

Handlungsempfehlungen für eine bessere Integration von Migrant:innen (Neuzugewanderten) in das Arbeitsleben

Arbeitsergebnisse die im Rahmen des vom Bundesprogramm „Demokratie leben!“ geförderten Veranstaltung „Diversität und Innovationsneigung von Unternehmen- Schlussfolgerungen für Lübeck“. am 16. November 2023, Donnerstag 10 – 16 Uhr in Lübeck erarbeitet wurden.

Was können wir erreichen? Innovationsimpulse aus kultureller Diversität

In der Forschung ist belegt, dass Vielfalt an Wissen, Fähigkeiten, Erfahrungen und Ideen viele Chancen für Produktivitätssteigerungen beinhalten. Die Statistik zeigt, dass mit steigender Diversität

- das Wirtschaft schneller wachsen kann und insbesondere
- die Innovation und die Patentanmeldungen in Firmen zunehmen können.

Ergebnisse des Workshops

Migration ist ein komplexes Thema. Das erfordert, dass die notwendigen Schritte mit allen relevanten Akteuren, d. h. in Politik, Verwaltung, Unternehmen, Verbänden und Bildungsträgern abgestimmt werden sollten.

1. Säule: Unternehmen

Der Fachkräftemangel ist umfassend und erfordert Mut sowie Pioniergeist für neue Wege. Die Ausbildung von Menschen mit Migrationsgeschichte, insbesondere der Neuzugewanderten, ist in diesem Zusammenhang ein Ansatz zur Lösung des Fachkräftemangels. Die Integration von Mitarbeiter:innen aus anderen Kulturen birgt sogar das Potential zur Innovationssteigerung der Unternehmen.

Der Fachkräftemangel wird mehr denn je dazu führen, dass immer weniger „fertiges“ Personal durch die bisher üblichen Bildungswege in die Unternehmen kommt. Unternehmen, die in Fachkräfteausbildung (inklusive der Ausbildung von Migrant:innen) selber investieren, werden zunehmend strategische Vorteile gegenüber ihren Konkurrenten erreichen. Das bedeutet nicht, dass die Verantwortung des Staates geringer wird, sondern, dass die **Bedeutung von Unternehmensinitiativen zur Fachkräfteausbildung zunehmen** wird. Diejenigen, die diese Voraussetzungen mitbringen, werden für Arbeitnehmer, insbesondere für Zuwanderer attraktiver. Das beinhaltet alle Themen, wie z.B. Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund. Diese Aufgabe ist nicht trivial und erfordert Ideenreichtum für neue Wege. Das Engagement der Unternehmen betrifft nicht nur die Fachkräfteausbildung im engeren Sinne, sondern auch die Unterstützung der Auszubildenden bei der Wohnraumsuche, des Spracherwerbs u.v.m.

Maßnahmen

- In den Unternehmen sollten Strukturen geschaffen werden, um Synergieeffekte steigender Diversität zu nutzen
- Bei den IHK, HWK, Innungen und Verbänden sollten „Kümmerer“ installiert werden, um positive und ermutigende Erfahrungen intern zu kommunizieren
- Kommunale Wohnungsunternehmen sollten bei der Bereitstellung von Wohnraum unterstützen und eine stärkere soziale Durchmischung fördern
- Den Unternehmen sollte die Verantwortung für die Sprachausbildung ihrer Beschäftigten, insbesondere von Neuzugewanderten, bewusst gemacht werden

2. Säule: Verwaltung


Die bessere Integration von Migrant:innen in das Arbeitsleben stellt auch die Verwaltung vor neue Anforderungen. Auch hier sind innovative Problemlösungen gefragt, d.h. nicht nur die Ausnutzung von Ermessensspielräumen und die Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsmittel.

Wichtig ist, dass der Zugang zu Beschäftigungsoptionen für Migrant:innen vereinfacht und beschleunigt wird, z. B. durch

- Verkürzung und Beschleunigung der Genehmigungsverfahren
- schnellere Erfassung des Know-hows der Zugewanderten
- effizientere Zusammenarbeit von Verwaltung und Unternehmen
- vermehrte Bereitstellung von Personal, insbesondere zur Sprachentwicklung

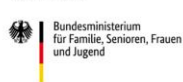
Maßnahmen

- Schnellstmögliche Erfassung des potentiellen Know-hows der Zugewanderten
- Expresszugang für Unternehmer bei der Ausländerbehörde (Bsp. Ostholstein)
- Die Ausländerbehörde sollte eng mit den Unternehmen kooperieren, damit Genehmigungsfristen korrekt eingehalten werden können.
- Einrichtung eines ‚Integrationstages/ Austauschtreffen Neuzugewanderte im Erwerbsleben‘ der Stadtverwaltung mit den Unternehmen, um einen Dialog zu den gegenseitigen Erwartungen bei der Integration von Migrant:innen/ Neuzugewanderten in das Arbeitsleben zu führen.
- Installierung eines Arbeitnehmer:innentag mit Fokus Neuzugewanderte, wo die Vereine sich über ihre Arbeitsergebnisse und Erfahrungen informieren
- Weitere Vernetzung von städtischen Projekten (z.B. Smart City) mit dem Thema Migration
- Benennung von Behördenbegleitern für Neuzugewanderte
- Ermöglichung von weiterführenden Bildungsangeboten für Migrant:innen nach bestandenen Prüfungen
- Übernahme von Sprachkursen in Unternehmen für Migrant:innen (Bundesmittel)
- Bereits implementierte Übersetzungsservice bekannter machen
- Aufbau einer Internetplattform, um Initiativen, positive Erlebnisse und Erfahrungen zu kommunizieren. Um ALLE zu erreichen, sollte darüber zusätzlich in den Printmedien informiert werden.
- Die Stadtplanung sollte einen Maßnahmenkatalog entwickeln, um die soziale Durchmischung der Lübecker:innen und der Migrant:innen zu fördern. Der Fokus sollte dabei nicht auf Nationalität sondern auf soziale Benachteiligung gelegt werden
- Ehrenamtliche Initiativen sollten gestärkt werden. Sie sind unentbehrlich zur Förderung gesellschaftlicher Toleranz und nur durch sie ist es überhaupt möglich, das Engagement auf breite Schultern zu verteilen. Leuchtturmprojekte sollten stärker publik gemacht werden
- Menschen mit Fluchthintergrund / Asylbewerber:innen sind häufig traumatisiert. Die Integration in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens ist dadurch oft aufwändiger, sie müssen intensiver betreut werden.

Hansestadt LÜBECK 
Jugendarbeit



Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**



Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.