

Einführung: siehe Präsentation

Ergänzungen zur Präsentation:

- Hoher Prozentsatz an Unternehmen will Flüchtlinge beschäftigen.  
➔ Betriebliche Integration darf nicht nur über Geschäftsführung laufen, sondern muss durch den Betriebsrat mitbestimmt werden, um rassistisch aufgeladenen Spaltungsprozessen vorzubeugen.
- Geflüchtete müssen auch als Fachkräfte wahrgenommen werden und nicht nur als Arbeitskräfte.  
➔ Dazu braucht es die Anerkennung von Kompetenzen, sprachliche und berufliche Qualifizierung

Diskussion:

- Fehler aus den Umgang mit der Jugendarbeitslosigkeit aus den 1990er Jahren dürfen nicht wiederholt werden (Standardabsenkung)
- Fragen sind: Wie kann Qualifikationserhebung funktionieren? Wie geht man mit den bürokratischen Mechanismen um, die Integration behindern? Inwieweit stellen sich staatliche Institutionen auf Geflüchtete ein?
- BAMF: Einbindung der abgeordneten Kräfte aus der Arbeitsagentur führt dazu, dass dort Kompetenz zum Arbeitsmarkt wächst und hoffentlich Kompetenz zur Integration in die Arbeitsagentur zurückfließt.
- Ein reises Problem ist die Trennung in gute und schlechte Geflüchtete in den Behörden. Hier findet eine Ethnifizierung statt.  
➔ Dies führt dann wieder zu Konflikten in den Gemeinschaftsunterkünften.
- Die Behörden müssen lernen sich als Teil eines Netzwerkes mit der Zivilgesellschaft zu denken.
- Bei der Anerkennung von Abschlüssen sind sehr bürokratische Verfahren gerade bei Hochqualifizierten in Anwendung. Dies betrifft auch Nicht-Akademiker\_innen.
- Wer zahlt Sprachkurse auch auf einem höheren Level?  
➔ Ein Modell ist das 4+1 Programm: 4 Tage Betrieb + 1 Tag Sprachkurs. 5 Tage Lohn vom Betrieb und der Sprachkurs wird von der öffentlichen Hand bezahlt.  
➔ Hinzu kommt das Sprachprogramm des Bundes.
- Wichtig sind inklusive Forderungen für Alle. Nicht nur für Geflüchtete. Z.B. Nachhilfe für alle in Ausbildung. Die einen brauchen halt Sprachnachhilfe und die anderen in einem anderen Bereich.