabt, weil das dann nicht den Ansprüchen der Arbeitsagentur genügt. Ist das richtig?

Dr. Dirk Hauer:
So ist es, so stellt sich das dar.

Rolf Steil:
Die Ansprüche der Arbeitsagentur sind immer so, dass die Agentur nur in tarifliche Arbeitsverhältnisse oder ortsübliche Zahlungen vermittelt.

Burkhard Plemper:
Ich hoffe, das bleibt auch so.

Rolf Steil:
Ja, ich hoffe auch und darüber gibt es auch einen Konsens. Wir können da nicht abweichen. Dass das im Einzelfall der Wirklichkeit nicht gerecht wird, das ist so, aber wir haben nicht den Auftrag, jetzt deswegen nach unten zu gehen.

Burkhard Plemper:
Das ist klar, aber was ich nicht verstehe, Herr Steil, auf der anderen Seite, wenn ich Arbeitslosengeld II-Bezieher bin, dann bin ich aber gezwungen, solche Beschäftigungen anzunehmen, die Sie aber bei einem Flüchtling nicht als existenzsichernd anerkennen.

Rolf Steil:
Nein, auch für SGB-II-Bezieher wird keine Arbeit unter Tarifrealität angeboten.

Burkhard Plemper:
Nicht von Ihnen.

Rolf Steil:
Es ist vom Grundsatz her jede Arbeit zumutbar, aber bei konkreten Arbeitsverhältnissen gelten natürlich auch Tariflöhne, die bestehen, die binden.
Nein, in Wirklichkeit haben wir ein anderes Problem. Es zeigt sich hier eine Verwerfung. Wir haben auf der einen Seite eine Tür, die sich jetzt für einen bestimmten Personenkreis ein Stück öffnet, der hier klar identifiziert ist. Der Grenzwert aber, zu dem sie dann hier auf Dauer bleiben dürfen, perspektivisch durch diesen Einstieg, ist sozusagen mit dem Mindestlohn durch Hartz IV definiert. Das ist der Regelwert, den man nicht unterschreiten darf. Jetzt zeigt sich auf einmal, dass diese Geldsumme viel zu wenig ist, um davon menschenwürdig zu leben. Hier besteht eine echte Hürde, denn der Mindestlohn muss real durch Bruttolohn erreicht werden. Das ist der Zielkonflikt, in dem wir real stehen. Den will ich nicht bewerten, ich will ihn nur zeigen.

Burkhard Plemper:
Herr Bornhöft, können Sie uns helfen?

<u>Ausnahme Ausbildungsvergütung</u>

Ralph Bornhöft:
Ja, also in den Detailfragen des Arbeitsmarktrechts, Verzeihung, da ist Herr Steil sicherlich hier der richtige Ansprechpartner. Ich will nur mal sagen, die Härtefallregelung, also die Bleiberechtsregelung der Innenministerkonferenz enthält, was die Notwendigkeit und die Höhe des Einkommens angeht, eine ausdrückliche Ausnahme für Auszubildende.
Es ist also nicht so, dass man in einem Ausbildungsverhältnis etwa 700 oder 800 Euro verdienen müsste, um die Bleiberechtsregelung zu erfüllen. Dies wäre ja auch irreal, weil in relativ wenigen Ausbildungsverhältnissen, nicht einmal bei der Bank, mit dem

geringen Gewinn dieses Jahres, regelhaft solche Ausbildungsentgelte gezahlt werden. Es wäre ja irre, wenn man dann sagen würde, dass jemand als Auszubildender im ersten Ausbildungsjahr 700/ 800 Euro netto oder so erbringen muss, wenn die sonstigen Voraussetzungen erfüllt sind, um die genutzte Bleiberechtsregelung zu bekommen. So ein Denken wäre kontraproduktiv. Dies haben die Innenminister schon erkannt und deshalb gibt es Ausnahmebestimmungen. Also auch mit einem ordentlichen Ausbildungsverhältnis, wenn die sonstigen Bedingungen erfüllt sind, gibt es eine Aufenthaltserlaubnis.

Burkhard Plemper:
Gut, egal, wovon sie dann leben, wenn man von 300/ 400 Euro nicht leben kann, dann ist die Grenze niedriger. Dann kann man sagen, dass wenn ihr euch darauf einlasst, dann müsst ihr damit klarkommen, denn Berufsausbildungsbeihilfe gibt es auch nicht.

Dr. Dirk Hauer:
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) ist etwas, was jedem Auszubildenden zur Verfügung gestellt wird, wenn die Voraussetzungen dazu erfüllt sind. In SGB III ist das nun einmal seit neustem so geregelt, dass der Personenkreis derer, die die nötigen Jahresvoraussetzungen, das heißt die Ansammlung von Beitragsjahren usw., nicht erfüllen, vom BAB ausgeschlossen werden. So würde es dann auch bei den jungen Leuten der Fall sein, mit denen wir es hier zu tun haben.
Wir müssen ja gar nicht über den finanziellen Mangel diskutieren, der bei diesen jungen Leuten herrscht, wenn es zum einen das tariflich festgelegte Ausbildungsentgelt gibt, was durch die Handelskammer kontrolliert wird, und wenn es dazu die BAB geben würde. Und wenn es die BAB geben würde, dann könnte man über eine Miete für die jungen Leute nachdenken. Dann wäre der nächste Schritt, dass die jungen Leute auch zu Wohngeld kommen könnten, weil sie über die Miete natürlich auch einen Anspruch auf Wohngeld haben. Und wenn dann obendrein noch die Kindergeldregelung für diese jungen Leute durchlässig gemacht werden würde, dann würden sie damit auskommen. Aber Sie werden ja wohl nicht im Ernst hier sagen wollen, dass ein junger Mensch mit 300 Euro pro Monat, ob das nun eine bestimmte Grenze erreicht oder nicht, ist jedes Mal schnuppe, dass dieser Mensch bei drei Jahren Ausbildung damit klarkommen kann. Das geht doch überhaupt nicht.

Burkhard Plemper:
Also Herr Bornhöft, noch eine konkrete Frage. Wenn wir davon ausgehen, dass sich in dem Bereich etwas tut, sind dann diese Leute, die unter die Bleiberechtsregelung fallen, anderen gleichgestellt? Oder gibt es noch irgendwelche Einschränkungen, die sie hinzunehmen haben? Sie dürfen nicht von öffentlichen Leistungen abhängig werden, das haben wir gehört. Gibt es andere Einschränkungen? Können sie ihren Wohnsitz und alles Weitere frei wählen?

Ralph Bornhöft:
Ja, das können sie.

Burkhard Plemper:
Da gibt es also keine weiteren Einschränkungen?

Ralph Bornhöft:
Es wird eine Aufenthaltserlaubnis erteilt, die keine wohnsitzbeschränkenden Auflagen beinhaltet, das ist unproblematisch. Es ist im Prinzip auch unproblematisch, den Job zu

wechseln und nach Norderstedt zu gehen oder nach Köln oder sonst wo, das geht alles, wenn eine Ausländerbehörde erstmalig eine Aufenthaltserlaubnis erteilt hat. Dies gilt, wie gesagt, immer unter der Einschränkung, dass sonst nichts Negatives vorkommen darf, keine schweren Straftaten oder ähnliches, aber das schließe ich hier jetzt mal aus.

Burkhard Plemper:
Frau Kuhls, wenn Sie diese komplizierten rechtlichen Regelungen hören, schreckt Sie das ab?

Beratung und Unterstützung für die Betriebe

Wilma Kuhls:
Am Anfang hat mich die extrem komplizierte Rechtslage ein bisschen abgeschreckt. Ich glaube aber, dass wenn es eine Regelung für Auszubildende und auch für die Einkommensgrenze von Auszubildenden gibt, dann würde mich das erstmal nicht abschrecken.

Burkhard Plemper:
Wir machen es an Personen fest. Was sollen die beiden Herren tun, um es Ihnen zu erleichtern, jungen Menschen, die als Flüchtlinge hierher gekommen sind, eine Chance zu geben, bei Ihnen eine Ausbildung anzufangen?

Wilma Kuhls:
Ich denke, dass wir als Unternehmen viel mehr Informationen benötigen. Es müssten Ansprechpartner vorhanden sein, es müssten vorgegebene strukturelle Wege da sein, um Anträge zu stellen usw. Das würde es uns schon erheblich erleichtern. Ich glaube, wenn wir als Betrieb noch mit wahnsinnig viel bürokratischen zusätzlichen Aufgaben belastet sind, dann überfordert uns das.

Burkhard Plemper:
Wie sieht es bei Ihnen aus, Herr Diederichs, brauchen Sie eine Extra-Fachkraft im Betrieb, die sich dann in diesem ganzen bürokratischen Wirrnissen zurechtfindet?

Götz Diederichs:
Nein, das brauchen wir nicht.

Burkhard Plemper:
Machen Sie alles selbst?

Götz Diederichs:
Ich denke, dass ein Unternehmen, das aufgestellt ist wie wir, auch genügend Zeit dafür aufbringen kann und auch muss. Ich glaube, dass es einfach wichtig ist, dass wir diese Ressourcen auch in Anspruch nehmen, weil die Qualifikation und vor allen Dingen, was wir in den Gesprächen mit den jungen Bewerberinnen und Bewerbern auch gemerkt haben, die hohe Motivation, wirklich benötigen. Sie möchten unbedingt eine Ausbildung machen. Ich glaube, dass die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichsten Stellen, also in diesem Fall Beschäftigung und Bildung , EQUAL, wenn dort die Ebene oder der Weg, auf den wir uns als Betrieb begeben, dann geebnet wird, dann ist es natürlich viel viel einfacher.
Allerdings muss ich Frau Kuhls Recht geben, denn viele Betriebe wissen einfach nicht um die Möglichkeiten und ich glaube, dass da zu wenig Öffentlichkeitsarbeit gemacht

worden ist. Ob jetzt die Behörde oder die Verbände oder die Kammern gefordert sind. Ich bin direkt als verantwortliche Person von den Damen und Herren, von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei EQUAL, angesprochen worden. Ohne diese direkte Ansprache hätte ich diese Informationen nicht bekommen.

Burkhard Plemper:
Das heißt, die Projektleute müssen sich auf den Weg zu Ihnen machen, müssen bei Ihnen werben und sagen: Es wird alles gar nicht so schlimm.

Götz Diederichs:
Ich glaube, die machen schon sehr viel Akquisearbeit und sie akquirieren mit sehr viel Erfolg. Wie z. B. im Fall des jungen Mannes, der in der Turnhalle in St. Georg ausgebildet wird, und man sieht, sehr erfolgreich. Aber viele Betriebe wissen nicht um diese Situation, dass man einfach auf diese Ressourcen zurückgreifen kann.

<u>Perspektiven nach der Ausbildung</u>

Burkhard Plemper:
Ich komme noch einmal direkt zu Ihnen. Sie sind ja nun in der Ausbildung. Was machen Sie danach? Haben Sie die Hoffnung, in dem Betrieb oder in irgendeinem anderen dann auch wirklich übernommen zu werden?

Sushil Punjani:
Ich hoffe, dass ich in der Turnhalle noch übernommen werde, weil mir Herr Baram, das ist der Chef in der Turnhalle, schon eine Stelle nach der Ausbildung angeboten hat.

Burkhard Plemper:
Was ist denn, Herr Steil, wenn sich nicht die Anschlussperspektive ergibt, nach der Ausbildung auch übernommen zu werden?

Rolf Steil:
Ehrlicherweise muss man sagen, dass Betriebe in Deutschland nicht mehr so aufgestellt sind, dass eine Ausbildung automatisch auch eine Übernahme bedeutet. Ein großer Teil der jungen Menschen, die ausgebildet werden, egal, mit welchem Hintergrund, deutsch, nichtdeutsch, Migranten oder nicht, muss sich danach auf den Weg machen. Das Gute an der negativen Botschaft ist aber, dass junge Leute, die ausgebildet sind, in der Regel nicht lange arbeitslos sind, wenn sie zu einem Stück Mobilität bereit sind, regional als auch inhaltlich. Das gilt für alle, insofern bin ich ehrlich und sage das vorweg.
Was dann noch bleibt, ist die Frage, in welchem Aufenthaltsstatus diese Menschen dann nach Abschluss der Ausbildung sind. Das wäre wieder der formale Teil, den wir dann zusammen klären müssten: Gibt es da noch eine Hürde zum Arbeitsmarkt oder ist dieser Mensch nach abgeschlossener Ausbildung frei? Ich denke, wer die Ausbildung geschafft hat, erst recht im Gastgewerbe, kann deutschlandweit arbeiten. Es bestehen also immer Möglichkeiten einzusteigen.

Burkhard Plemper:
Das ist mir zu wenig, Herr Steil. Das Prinzip Hoffnung in allen Ehren, klar, so würde ich auch daran gehen, sonst bräuchten Sie die Ausbildung nicht zu machen. Doch wir

kennen die Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt und wir wissen auch, dass zahlreiche Leute, die sich das nie haben träumen lassen, erhebliche Probleme haben, eine Stelle zu finden. Was bedeutet das? Wir haben es vorhin gehört, das Bleiberecht wird schrittweise gegeben, für ein, dann für noch ein Jahr und dann für drei Jahre und dann bin ich arbeitslos und habe die Ausbildung gemacht. Was ist dann?

Rolf Steil:
Dann gilt das, was für alle Menschen in Deutschland gilt, die arbeitslos werden. Sie haben zwei oder drei Jahre in eine Kasse eingezahlt, nämlich Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt und damit einen Anspruch erworben, der nicht zwischen Deutschen und Nichtdeutschen unterscheidet. Der Anspruch ist allerdings relativ bescheiden. Früher hatte man mal Anspruch auf der Höhe eines Tariflohnes und davon einen bestimmten Prozentsatz des Arbeitslosengeldes, das ist auch vorbei. Aber es gibt die Absicherung über Arbeitslosengeld. Und dann macht man sich auf den Weg und sucht einen neuen Arbeitgeber.
50 bis 60 Prozent, in Einzelfällen auch mehr, übernehmen immer noch all ihre Auszubildenden. Der Ehrlichkeit halber muss ich jedoch sagen, dass es Betriebe gibt, die mir sagen, dass sie mehr ausbilden als sie Personal brauchen und dafür kann ich sie ja nicht beschimpfen. Deshalb muss man das Andere in kauf nehmen, also, dass Betriebe sagen, den ersten Bereich, den leiste ich für die jungen Leute, so dass sie einen Start in die Gesellschaft erhalten.
Demnach bin ich eigentlich nicht pessimistisch, wie Sie es jetzt scheinbar sind, Herr Plemper. Wenn das alles zutrifft, was hier gesagt wurde und davon bin ich auch überzeugt, Motivation, interkulturelle Kompetenzen, dann werden diese Menschen es sogar einfacher haben aufgrund dieser Fähigkeiten einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

Burkhard Plemper:
Ich möchte auch nicht so pessimistisch sein, ich möchte mich nur mit der rechtlichen Situation auseinandersetzen.
Herr Bornhöft, wie sieht es denn dann aus. Wenn dann das Bleiberecht noch nicht endgültig ist, wird es rückgängig gemacht, wenn jemand von öffentlichen Leistungen, Arbeitslosengeld I, Arbeitslosengeld I, abhängig wird?

Ralph Bornhöft:
Also, Arbeitslosengeld I sowieso nicht. Es ist jedoch schon richtig, dass es nach der geltenden Rechtslage zum Problem werden kann, wenn man sich noch nicht im gesicherten Aufenthalt befindet. Gesicherter Aufenthalt heißt Niederlassungserlaubnis, die nannte man früher unbefristete Aufenthaltserlaubnis. Wenn man noch keine Niederlassungserlaubnis hat, und die kann man in diesen Verhältnissen erst nach fünf Jahren bekommen, dann kann es in der Tat ein Problem sein, wenn man Leistungen nach SGB II bezieht.
Allerdings kenne ich bisher keinen einzigen Fall, in dem es dazu gekommen wäre, und man gesagt hat: Sie müssen jetzt in Ihr Heimatland zurückkehren, nachdem Sie drei Jahre gearbeitet haben, weil Sie vorübergehend arbeitslos geworden sind. Ich kenne so einen Fall nicht und ich hoffe auch sehr, dass es nicht dazu kommen wird.

Burkhard Plemper:
Drehen wir es doch einmal positiv. Herr Wöhlke, Sie haben sich darauf eingelassen, jungen Menschen mit Migrationshintergrund eine Chance zu geben. Es gibt viele Betriebe, in denen man das ebenfalls gemacht hat. Was geben Sie jenen mit auf den Weg? Wie kann man Ihre Unternehmerkolleginnen und -kollegen dazu bringen, sich darauf einzulassen?

Cord Wöhlke:
Erst einmal darf ich ergänzen, dass wir ca. 80 % unserer Auszubildenden übernehmen, das ist schon eine relativ hohe Quote. Und dann ist da natürlich diese Diskussion, welche mich stark bewegt, nämlich die, dass junge Menschen, die unsere allgemeinbildenden Schulen besucht haben, nach dem Schulabschluss keine Chancen haben. Und ich kann auch nicht verstehen, dass man keine Lösungen für diese jungen Menschen schafft, die mit ihrer Zeit nichts anzufangen wissen. Das ist ein Pulverfass und da muss auch etwas passieren, das würde ich mir wünschen.

Burkhard Plemper:
Jetzt lassen wir doch einmal die beiden Herren, die den Staat vertreten, zu Wort kommen. Herr Bornhöft, was nehmen Sie mit? Was wird sich jetzt auch in Ihrer Behörde bewegen, wenn Sie etwas aus dieser Tagung umsetzen sollen? Wir haben gehört, Sie wollen etwas für die jungen Leute tun. Was machen Sie künftig?

Ralph Bornhöft:
Das will ich Ihnen sagen. Sie haben es ja vorhin für richtig gehalten, auf einen Film über uns hinzuweisen. Dieser Film, den viele von Ihnen vielleicht gar nicht kennen, ist in außerordentlich starker Weise vom NDR manipuliert worden, entschuldigen Sie, Ihnen das sagen zu müssen.
Unabhängig davon gibt es, bei uns in Hamburg z.B., auch eine ganz andere Handlungsweise, als etwa im Freistaat Bayern. Dort gilt zwar dieselbe Bleiberechtsregelung wie bei uns, weil es sich bei der Regelung um einen Innenministerkonferenzbeschluss handelt, bisher wurde dort aber erst in 300 Fällen eine Duldung zur Arbeitsaufnahme erteilt. Und dort reagiert man als Behörde auch erst, wenn ein konkreter Antrag von den Betroffenen gestellt wird.
Wir in Hamburg machen es umgekehrt, in der Behördensprache heißt das von Amts wegen. Vielleicht sind wir die einzige Ausländerbehörde die so vorgeht. Wir gucken uns alle Fälle an, in denen wir wissen, dass ein Mindestaufenthalt von sechs oder acht Jahren vorliegt, die haben wir ja in Anführungsstrichen aussortiert. Wir gucken uns die Fälle an, gucken, ob die sonstigen Voraussetzungen auch vorliegen, bis auf einen Job, denn um den wissen wir ja nicht. Wenn die Voraussetzungen vorliegen, werden die Betroffenen oder, wenn sie Anwälte haben, die Anwälte, mit dem Hinweis angeschrieben, dass die jeweilige Person in den Genuss der Bleiberechtsgenehmigung kommen könnte, wenn Sie uns bis zum 30.09.07 ein Arbeitsangebot vorlegt. Das heißt, wir informieren von uns aus nach einer Vorprüfung die Betroffenen. Die Vorprüfung heißt: „Es ist alles okay?“ Unser Vorgehen ist, finde ich, auch ein Beitrag in die richtige Richtung. Anschließend ist es natürlich Aufgabe der Betroffenen, sich einen Job zu suchen, der hoffentlich entsprechende Einkommen sicherstellt. Das ist das, was wir zurzeit in diesem Bereich tun können.

Burkhard Plemper:
Danke schön. Herr Steil, wird sich bei Ihnen etwas ändern?

Rolf Steil:
Wir ändern erst einmal unsere Meinung. Denn natürlich ist die Meinung bisher, dass wir das Recht so umsetzen, wie es war, und das war abwehrend und restriktiv. Jetzt öffnen wir uns. Auch Herr Thele und Herr Reischuk, die beide am Anfang hier waren, vollziehen das mit und sehen das ebenfalls positiv. Nicht mehr Ausgrenzung und Nein-sagen, sondern wir haben jetzt die Chance ja zu sagen. Dann haben wir eine sehr gute Zusammenarbeit zwischen beiden Häusern, zwischen Innenbehörde, Einwohnermeldeämtern und meinem Haus.

Wir wissen, wer dort das Testat erhält. Damit meine ich eine Art Formularzettel, welcher beinhaltet, dass die jeweilige Person die Voraussetzungen erfüllt um ein Bleiberecht beantragen zu können. So ein Dokument zu erstellen ist auch keine Selbstverständlichkeit. In der Folgezeit begleiten wir sie und sie können im Zweifel auch unsere Leistungen in Anspruch nehmen, welche die Arbeitsverwaltung anbietet. Wir können zwar keine langjährigen Umschulung bieten, dafür haben wir keine Zeit, aber wenn irgendwo kurzfristig etwas fehlt, ein Bewerbungstraining oder ähnliches, dann können wir auch helfen, darüber können wir reden.
Meine Hoffnung und meine Bitte ist, dass wir genug Arbeitgeber finden, die sagen, okay, jetzt will ich die Menschen sehen und ich will sie auch wirklich im Job oder in der Ausbildung unterbringen.

Burkhard Plemper:
Herr Dr. Hauer, es scheint ja jetzt alles auf dem besten Weg zu sein. Es bewegt sich was, es gibt ein Umdenken in Behörden, es gibt positive Signale. Können wir uns jetzt beruhigt zurücklehnen, Sie in den Verbänden, in den Projekten?

<u>Was bleibt?</u>

Dr. Dirk Hauer:
Das ist eine rhetorische Frage und die Antwort ist natürlich nein. Zum einen gibt es so etwas wie unmittelbaren Handlungsbedarf. Der sieht in etwa so aus, dass den Arbeitgebern Mut gemacht werden muss, sich für Flüchtlinge, für Geduldete auch tatsächlich einzusetzen. Die Chancen einen Ausbildungsplatz oder einen Arbeitslatz zu bekommen, der ein Bleiberecht ermöglicht, hängt ganz stark davon ab, wie hartnäckig man bei Behörden Klinken putzt bzw. wie hartnäckig man Behörden auf die Pelle rückt. Und da ist es so, dass wir denken, dass es wichtig ist, Arbeitgebern die nötigen Informationen in die Hand zu geben, die rechtlichen Rahmenbedingungen klar zu machen und ihnen Mut zu machen. In der Tat sind da die Kammern und die Verbände gefordert. Eigentlich, würde ich sagen, wäre das eine behördliche Regelaufgabe, aber ich bin pessimistisch, dass so etwas von Behördenseite aus kommt. Daher werden dann z.B. Wohlfahrtsverbände in die Bresche springen müssen.
Der zweite Punkt ist keine kurzfristig zu lösende Angelegenheit, sondern ein wahrhaftig strukturelles Problem, das tatsächlich auf der politischen Ebene gelöst werden muss. Die Ursache liegt darin, dass es in Deutschland immer noch eine existentielle Verquickung – im wahrsten Sinne des Wortes – von Arbeitserlaubnisrecht und Aufenthaltsrecht gibt. Dadurch sind die Menschen, die einen ungesicherten Aufenthaltstitel haben,

permanent mehr oder weniger akut von Ausweisung bedroht, wenn sie keinen Arbeitsplatz haben.
Was passiert denn dann, wenn man nach einem Jahr oder nach zwei Jahren den Job verliert? In meinen Augen ist das ein ganz grundsätzlicher Knackpunkt, der in der Tat auf der politischen Ebene gelöst werden muss. Der Knackpunkt der gegenseitigen Bedingungen: du brauchst einen Arbeitsplatz, um einen Aufenthaltstitel zu bekommen, und du kriegst den Aufenthaltstitel nur dann, wenn du den Arbeitsplatz nachweist. Dieser Teufelskreis muss durchschlagen werden und das ist tatsächlich eine politische Aufgabe und das ist, da gebe ich Herrn Steil Recht, im Augenblick wirklich dicke Bretter Bohren.
Ein dritter Punkt ist: Ich bin der Überzeugung, dass das, was z.B. die Innenbehörde in der Weisung I, 2006, nach der die Bleiberechtsregelung umgesetzt wird, niedergeschrieben hat, in der Tat, wenn man den bundesdeutschen Maßstab anlegt, vorbildlich ist. Ich befürchte, dass es einen Widerspruch zwischen dieser Weisung I, 2006 und der Umsetzungsrealität gibt. Daher fände ich es schön, wenn die Ausländerbehörde, wenn Sie, Herr Bornhöft, dafür sorgen, dass diese Weisung I, 2006 auch nach Buchstaben und Geist tatsächlich umgesetzt würde. Das ist der eine Teil.
Der zweite Teil richtet sich an die Arbeitsagentur. So sehr ich ein Freund oder ein absoluter Verfechter von tariflichen Mindeststandards im Arbeitsleben bin, die für alle Menschen zu gelten haben, für Deutsche wie für Nichtdeutsche, so sehr bin ich aber auch der Meinung, dass da ein gewisses Maß an Gleichbehandlung zugehört. Es ist in der Tat so, dass viele Menschen unter Dumpinglöhnen zu leiden haben, nicht nur MigrantInnen, sondern eben auch deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ich würde mich wirklich dafür stark machen, die Arbeitsmarktsituation an der Realität zu überprüfen und nicht an einer Tarifwirklichkeit, die so ja überhaupt nicht existiert.

Burkhard Plemper:
Gut, danke schön. Meine Damen und Herren, wir haben Stunden, zum Teil kontrovers, diskutiert, wir haben in vielen Punkten auch eine gemeinsame Perspektive herausgearbeitet und wir könnten noch stundenlang weiterreden. Das tun wir aber nicht, denn jetzt wird uns Iris Beckmann-Schulz von Passage verabschieden.

Iris Beckmann-Schulz:

Ja, die Veranstaltung ist zu Ende, EQUAL aber noch lange nicht. Wir haben jetzt noch etwa ein knappes Jahr Zeit, um die ganzen Baustellen, die hier benannt wurden, weiter zu bearbeiten.
Danke Dirk Hauer, Sie haben gerade noch einmal sehr gut zusammengefasst, wo noch die offenen Punkte sind, die wir jetzt unter Hochdruck bearbeiten sollten. Wir werden sicherlich noch der einen oder anderen Person an den entscheidenden Schnittstellen in diesem verbleibenden Jahr auf die Nerven gehen, so sehen wir es bei EQUAL.
Ich möchte zudem auf die Broschüre „Informationen für Arbeitgeber“ hinweisen, auf die mein Kollege Herr Ilbuga heute Mittag schon verwiesen hat. „Informationen für Arbeitgeber“ befasst sich mit dem Thema Bleiberechtsregelung, aber auch mit der großen Gruppe derjenigen, die nicht unter das Bleiberecht fallen. Das ganze Thema der Zusätzlichkeit von Ausbildungsplätzen ist dort auch noch einmal erklärt.

Rolf Steil:
Ich bitte Sie, dass Sie mir diese zusenden und ich würde dann die Arbeitgeberverbände darüber informieren, dass sie sie abfordern können.

Iris Beckmann-Schulz:
Das ist eine sehr gute Idee, vielen Dank, Herr Steil.
Die Broschüren liegen draußen aus. Nehmen Sie sich bitte reichlich mit und verteilen sie an den entscheidenden Stellen und Institutionen.
Ich möchte mich ganz herzlich für die vielen engagierten Beiträge bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der verschiedenen Podiumsrunden, bei den Referenten heute Nachmittag, und ganz besonders bei Burkhard Plemper für die wunderbare Moderation bedanken. Vielen Dank! Wir hoffen, dass Sie jetzt noch ein bisschen Zeit haben, diese Veranstaltung gemeinsam mit uns ausklingen zu lassen. Wir möchten Sie gern zu einem Glas Wein und zu einem kleinen Imbiss einladen.
Herzlich Willkommen dazu. Vielen Dank.

Anhang

TeilnehmerInnenliste der Fachtagung "Offensive für Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen"		
Vorname	**Name**	**Organisation**
Kobra	Ahoen	Diakonisches Werk
Lars	Andersen	Konditorei Andersen
Edmir	Bajrami	Basis und Woge e.V.
Regina	Bakar	KAROLA
Mara	Bartels	
Kefsere	Beadini	verikom e.V.
Iris	Beckmann-Schulz	passage gGmbH
Dagmar	Beer-Kern	Arbeitsstab Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integratior
Gesine	Behrens	Jugendamt Hamburg-Nord
Angelika	Bendig	Flüchtlingszentrum Hamburg
Jutta	Beyer	passage gGmbH
Kerstin	Birkoben	Hamburger Kinder- und Jugendhilfe e.V. - Jugendwohnung Thadenstraße
Maren	Böhmert	UKE - Institut für Medizinsoziologie
Ralph	Bornhöft	Behörde für Inneres
M.	Bursch	Ariane Ambulanter Kranken u. Altenpflegedienst GmbH
Torsten	Buschbeck	Rechtsanwalt
Hella	Daedrich	passage gGmbH
Andrea	Dahli	DRK Jugendwohnung Adlerhorst
Elke	Dämpfling	Beschäftigung und Bildung e.V.
Anna	Danielowski	Koordinationsrat der IranerInnen in Hamburg e.V.
Hans	Dehning	Bezirksamt Altona - Flüchtlingsberatung
Mohamad	Diane	Konditorei Andersen
Götz	Diederichs	Junges Hotel
Heiko	Dierking	SBB Stiftung berufliche Bildung
Thomas	Diwan	Jungheinrich AG
M.	Dogan	verikom e.V.
Ulrich	Dressler	passage gGmbH
Ute	Dühlmeier	IN VIA Kompetenzagentur H3
Sylvia	Ellerbrock	Kinder- und Familienzentrum Schnelsen
Martina	Elter	Diakonisches Werk Hamburg
Hülya	Eralp	BQM in der KWB e.V.
Hossein	Esmaeili	Basis und Woge e.V.
	Evers	Westwind-Cafe

Barbara	Feige	verikom e.V.
Günter	Fuchs	SIZ - Schulinformationszentrum
Ramona	Fuß	Beschäftigung und Bildung e.V.
Maren	Gag	passage gGmbH
Franziska	Gottschalk	Basis und Woge e.V.
Lalima	Grothe	Flüchtlingszentrum Hamburg
Robert	Gruber	Staatliche Gewerbeschule für Bautechnik G 19
Cigdem	Gül	Beschäftigung und Bildung e.V.
Mom	Gurung	Ausbildungszentrum Bau
Sadof	Hakim	Jugendamt Hamburg-Nord
Michael	Hallmann	Landeszentrale für Politische Bildung
Dirk	Hauer	Diakonisches Werk
Swantje	Hemme	passage gGmbH
Katarina	Hibbe	verikom e.V.
Andreas	Hieronymus	iMiR Institut für Migrations- und Rassismusforschung
Tamer	Ilbuga	passage gGmbH
Karen	Jäger	BSG Amt für Soziales und Integration
Sushil	Kahlon	Basis und Woge e.V.
Larysa	Katritsch	verikom e.V.
Jörg	Kaubek	Budnikowsky GmbH & Co. KG
Doris	Kersten	Integrationsbeirat in der BSG
Uta	Keuchen	Budnikowsky GmbH & Co. KG
Schoheib	Khojazadeh	Ausbildungszentrum Bau
Edith	Kleinekathöfer	basis und Woge e.V.
Halidou	Koudougou	Ausbildungszentrum Bau
Wilma	Kuhls	Bildungsakademie des UKE
Karl-Heinz	Kuke	Rackow Schule gGmbH
Astrid	Lang	Agentur für Arbeit Hamburg-Eimsbüttel
Claudia	Langholz	Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. Koordination Land in Sicht
Karl	Lemberg	Büro des Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration
Martin	Leo	fördern und wohnen
Franz	Liebel	LEB
Magdalena	Lieske-Kos	verikom e.V.
Katja	Littmann	Flüchtlingszentrum Hamburg
Koffivi	Lolo	Africa-Club e.V.
Kossi	Lolo	Africa-Club e.V.

Franz	Lorenz	BBS
Michaela	Ludwig	Diakonisches Werk Niendorf
Ernst	Lund	Staatliche Gewerbeschule für Bautechnik G 19
Nadine	Mahnke	
Liane	Melzer	Bezirksamt Altona
Sename	Migan	Africa-Club e.V.
Andrea	Möller	bfö
Ulrike	Mühlbauer	Diakonisches Werk Hamburg
Sabine	Mulot	
Adam	Muminovic	Internationales Diakonie Café Why not?
Roya	Nadi	Nadi Markt GmbH
Subina	Nagpal	verikom e.V.
Emanuel	Ndaimana	Ausbildungszentrum Bau
Annet	Nordeide	Beschäftigung und Bildung e.V.
Maria	Novais	verikom e.V.
Burkhard	Plemper	NDR
	Pritzel-Mußeleck	Ariane Ambulanter Kranken u. Altenpflegedienst GmbH
Bernhard	Proksch	Behörde für Wirtschaft und Arbeit
Sushil	Punjani	Auszubildender, Turnhalle St. Georg
Barbara	Real	Gesamtschule Allermöhe
Hartmut	Reischuk	Agentur für Arbeit Hamburg
Ulrike	Rinderer	Internationales Diakonie Café Why not?
Helga	Rodenbeck	fördern und wohnen
Hartmut	Roß	Patriotische Gesellschaft von 1765
Jürgen	Roßnagel	KOM Gesellschaft für berufliche Kompetenzentwicklung
Dieter	Rumpf	Behörde für Bildung und Sport
Uve	Samuels	Handelskammer Hamburg
Franz	Scheuerer	Beschäftigung und Bildung e.V.
Ann-Katrin	Schultz	
Nicola	Schulz-Böckler	Kinder- und Familienzentrum Schnelsen
Christel	Seiler	Kirchengemeinde Schiffbek und Öjendorf
Annelie	Sievers	fördern und wohnen
Fiona	Silva	Caritasverband für Hamburg
Raquel	Soler-Cantos	Flüchtlingszentrum Hamburg
	Spengler	Staatliche Gewerbeschule für Bautechnik G 19
Jost	Stahlschmidt	Internationales Diakonie Café Why not?
Gudrun	Stefaniak	passage gGmbH

Rolf	Steil	Agentur für Arbeit Hamburg
Uwe	Thele	Agentur für Arbeit Hamburg
Jens	Tiedemann	Staatliche Gewerbeschule für Bautechnik G 19
Ilka	Tietje	basis und Woge e.V.
Homan	Tofighi	Basis und Woge e.V.
Cristina	Torres Mendes	verikom e.V.
Sara	Totieva	verikom e.V.
Hadi	Totieva	verikom e.V.
Ceren	Ucar	
Emine	Ucar-Ilbuga	
Olena	Vaysgluz	Beschäftigung und Bildung e.V.
Petra	von Prondzinski	Bezirksamt Hamburg, Flüchtlingsbetreuung
Jutta	Vorkoeper	Senatskanzlei, Planungsstab
Birte	Weiß	Basis und Woge e.V.
Ludger	Wellerdieck	passage gGmbH
Cord	Wöhlke	Budnikowsky GmbH & Co. KG
Jawad	Zabihi	Auszubildender, Fa. Garbers
Julia	Zampich	Effektiv lernen und Handeln
Frank	Zeidler	team.arbeit.hamburg
Dardan	Zeneli	Ausbildungszentrum Bau
Heraclius	Zevounou	Ausbildungszentrum Bau
25 weitere Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Teilprojekten der EP Fluchtort Hamburg sowie aus den Jugendwohnungen		

120 jugendliche Flüchtlinge finden einen Ausbildungsplatz

EU-geförderte Initiative hilft bei Qualifizierung – „Integration läuft über Schule, Ausbildung und Arbeit" – Hamburger Firmen beteiligen sich – Starthilfe für Rückkehrer

Von Florian Hanauer

Rund 10 000 ausreisepflichtige Menschen mit einer Duldung oder Asylbewerber leben derzeit in Hamburg. Für sie ist es schwierig bis unmöglich, eine Arbeit oder eine Ausbildung zu finden. In jedem Fall läuft die Integration über Schule, Ausbildung und Arbeit, so das Credo der Initiative „Fluchtort Hamburg", die jugendlichen Flüchtlingen helfen will, sich beruflich zu qualifizieren. Potentiell 2000 jugendliche Flüchtlinge gibt es nach Schätzungen der Initiative derzeit in Hamburg. Von ihnen bringen, ebenfalls geschätzt, rund 700 die notwendigen Qualifikationen mit, um eine echte Berufsausbildung zu beginnen.

Geholfen hat sie beispielsweise einer junge Afghanin, die nach ihrem Praktikum eine Lehrstelle in einem Friseursalon in Horn bekommen hat und so auch das Bleiberecht. Eine Chance bekommt auch ein junger Mann aus Burkina Faso, der in einer Hamburger Konditorei zur Fachkraft im Gastgewerbe ausgebildet wird, und nebenher auch noch abends die Realschule besucht. Eine 22-jährige Kosovarin, die in einem Seniorenheim Gesundheits- und Pflegeassistentin lernt, ist ein weiteres Beispiel von insgesamt 120 jungen Menschen, denen die Initiative 2006 geholfen hat, einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

Am Dienstag hat die Initiative ihre Arbeit auf der Fachtagung „Offensive für Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen" in der Handelskammer vorgestellt. Die EU fördert das Projekt im Rahmen des „Equal-Programms" mit dem Europäischen Sozialfonds.

Zum einen berät die Initiative die Flüchtlinge und hilft ihnen, Praktika und Ausbildungsplätze zu finden. Zum anderen informiert sie Arbeitgeber, hat dazu eine neue Broschüre herausgebracht. „Fluchtort Hamburg" arbeitet vor allem mit kleineren Unternehmen zusammen, aber auch namhafte Hamburger Firmen sind dabei, wie Budnikowsky, die Deutsche Bank, Gebrüder Heinemann oder die Spedition Kluxen, um nur einige zu nennen. „Erst machen sie ein Praktikum, dann können sie einen Ausbildungsplatz bekommen. Die Flüchtlinge sind oft sehr wertvolle Mitarbeiter", berichtet Michaela Ludwig von der Initiative. Denn sie seien meist hoch motiviert. Wobei ein Ausbildungsplatz immer zusätzlich geschaffen werden müsste, wie Ludwig betont. Wenn ein Betrieb also etwa zwei Ausbildungsplätze hat, müsste er einen dritten anbieten, den dann ein Flüchtling bekommen könnte. So werden obendrein zusätzliche Lehrstellen geschaffen. „In dem Moment, wo sie einen Ausbildungsplatz haben, können sie das Bleiberecht bekommen", berichtet Ludwig. Zunehmend mehr Hamburger Betriebe seien dabei, die Fähigkeiten, die Flüchtlingsjugendliche mitbringen, zu erkennen. „Sprachkenntnisse, Motivation und Einsatzbereitschaft sind für das Unternehmen häufig ausschlaggebend, sich für die Arbeitserlaubnis seines Wunsch-Auszubildenden einzusetzen", so die Initiative. Gleichwohl werde der Weg durch die Behörden für einige Firmen zum Verwaltungsmarathon. „Dennoch: Verläuft dieser Weg erfolgreich, realisieren diese Hamburger Betriebe das Recht auf Bildung für Flüchtlinge."

Die Hamburger Innenbehörde begrüßt das „Equal-Programm" der EU und die Unterstützung für die Betroffenen. Das Programm diene als Starthilfe für die Betroffenen, wenn sie in ihr eigenes Land zurückkehren, und helfe ihnen, dort Fuß zu fassen.

Anmeldung

per Fax

An die
passage gGmbH
Maren Gag / Iris Beckmann-Schulz / Tamer Ilbuga
Fax: 040 / 24 19 27 87

per e-mail:
tamer.ilbuga@passage-hamburg.de

Rückmeldung bitte bis zum
26. Januar 2007

◯ Ich nehme an der Fachveranstaltung teil.

◯ Ich bringe noch folgende Personen mit:

_____

_____

_____

◯ Ich kann leider nicht kommen.

_____

Name

_____

Einrichtung

Fachveranstaltung EQUAL

Offensive für Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen

am 6. Februar 2007
von 14.00 bis 18.30 Uhr

Veranstaltungsort
Handelskammer Hamburg
-Albert-Schäfer-Saal-
Adolphsplatz 1
20457 Hamburg

EQUAL Entwicklungspartnerschaft Fluchtort Hamburg:
Berufliche Qualifizierung für Flüchtlinge

Koordination
passage gGmbH
Migration und Internationale Zusammenarbeit
Maren Gag – Iris Beckmann-Schulz – Tamer Ilbuga
Nagelsweg 14
20097 Hamburg
Tel.: 040 – 24 19 27 85 / 86 / 88
www.fluchtort-hamburg.de

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Michaela Ludwig
Tel.: 0172 – 41 40 484
mainstreaming@dwniendorf.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

FLUCHTORT HAMBURG

Offensive für Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen –

Kooperation mit der Wirtschaft

6. Februar 2007,
Handelskammer Hamburg

Gemeinschaftsinitiative Equal

Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen

Bei der Umsetzung der Bleiberechtsregelung für langjährig geduldete Flüchtlinge werden Hamburger Wirtschaftsunternehmen und Betriebe in den kommenden Monaten eine wichtige Rolle spielen. Laut Beschluss der Innenministerkonferenz vom 17. November 2006 wird u.a. ein Arbeits- oder Ausbildungsplatz darüber entscheiden, ob ein Flüchtling die Chance erhält, endlich in der Bundesrepublik anzukommen oder weiterhin in der ständigen Furcht vor Abschiebung leben zu müssen.
Die Mehrheit der Flüchtlinge kommt jedoch gar nicht in den Genuss der Bleiberechtsregelung, weil sie nicht lange genug in Deutschland leben oder andere Kriterien der Regelung nicht erfüllen. Doch auch sie haben ein Recht auf Ausbildung. Denn Integration in die hiesige Gesellschaft erfolgt in erster Linie über Schule, Ausbildung und Arbeit. Dies sind gleichzeitig wichtige Voraussetzungen für eine erfolgreiche Weiterwanderung oder die Rückkehr ins Heimatland.

Zu dieser Fachveranstaltung hat die EQUAL-EP *Fluchtort Hamburg* namhafte Vertreterinnen und Vertreter aus Wirtschaft und Verwaltung eingeladen, um über Ausbildungs- und Beschäftigungsperspektiven für alle in Hamburg lebenden Flüchtlinge zu diskutieren.

14.00 Ankunft

14.30 Begrüßung

Tamer Ilbuga, passage gGmbH, Hamburg

Grußworte

Bernhard Proksch, Behörde für Wirtschaft und Arbeit, Hamburg

Dr. Uve Samuels, Abteilung Berufsbildung, Handelskammer Hamburg

15.00 Vielfalt im Betrieb

Thomas Diwan, Jungheinrich AG, Hamburg

15.20 Integration als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Dr. Dagmar Beer-Kern, Arbeitsstab der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration im Bundeskanzleramt, Berlin

15.40 Kaffeepause

16.10 Einblicke in die Praxis

Junge Flüchtlinge berichten von ihrem Einstieg in Ausbildung und Arbeit

Jawad Zabihi, Auszubildender im Straßenbau, Fa. Garbers

Sushil Punjani , Auszubildender Fachkraft im Gastgewerbe, Turnhalle St. Georg

NN, verikom e.V.

16.30 Ausschluss oder Integration:

Welche Chancen haben Flüchtlinge auf dem Hamburger Arbeitsmarkt?

Gesprächsrunde mit Experten

Cord Wöhlke, Budnikowsky GmbH
Götz Diederichs, Junges Hotel
Ralph Bornhöft, Behörde für Inneres
Rolf Steil, Agentur für Arbeit
Dr. Dirk Hauer, Diakonisches Werk
NN, Bildungsakademie des UKE

Moderation

Burkhard Plemper, NDR

17.30 Ende der Veranstaltung

Ausklang mit Imbiss und Getränken