

Hamburg as a Safe Haven

European Policy Forum

MINIMUM STANDARDS AND BEYOND

Malmö 22-24 May 2007

Workshop: Employment and employer relations

**Maren Gag – Koordinatorin der EQUAL Entwicklungspartnerschaft -
passage gGmbH Hamburg:**

Kooperation mit Wirtschaftsbetrieben

Wir freuen uns sehr, dass wir etwas von unseren Erfahrungen aus zwei Förderperioden mit dem Programm EQUAL hier für die Diskussion beisteuern können.

Durch die Hamburger Entwicklungspartnerschaften hat sich ein Netzwerk etabliert, in dem zahlreiche operative und strategische Partner in äußerst heterogener Zusammensetzung verbunden sind. Insgesamt wurden bis heute in beiden Förderperioden in jeweils 16 Teilprojekten rund 2000 geduldete Flüchtlinge beraten, therapiert, in Sprachkursen trainiert, auf Ausbildung und Arbeitsmarkt vorbereitet sowie in Wirtschaftsbetrieben ausgebildet. In unserer heutigen Präsentation werden wir uns auf das Thema „Kooperation mit Wirtschaftsbetrieben“ konzentrieren. EQUAL als Experimentierlabor gedacht, bedeutet eine am Konflikt orientierte Auseinandersetzung mit Entscheidungsträgern aus Politik und Berufsbildungssystem zu führen – nach diesem Leitbild haben wir unsere Strategie für Praxis, Kooperation und Mainstreaming ausgerichtet.

Gesetzliche Restriktionen

Um die Besonderheiten unserer Praxis in Hamburg zu verstehen, ist es wichtig, sich die zentralen gesetzlichen Restriktionen anzusehen, die die Umsetzung der GI EQUAL in Deutschland behindern. Das sind im Wesentlichen:

1. der rechtliche Status: Eine so genannte Duldung erhalten Asylbewerber/innen, deren Asylantrag angelehnt wurde, deren Abschiebung aus humanitären Gründen jedoch nicht erfolgen kann. Die Duldung ist kein Aufenthaltstitel, sondern lediglich eine befristete Aussetzung der Abschiebung eines Ausländers, der nicht freiwillig ausreisen kann. Diese Aussetzung der Abschiebung hat immer nur eine kurze Laufzeit, die immer wieder verlängert wird und dazu führt, dass Flüchtlinge über viele Jahre faktisch keinerlei Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt haben.
2. Die Arbeitsgenehmigungsprüfung: Im Prinzip ist der Zugang zum Arbeitsmarkt nach einem Jahr möglich, aber das Prinzip der nachrangigen Behandlung bei der Arbeitsgenehmigungsprüfung bewirkt, dass die Arbeitsgenehmigung nur dann erteilt wird, wenn kein Deutscher oder bevorrechtigter Ausländer für den betreffenden Ausbildungs- oder Arbeitsplatz in Frage kommt.

Kooperation im Netzwerk

Dem Hamburger EQUAL-Netzwerk ist es gelungen, arbeitsmarktpolitische Experimente in einem Feld durchzuführen, in dem die Hürden aufgrund gesetzlicher Restriktionen am höchsten sind. Es konnten Wirtschaftsbetriebe bewegt werden, zusätzliche Ausbildungsplätze

zur Verfügung zu stellen. Nur über den Nachweis der Zusätzlichkeit konnte es gelingen, die in der Verordnung vorgesehene Vorrangprüfung auszuhebeln und den EQUAL Teilnehmer/innen konnte dadurch zu einer Arbeitsgenehmigung verholfen werden.

Insgesamt qualifizieren mehr als 80 Hamburger Wirtschaftsbetriebe überwiegend jugendliche Flüchtlinge in Betriebspraktika und betrieblicher Ausbildung. Bis zum Ende von 2006 sind in der EP Fluchtort 92 Teilnehmer/innen in Praktika, 53 in Ausbildung und 8 Teilnehmer/innen in Arbeit vermittelt worden. Wir sprechen hier von der sog. Dualen Ausbildung, d.h. dass die Ausbildung eine Qualifizierung an zwei Lernorten beinhaltet : Im Betrieb auf praktischer Ebene, im begleitenden Berufsschulunterricht werden theoretische Inhalte vermittelt. Durch die Kooperation im Netzwerk und die aktive Beteiligung der Agentur für Arbeit und der Behörden konnte ein mehr oder weniger unbürokratisches Verfahren ausgehandelt werden, um ausländer- und arbeitsgenehmigungsrechtliche Prüfungen zu vereinfachen, in dem gesetzliche Spielräume im Sinne des Projekts genutzt wurden.

Die erfreuliche Resonanz zahlreicher Wirtschaftsbetriebe und die konstruktive Zusammenarbeit mit Vertreter/innen von Hamburger Behörden zeigen, dass der Netzwerkansatz modellhaft gut funktioniert. Die Wirtschaftsbetriebe haben die Potenziale der jugendlichen Flüchtlinge erkannt und sie sehen in ihrer hohen Motivation und ihrer Mehrsprachigkeit einen Gewinn für ihren Betrieb. Dadurch, dass sie ausgebildet werden, entsteht auch ein Gewinn auf Seiten der öffentlichen Haushalte. Allerdings sind fiskalische Argumente bislang unbeachtet geblieben. In Deutschland liegen seit vielen Jahren finanzwirtschaftliche Analysen vor, die aus volkswirtschaftlicher Sicht einen Saldo errechnen haben, der sich aus den fiskalischen Belastungen und Entlastungen bei verstärkter Integration ergibt. Wir haben dies anhand einer einfachen Gleichung errechnet am Beispiel eines Projekts, in dem in Hamburg 15 Teilnehmer/innen im Bereich der Gastronomie ausgebildet werden.

Staatliche Aufwendungen

Danach ergibt sich eindeutig, dass durch die Integration in den Arbeitsmarkt ein erhebliches Einsparpotenzial zu erzielen ist, denn geduldete Flüchtlinge haben in Deutschland Anspruch auf finanzielle Leistungen, die unter dem Sozialhilfeniveau liegen (das sind in diesem Fall 138.024,00 Euro). Die Ausbildungsvergütung plus die Arbeitgeberanteile für die Sozialversicherung werden von den Betrieben übernommen. Die Einsparung wird allerdings vermindert durch die Aufwendungen, die durch den Besuch staatlicher beruflicher Schulen entstehen (30.128,99 Euro). Dadurch dass die Teilnehmer/innen in Arbeit und Ausbildung sind, zahlen sie Steuern und Sozialversicherungsabgaben, die der Allgemeinheit zugute kommen. Andere gesellschaftliche Kosten im Falle einer Nichtintegration wie z.B. durch Kriminalität, Ghettoisierung oder durch Konflikte eingeschränkte Funktionsfähigkeit von Schulen können nicht berechnet werden. Ebenso wenig lässt sich kaum quantifizieren, welchen sozialen Nutzen die Stärkung der kulturellen Vielfalt mit sich bringt.

Diese win-win-Situation auf beiden Seiten ist bislang nur unter den Bedingungen der GI EQUAL erreicht worden. Demzufolge profitieren von den Erfolgen nur Minderheiten, solange die ausgrenzenden gesetzlichen Instrumente „Duldung“ und das „Prinzip der nachrangigen Behandlung bei der Arbeitsgenehmigungsprüfung“ weiterhin bestehen bleiben. Denn mit diesen Voraussetzungen bleibt ihnen der Zugang verwehrt.

Welche Schlussfolgerungen ergeben sich in der Zusammenfassung?

1. Die Entwicklungspartnerschaften zeigen, dass sie sich als Erfinderwerkstätten eignen, um innovative Konzepte zu entwickeln und zu erproben, neue Kooperationsformen zu gestalten, die als „eigene Welten“ fungieren und durch ihre Bewegung gegen den Strom auch eine institutionelle „Aufbruchstimmung“ erzeugen. Durch die Vielfalt der Akteure und die Beteiligung von Flüchtlingsorganisationen sind sie Antriebsmotoren für eine Politikveränderung und Schutzräume für die Betroffenen zugleich.
2. Die Vorgaben der europäischen Richtlinie zur Verbesserungen der Aufnahmebedingungen überlassen den Mitgliedsstaaten in Bezug auf das Thema Zugang zu Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt weitgehende Autonomie. Inwieweit die erfolgreich erprobten Experimente aus der GI EQUAL auch zur Verankerung neuer Konzepte führen, kann heute nicht beantwortet werden, weil diese Entscheidung von der deutschen Politik abhängt. Die Rolle der GI ist dabei von hoher Bedeutung, erstmalig konnte in Deutschland die Gruppe der geduldeten Flüchtlinge in ein Programm zur Bekämpfung von Diskriminierung einbezogen werden. Vor dem Hintergrund der Umsetzungsautonomie der Mitgliedsstaaten muss die Diskussion auf europäischer Ebene nach Ablauf der GI EQUAL weiter gehen, damit die gesamteuropäische Aufgabe zur verbesserten Integration von Flüchtlingen nicht auf der Strecke bleibt. Denn sie ist unerlässlich als Impulsgeber für die Diskussion in den Mitgliedsstaaten.
3. Dem deutschen Parlament liegt die Modifizierung des Zuwanderungsgesetzes zur Abstimmung vor. Darin ist vorgesehen, dass künftig geduldeten Flüchtlingen nach einem Aufenthalt von 4 Jahren der Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt erlaubt wird unter der Voraussetzung, dass sie nicht straffällig sind und einen Pass besitzen. Wird dieses Gesetz verabschiedet, besteht die Chance, die künstliche Trennung von Migranten einerseits und Flüchtlingen andererseits zu überwinden. Eine Garantie für eine faktische Beteiligung von Flüchtlingen an Ausbildungsprogrammen ist damit nicht obligatorisch. Die zentralen Ergebnisse der GI EQUAL im Themenbereich Asyl müssen verbindlich Eingang finden in die Förderinstrumente, die ab 2008 in Deutschland aufgelegt werden: der Netzwerkansatz zur Konsolidierung und Verbreitung erfolgreich erprobter Kulturen der Zusammenarbeit genauso wie die Berücksichtigung pädagogischer Konzepte, die sich an den Lebenslagen von Flüchtlingen orientieren. Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales kommt hier eine besondere Verantwortung zu.

Sushil Punjani – Auszubildender im Hotel- und Gaststättengewerbe – Turnhalle St. Georg Hamburg:

Eine persönliche Erfahrung

Ich bin 24 Jahre alt und komme aus Kabul/Afghanistan. Vor 9 Jahren bin ich mit meiner Familie nach Deutschland geflüchtet. In Afghanistan bin ich 7 Jahre zur Schule gegangen. In Hamburg bin ich nach einem Jahr in der Vorbereitungsklasse auf die Realschule gekommen und habe nach zwei Jahren meinen Realschulabschluss gemacht. Danach habe ich das Gymnasium besucht und mit Fachabitur abgeschlossen. Da war ich 21 Jahre alt.

Die nächsten zwei Jahre habe ich um Ausbildungsplätze beworben. Mir wurden auch zwei Ausbildungsplätze angeboten. Aber weil ich als geduldeter Flüchtling keine Arbeitserlaubnis bekam, konnte ich keine Ausbildung anfangen.

Anfang 2006 hat mir die Ausländerbehörde die Abschiebung angedroht und sie haben mich zur Rückkehrberatung zum Deutschen Roten Kreuz geschickt. Diese Beratungsstelle ist ein Teilprojekt in der Entwicklungspartnerschaft. Die Beraterin war sehr nett und hat mich zu

einem Ausbildungsprojekt in der Entwicklungspartnerschaft weitergeschickt. Die haben mir einen Praktikumsplatz in einem Restaurant vermittelt. Durch dieses Praktikum konnte ich dem Betrieb zeigen, wie motiviert und engagiert ich bin. Der Geschäftsführer bot mir dann zum 01.08.06 einen Ausbildungsplatz an, den er zusätzlich einrichten wollte. Trotzdem wollte mich die Ausländerbehörde im Juni abschieben.

Erst durch die Gespräche zwischen meiner Beraterin im Teilprojekte, der Koordination und der Ausländerbehörde stoppte die Ausländerbehörde meine Abschiebung und hat meinen Antrag bearbeitet. Dann haben sie mir eine Aufenthaltzusicherung gegeben. Ab dann konnte ich mich auf meine Ausbildung konzentrieren - ohne Angst während der Ausbildung abgeschoben zu werden. Jetzt hatte ich zum ersten Mal die Gelegenheit, das zu machen, was ich wollte und zu zeigen, was ich kann. In der Schule und im Betrieb bringe ich gute Leistungen, alle sind zufrieden mit mir. Was nur schwierig ist, dass ich nicht, wie die deutschen Jugendlichen, eine Berufsausbildungsbeihilfe bekomme. Die Berufsausbildungsbeihilfe ist eine staatliche Aufstockung für Ausbildungsvergütungen, die sehr gering sind.

Dann hat mir das Bleiberecht weitergeholfen. Weil ich nämlich in Ausbildung bin und schon seit acht Jahren in Deutschland lebe, konnte ich das Bleiberecht beantragen. Erst kurz vor der Abreise nach Malmö habe ich nun meine Aufenthaltserlaubnis bekommen, so dass ich auch an dieser Veranstaltung teilnehmen kann!!!

Für meine Zukunft stelle ich mir vor, dass ich nach der zweijährigen Ausbildung zum Beikoch noch ein Jahr weiterlerne, um dann meine Prüfung als Koch abzulegen. Ich möchte mein eigenes Restaurant eröffnen - zusammen mit meinen Brüdern. Mein älterer Bruder wird dann kochen, mein jüngerer Bruder im Service arbeiten und ich kann das Restaurant leiten.

Götz Diederichs – Geschäftsführer und Ausbilder – Junges Hotel

Hamburg:

Chancen für die Wirtschaft

Wir haben sie bereits genutzt! Wir, ein 3-Sterne-Superior-Hotel mit 128 Zimmern, 5 Tagungsräumen und entsprechender Gastronomie in der Hamburger Innenstadt begrüßen viele Geschäftsreisende, Tagungsteilnehmer und Touristen aus unterschiedlichen Ländern als Gäste. Als ein internationales Hotel brauchen wir auch internationales Personal. Von unseren knapp 40 Mitarbeitern sind 20 % nicht deutscher Herkunft. Ob aus Chile, aus Armenien oder von der Elfenbeinküste, im *Jungen Hotel* sind wir eine kulturelle Mischung.

Bereits zur Eröffnung des Hotels im Mai 2000 haben wir in enger Abstimmung mit verschiedenen Bildungsträgern, dem Arbeitsamt und der Stadt Hamburg Menschen eine Möglichkeit gegeben, die es am sogenannten 1. Arbeitsmarkt schwer haben eine Tätigkeit zu finden. So z.B. Migranten aus dem Irak, aus Afghanistan oder Flüchtlingen aus dem ehemaligen Jugoslawien. Einige dieser vor sieben Jahren eingestellten Damen und Herren zählen noch heute zu unseren Mitarbeitern.

Im Winter 2005 entstand der erste Kontakt zu der Entwicklungspartnerschaft Fluchtort Hamburg – EQUAL. Die Projektmitarbeiterin Frau Gül kam mit der Bitte auf uns zu, einem jungen Afghanen eine Chance zu geben im *Jungen Hotel* eine Ausbildung zum Hotelfachmann zu absolvieren. Nach einem vierwöchigen Praktikum, in dem er sehr gute Leistungen zeigte, konnten wir mit dem jungen Mann einen Ausbildungsvertrag abschließen. Seit dieser Zeit stehen wir in engem, regelmäßigem Kontakt zu den engagierten Leuten bei EQUAL. Wir sehen in dieser Zusammenarbeit eine strategische Partnerschaft mit hoher Qualität, die uns als mittelständisches Unternehmen bisher ungenutzte Möglichkeiten bietet.

Uns ist aufgefallen, dass junge Migranten und Flüchtlinge hoch motiviert sind und oftmals deutlich mehr Engagement zeigen, als „normale“ deutsche Auszubildende.

In diesen Menschen stecken häufig „schlafende“ Qualitäten, die nur darauf warten, geweckt zu werden. Allerdings, das ist an dieser Stelle sehr wichtig, ist es für ein profitabel arbeitendes Wirtschaftsunternehmen unserer Größe immens wichtig entsprechende Unterstützungen zu bekommen. Als Beispiele seien hier genannt: Sprachförderung bei mangelnden Deutschkenntnissen. Die Sprache des Aufenthaltslandes möglichst gut zu beherrschen, erhöht alle weiteren Chancen für Flüchtlinge und Migranten um ein Vielfaches. Auch eine weitergehende Betreuung von Berufsanfängern über das normale betriebliche Maß ist sehr wünschenswert. Hier wäre eine branchenübergreifende Stadt-, oder in großen Kommunen, stadtteilbezogene Betreuung sehr hilfreich. Oftmals kommen auf Migranten und Flüchtlinge neben der Ausbildung (Betrieb und Schule) und dem Optimieren der deutschen Sprache noch weitere Belastungen und Hürden des Alltages hinzu. Hier sind u.a. viele und zeitraubende Behördengänge zu erwähnen.

Warum scheuen sich viele Unternehmen Migranten einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz anzubieten? Hier bestehen in den Betrieben noch viele Vorurteile wie beispielsweise: *„Wir können uns das nicht leisten, weil Flüchtlinge mehr Aufmerksamkeit und Zuwendung benötigen“* oder mangelnde Deutschkenntnisse müssen oft als Grund herhalten. Hier ist Aufklärung in den Firmen dringend notwendig. Meiner Meinung nach sind hier die Verbände massiv gefordert. Leider herrschen in vielen Verbänden sehr verkrustete (starre) Strukturen, Veränderungen oder neue Möglichkeiten zur Mitarbeitergewinnung werden nur sehr zäh behandelt. Kann hier die Politik in den einzelnen Ländern Abhilfe schaffen? Es wäre wünschenswert! Denn nur wenn sich die Unternehmen mit dem Thema Integration von Migranten und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt beschäftigen, eröffnen sich für viele ausländische Mitbürger und Mitbürgerinnen reale Chancen. Wichtig hierbei ist, dass dieses Thema „von oben“ in die Betriebe hineingeführt wird. Die Managementetagen müssen ihren Mitarbeitern zeigen, dass eine Öffnung ihres Unternehmens für diese Menschen **allen** Vorteile bringen kann.

Im Zuge der allgemeinen Globalisierung und Liberalisierung der Weltmärkte sehe ich hier für die Wirtschaft einen gesellschaftlichen Auftrag. Um Flüchtlingen und Migranten dauerhaft helfen zu können und damit die Integration ausländischer Mitbürger und Mitbürgerinnen zu erleichtern, muss dieses Thema stärker diskutiert werden und es muss deutlich mehr Aufklärung stattfinden. Der unermüdliche Einsatz von den EQUAL-Mitarbeitern zeigt sehr deutlich, dass durch informelle Gespräche in den Unternehmen Erfolge erzielt werden können. Mein Appell an alle Wirtschaftsvertreter lautet daher: Informieren Sie sich über die Möglichkeiten und vor allem über die Chancen für Ihr Unternehmen, wenn Sie Migranten oder Flüchtlingen einen Ausbildungsplatz oder eine Arbeitsstelle anbieten. Sprechen Sie mit befreundeten Unternehmern, diskutieren Sie das Thema in Ihren Verbänden – Sie helfen nicht nur vielen hochbegabten Menschen unterschiedlichster Herkunft, Sie geben sich und Ihrem Unternehmen eine echte Chance!