



**VEREINIGUNG DER HESSISCHEN
UNTERNEHMERVERBÄNDE**

Stellungnahme

zur

Öffentlichen Anhörung

der Enquetekommission

„Migration und Integration in Hessen“

(EKM)

am 27.08.2010 im Hessischen Landtag

Frankfurt, 26. August 2010

1. Thesen

1.1 Allgemein

- Die arbeitsorientierte Zuwanderung sollte über ein Punktsystem gesteuert werden, bei dem u. a. Schulabschluss, Ausbildung, Qualifikationen, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse eine Rolle spielen, und das durch ein geeignetes Gremium regelmäßig überprüft und angepasst wird.
- Studenten aus Drittstaaten, die ihr vollständiges Studium in Deutschland absolviert haben, sollten ohne weitere Voraussetzungen berechtigt sein, Arbeit aufzunehmen.
- In den hessischen Modellregionen sollten die dortigen Projektverantwortlichen unaufgefordert die zuständigen regionalen VhU-Geschäftsstellen – als Vertretung der lokalen Wirtschaft und ihrer Branchenverbände – einbeziehen.

1.2 Ausbildung

- Bewerbern zur Einstellung als Auszubildende (nichtdeutsche Jugendliche), bei denen die Ausbildungsfähigkeit zweifelhaft ist (z. B. wegen schlechter Schulnoten), sollte durch ein Praktikum eine Chance gegeben werden, die Ausbildungsfähigkeit unter Beweis zu stellen.
- Bei Problemen während der Ausbildung sollten von Anfang an die Eltern und außerdem die Berufsschule (Lehrer) miteinbezogen werden. Hier sollte die hessische Landesregierung (Wirtschafts- und Kultusministerium) überlegen, ein Programm zur Stärkung und Begleitung dieser positiven Erfahrungen aufzulegen, etwa mit dem Titel „Interkulturelle Kompetenzen erwerben, unter besonderer Berücksichtigung des Umgangs mit den Eltern“.
- Zur Förderung/Unterstützung der sozialen Kompetenzen nichtdeutscher Azubis bietet sich ein „Patenmodell“ (z. B. ältere, erfahrene Meister o. ä.) an.
- Das Bewerbungsprozedere ist besser und rechtzeitiger zu vermitteln (Elternhäuser, Schulen, Arbeitsagentur).

- Die Kenntnis der Berufsbilder ist besser, eher und zielführender zu vermitteln. Als Beitrag der Betriebe im Sinne von Good Practice für andere kommt dabei das Projekt „Schüler als Botschafter“ in Betracht; das Land Hessen sollte sich stärker bei den Projekten „Kennenlernwochen vor Ausbildung“ und „Lehrer und Schulklassen in die Betriebe“ engagieren, die Wirtschaft tut dies schon mit ihren regionalen Arbeitskreisen *SCHULEWIRTSCHAFT* und der gleichnamigen Landesarbeitsgemeinschaft.
- Das Projekt Einstiegsqualifizierung sollte noch breiter und intensiver beworben werden. Da das Projekt heute ganz überwiegend von KMU's umgesetzt wird, sollte geprüft werden, wie die Akzeptanz bei mittleren und größeren Betrieben gesteigert werden kann; denn nur 12% der teilnehmenden Betriebe beschäftigen zwischen 50 und 249 Arbeitnehmer und gar nur 0,9% mehr als 250.
- Das Programm „Jugend mobil“ sollte noch stärker beworben und bekannter gemacht werden und auch in allen hessischen Regionen zur Anwendung kommen; denn es stellt eine große Chance für Jugendliche mit Migrationshintergrund dar, wenn sie gleichzeitig einen schwierigen sozialen Hintergrund aufweisen.

1.3 Im späteren Arbeitsverhältnis

- Bei Arbeitnehmern, die sich bewerben, insbesondere bei Nichthochqualifizierten, ist die Beherrschung der deutschen Sprache in aller Regel unerlässliche Voraussetzung für die Einstellung.
- Bezüglich des Erwerbs der deutschen Sprache ist den Betroffenen und den Betrieben Unterstützung zu geben und sind neue, kreative Ansätze zu erforschen, um die Akzeptanz von Sprachkursen bei den Betroffenen zu erhöhen. Dazu sollte ein Modellprojekt des Wirtschaftsministeriums mit den auf diesem Gebiet tätigen Institutionen auf den Weg gebracht werden.
- Als Good-Practice-Beispiel sollte die Diversity-Idee angewendet/praktiziert werden („Charta der Vielfalt“, d. h. die Andersartigkeit der Mitbeschäftigten religiös/kulturell/sprachlich als Chance verstehen und nutzen).

2. Stellungnahme

2.1 Einführung

„Wechselseitige Achtung, Toleranz und der Wille zum Miteinander sind für unsere Gesellschaft unverzichtbar. Dies gilt ohne Unterschied für alle Menschen, die hier leben – gleich welcher Herkunft, Hautfarbe oder Religion“. Das sind keine neuen Erkenntnisse, sondern zwei Sätze aus einer gemeinsamen Presseerklärung der VhU und des DGB vom 31.08.2000 zum Thema „Gleichberechtigtes und Produktives Zusammenleben deutscher und ausländischer Bürgerinnen und Bürger“. Daran sieht man, dass die VhU sich schon sehr lange mit den Themen „Migration“ und „Integration“ beschäftigt und sich dazu auch immer wieder schriftlich positioniert hat. Beispielhaft seien erwähnt die beiden Veröffentlichungen

- „Arbeitsorientierte Zuwanderung – Ein Diskussionsbeitrag der VhU“ aus dem Jahr 2001, und
- „Arbeitsorientierte Zuwanderung – Zwischen neuer Offenheit und verbesserter Integration“ aus dem Jahr 2007 (downloadbar unter www.vhu.de).

Deshalb kann die VhU dem früheren Chefökonom der Deutschen Bank Norbert Walter nicht folgen, wenn dieser - wie kürzlich im Handelsblatt vom 17.08. - ausführt, es ärgere ihn ganz besonders, dass nicht einmal die Unternehmen eine Debatte über eine neue Einwanderungspolitik vorantreiben; der Vorwurf ist nicht berechtigt, denn das Gegenteil ist der Fall.

Mit allem anderen hat Herr Walter in dem ausführlichen Interview aber Recht: Wir brauchen die qualifizierte Zuwanderung, ganz besonders hier im stark international ausgerichteten Ballungsraum Frankfurt Rhein-Main. Und dazu müssen wir die Zuwanderung einladend und gastfreundlich gestalten und dazu alle Barrieren abbauen, die dies bisher verhindert haben. Natürlich ist die arbeitsorientierte Zuwanderung nicht der Königsweg, mit dem wir alle demografischen Herausforderungen problemlos lösen können. Natürlich dürfen wir in den Anstrengungen um Aus- und Weiterbildung nicht nachlassen, denn der „Kampf um die Auszubildenden“, wie dies die HNA vor einigen Monaten titulierte, hat bereits begonnen. Und natürlich bleibt es ganz wichtig, die hier arbeitslos gemeldeten Menschen in Arbeit zu bringen und sie weiter zu qualifizie-

ren, wenn sie ohne Maßnahmen nicht vermittelbar sind. Aber **neben** – und nicht anstelle – diesen beiden Aufgaben kann auch die qualifizierte Zuwanderung einen Beitrag zur Lösung der demografischen Herausforderungen leisten.

Wir müssen also die Wagenburgmentalität ablegen und die Wege für eine qualifizierte Zuwanderung neu justieren. In der Vergangenheit gab es zu viel Zuwanderung in unsere Sozialsysteme, eine der Hauptursachen für die Integrationsprobleme. Jetzt gilt es, die Weichen so zu stellen, dass diejenigen zu uns kommen, die wir arbeitsorientiert auch brauchen. Das sind Menschen mit einer Fachqualifikation, das sind Hochqualifizierte, z. B. Ingenieure, aber auch Selbständige.

Wie man das macht, haben andere Staaten uns längst gezeigt. Die VhU hat sich stets für die Steuerung der arbeitsorientierten Zuwanderung nach einem intelligenten Punktsystem ausgesprochen, bei dem Schulabschluss, Ausbildung, Qualifikationen, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse und sonstige Parameter eine Rolle spielen. Je nach Bedarf in den einzelnen Branchen/Berufen könnte ein geeignetes Gremium die Messlatte von Jahr zu Jahr neu justieren. So entstünde ein atmendes, flexibles Steuerungsinstrument für die Bedarfe, die wir wirklich haben.

Alle, die zu uns gekommen sind und noch kommen, sind zu integrieren. Das ist das Hauptthema von heute. Wir als VhU begrüßen ausdrücklich, dass die hessische Landesregierung diesem Thema unter Herrn Minister Hahn einen besonders hohen Stellenwert eingeräumt hat. Wir begrüßen außerdem, dass auch tatsächlich gehandelt wird, wie z. B. in dem Projekt Modellregionen. Was wir aber sehr bedauern und kritisieren ist, dass die Arbeitgeber bzw. die Betriebe vor Ort nicht in die dort gebildeten Arbeitskreise bzw. Diskussionsgruppen einbezogen worden sind. Uns ist jedenfalls keine Modellregion bekannt, wo dies geschehen ist. Warum ist man nicht an einer Mitwirkung der Betriebe bzw. ihrer Verbände interessiert? Warum verzichtet man darauf, die Betriebe einzubeziehen und auf diese Weise auch etwas über die Integration zu erfahren, wie sie in den Betrieben tatsächlich stattfindet? Wenn man die Wirtschaft und die Betriebe wirklich als wichtige Player in Sachen Migration und Integration ansieht – und eigentlich sollte das völlig unbestritten sein -, dann sollte man das schleunigst ändern und die Betriebe und ihre Verbände mit einbeziehen. Die VhU bietet ausdrücklich an, über ihre regionalen Geschäftsstellen in allen Modellregionen mitzuwirken. Eine Unter-

stützung dieses Anliegens durch die hessische Landesregierung und auch durch die Enquetekommission wäre sicherlich hilfreich.

Die VhU sieht ihre Aufgabe nicht darin, hochtheoretische, wissenschaftliche Ausführungen zu machen, die die EKM besser an vielen anderen Stellen nachlesen kann. Eher kann die VhU Informationen zur Integrationspraxis der Betriebe beitragen. Damit haben wir uns schon recht ausführlich auf den Seiten 106 ff. unseres Buches aus dem Jahre 2007 befasst; die dortigen Ausführungen haben nichts an ihrer Aktualität verloren. Darüber hinausgehend haben wir aber in vier renommierten Unternehmen zum Thema Integration recherchiert. Und wir schildern, wie dort mit dem Thema umgegangen wird, welche Defizite bestehen, welche Kritik an welchen Dingen geübt wird, aber auch, welche Good-Practice-Beispiele vorhanden sind, die zur Übernahme einladen. Dabei werden wir auch auf die wesentlichen Fragen aus dem uns zugesandten Fragenkatalog eingehen. Zwei Unternehmen – darunter ein mittelständisches und ein Großunternehmen – sollen etwas ausführlicher und die zwei weiteren Unternehmen nur kurz dargestellt werden.

2.2 Unternehmen A

Zur Firma: knapp 1.000 Beschäftigte; Automobilzulieferer; Herstellung von Bremsen, Seiltechnik, Fensterhebern; Anteil der Nichtdeutschen an der Gesamtbelegschaft ca. 17 %.

- In der Firma sind insgesamt (d. h. in allen drei Ausbildungsjahren zusammen) 35 Auszubildende, darunter fünf Nichtdeutsche. In diesem Jahr werden zehn neue Auszubildende eingestellt, darunter zwei Nichtdeutsche.
- Wenn Zweifel bestehen, ob der Bewerber für den nachgesuchten Ausbildungsberuf überhaupt ausbildungsgerecht ist, schlägt die Firma häufig ein Praktikum vor. Die jungen Leute werden „eng“ geführt und angeleitet, lernen theoretisch und praktisch und machen Zwischentests und einen Abschlusstest. Es nehmen Deutsche wie auch Nichtdeutsche teil. In den allermeisten Fällen gelingt es – auch bei den Nichtdeutschen -, die Ausbildungseignung im Laufe des Praktikums nachzuweisen

oder herzustellen. Die Firma muss wegen der bei ihr ausgeübten technischen Berufe stark auf die Schulnoten in Mathematik und Physik achten. In das vorgeschilderte Praktikum nimmt die Firma von Fall zu Fall auch Personen auf, bei denen von den schulischen Vornoten gerade in diesen beiden Fächern her gesehen eine Einstellung eigentlich von vornherein ausscheiden müsste. In der Mehrzahl der Fälle gelingt es aber auch hier, die Ausbildungseignung herzustellen.

- Wenn im Laufe der Ausbildung Probleme auftauchen, schaltet die Firma in aller Regel – mit Einverständnis der Betroffenen – die Eltern ein. Es finden persönliche Gespräche statt, möglichst mit beiden Elternteilen, die dazu beide eingeladen werden. Leider erscheint trotzdem häufig nur ein Elternteil. Unabhängig davon hat die Firma mit der starken Einbeziehung der Eltern und deren individueller Ansprache ausnahmslos gute Erfahrungen gemacht. Die Firma berichtet, es sei tatsächlich zu erkennen, dass und wie sich die Eltern der Probleme angenommen haben.
- Im berufsschulischen Bereich beobachtet die Firma, dass die Probleme bei nicht-deutschen Azubis deutlich ausgeprägter sind als bei deutschen. Die Firma (Ausbildungs- und gelegentlich auch Personalleiter) nimmt regelmäßig Kontakte mit der Berufsschule auf, vereinbart dort Termine und spricht darüber mit dem Klassenlehrer. Man versucht, den Gründen für die Defizite nachzugehen und Lösungswege zu erarbeiten. Deren Einhaltung und Umsetzung in der Folgezeit wird intensiv betreut und unterstützt. Mit dieser Methode ist die Firma sehr zufrieden, in den ganzen zurückliegenden Jahren ist kein Azubi während der Ausbildungszeit „abgesprungen“.
- Ein Modell „Ausbildungspate“ hat sich besonders bewährt: Ein älterer Meister (Erfahrung, Übersicht, Ruhe, Reife, Ausstrahlung) kümmert sich intensiver um die sozialen Kompetenzen der nichtdeutschen Azubis.
- Die Firma erklärt ihre Bereitschaft, den Anteil der nichtdeutschen Azubis weiter zu erhöhen, erwartet dafür aber eine Verbesserung der schulischen Voraussetzungen und eine Verbesserung der Eignung für den angestrebten Ausbildungsberuf.

Im späteren Arbeitsverhältnis:

- Bei Neueinstellungen in technische Fachberufe sind gute bis sehr gute Deutschkenntnisse unerlässlich, da die Firma Lieferant für Hochsicherheitsteile ist und verschiedenste Beschreibungen, präzise Arbeitsanweisungen und Sicherheitshinweise verstanden und umgesetzt werden müssen. Bei der Anwerbung von nicht-deutschen Arbeitnehmern für diese technischen Fachberufe hat die Firma negative Erfahrungen gemacht: Es mangelt häufig an den erforderlichen Deutschkenntnissen.
- Im Gegensatz dazu hat die Firma bei den nichtdeutschen Hochqualifizierten (vor allem Ingenieure) in den letzten Jahren gute Erfahrungen gemacht; ihre Mehrsprachigkeit wird immer besser und ausgeprägter.
- Die Firma erwähnt noch eine etwas „ausgefallene“ Idee, die sich integrationsmäßig aber sehr positiv ausgewirkt hat. Zwei türkische Mitarbeiter haben sich an die deutschen Arbeitskollegen gewandt mit dem Ziel „Wir zeigen euch Istanbul“. Ergebnis: 20 deutsche Arbeitnehmer sind mit ihnen nach Istanbul gereist, haben Stadt, Religion und Kultur kennengelernt, Moscheen besucht, dabei auch religiöse Probleme besprochen und dabei ein deutliches Stückweit mehr zueinander gefunden.
- **Fazit und Vorschläge:**
 - Bei Einstellung von Auszubildenden (nichtdeutsche Jugendliche), bei denen die Ausbildungsfähigkeit zweifelhaft ist (z. B. wegen schlechter Schulnoten), bietet es sich an, ihnen durch ein Praktikum doch noch eine Chance zu geben, die Ausbildungsfähigkeit unter Beweis zu stellen.
 - Bei Problemen während der Ausbildung sollten von Anfang an die Eltern und außerdem die Berufsschule (Lehrer) miteinbezogen werden. Hier sollte die hessische Landesregierung (Wirtschafts- und Kultusministerium) überlegen, ein Programm zur Stärkung und Begleitung dieser positiven Erfahrungen aufzulegen, etwa mit dem Titel „Interkulturelle Kompetenzen erwerben, unter besonderer Berücksichtigung des Umgangs mit den Eltern“.

- Zur Förderung/Unterstützung der sozialen Kompetenzen nichtdeutscher Azubis bietet sich ein „Patenmodell“ (z. B. ältere, erfahrene Meister o. ä.) an.
- Bei Arbeitnehmern, die sich bewerben, insbesondere bei Nichthochqualifizierten, ist die Beherrschung der deutschen Sprache in aller Regel unerlässliche Voraussetzung für die Einstellung.

2.3 Unternehmen B

Zur Firma: am hiesigen Standort ca. 8000 Beschäftigte; Pharmabranche (Forschung/Entwicklung/Produktion/Vermarktung von Medikamenten); in der Belegschaft mehr als 50 Nationalitäten.

Zur Ausbildung:

- ca. 550 Auszubildende, u. a. in den Berufen Chemikant, Pharmakant, Laborant; Anteil der nichtdeutschen Auszubildenden zwischen 30 % und 40 %; starke Mitarbeiterbindung, die daraus resultiert, dass sich bei den eingestellten Azubis ein recht hoher Anteil von Mitarbeiterkindern befindet.
- Neben dem Einsatz am Arbeitsplatz und dem Besuch der Berufsschule führt die Firma während der Ausbildung als drittes Modul auch Zusatzunterricht mit starken praktischen Elementen durch und hat dabei sehr gute Erfahrungen gemacht. Die Firma hat im Zusammenhang mit der Begründung der Ausbildungsverhältnisse immer wieder erhebliche Mängel bei der Frage festgestellt „Wie bewerbe ich mich korrekt und zielführend?“. Dieses Procedere müsste eigentlich schon hinreichend im Elternhaus, in der Schule und in der Beratung durch die Arbeitsagentur vermittelt werden, offenbar aber noch nicht ausreichend. Die Firma leistet ihren Beitrag zur Verbesserung z. B. durch das Projekt „Schüler als Botschafter“; d. h. sie sendet Azubis in deren ehemalige Schulen, wo diese dann über ihren eigenen Ausbildungsberuf und die benachbarten Berufe informieren, aber auch über Verfahren und Inhalte rechtzeitiger, korrekter und zielführender Bewerbungen. Gerade bei nichtdeutschen Interessenten glaubt die Firma mit diesem Projekt gute Erfahrungen zu machen.

- Die Firma registriert außerdem erhebliche Defizite bei den Kenntnissen/Vorstellungen über den gewünschten Ausbildungsberuf. Sie leistet hier auf zweierlei Weise einen Eigenbeitrag, um dies zu verbessern: Zum einen durch Vorschaltung von „Kennenlernwochen“, ca. 2-3 Wochen in Labor, Technik und anderen Betriebs- und Arbeitsbereichen, anschließend Abschlussgespräch und Tests mit Empfehlung. Damit hat die Firma, selbst bei Jugendlichen mit relativ schlechten Schulnoten, gute Erfahrungen gemacht. Zum zweiten durch regelmäßige Einladung von Lehrern von allgemeinbildenden Schulen und auch von Schulklassen, in den Betrieb zu kommen und die Arbeitsplätze und die fraglichen Berufe näher kennenzulernen.
- Zu Beginn eines jeden Ausbildungsverhältnisses steht eine Einführungswoche mit Kennenlernen der Basics und der social Standards im Umgang miteinander. Dieser Weg hat sich als besonders nützlich für das Zusammenwachsen und das Miteinander der verschiedenen Nationalitäten herausgestellt.

Im späteren Arbeitsverhältnis:

- Die Firma legt traditionell großen Wert auf Diversity und war eines der ersten Unterzeichner-Unternehmen der „Charta der Vielfalt“. Seit vielen Jahren gibt es eine Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz und sozialadäquater Umgang miteinander“, in der als ein Modul auch das gedeihliche Miteinander der deutschen und nichtdeutschen Beschäftigten angesprochen wird. Die BV wird häufig erwähnt, Teile ihres Wortlauts werden immer wieder zitiert, z. B. auf Betriebsversammlungen, ihr Gedankengut wird damit ständig wach gehalten, so dass man sagen kann, dass die Inhalte der BV auch wirklich gelebt werden. Diese Vorgehensweise hat sich gerade in Sachen Integration als sehr nützlich für das gedeihliche Miteinander im Betrieb erwiesen.
- Im Bereich der High Potentials ist die Firma als internationaler Player zur Anwerbung von Nichtdeutschen sehr stark darauf angewiesen, dass die Politik alles tut, Hessen und insbesondere die Metropolregion Frankfurt Rhein-Main über die Landesgrenzen hinaus so attraktiv und interessant wie möglich zu machen.

- **Fazit und Vorschläge:**

- Das Bewerbungsprozedere besser und rechtzeitiger vermitteln (Elternhäuser, Schulen, Arbeitsagentur).
- Die Kenntnis der Berufsbilder besser, eher und zielführender vermitteln. Als Beitrag der Betriebe im Sinne von Good Practice für andere kommt das Projekt „Schüler als Botschafter“ in Betracht; das Land Hessen sollte sich stärker bei den Projekten „Kennenlernwochen vor Ausbildung“ und „Lehrer und Schulklassen in die Betriebe“ engagieren, die Wirtschaft tut dies schon mit ihren Arbeitskreisen SchuleWirtschaft und der gleichnamigen Landesarbeitsgemeinschaft.
- Als Good-Practice-Beispiel die Diversity-Idee anwenden/praktizieren („Charta der Vielfalt“, d. h. die Andersartigkeit der Mitbeschäftigten religiös/kulturell/sprachlich als Chance verstehen und nutzen).

2.4 Unternehmen C und D

Hier sollen nur Gesichtspunkte erwähnt werden, die über die bei den Unternehmen A und B schon genannten Gesichtspunkte hinaus gehen.

Unternehmen C:

- Das Unternehmen beteiligt sich an dem Projekt „Einstiegsqualifizierung – EQ“ (§ 235 b SGB III). Hier geht es darum, solchen Bewerbern eine Chance auf einen Ausbildungsvertrag einzuräumen, die dies sonst, insbesondere von ihren schulischen Leistungen und Ergebnissen her, nicht schaffen würden; denn jeder zweite Teilnehmer hat gar keinen Abschluss oder nur einen Hauptschulabschluss. 90 % der Teilnehmer beenden das Projekt erfolgreich und erhalten anschließend einen Ausbildungsvertrag. Die Firma hat mit dem Projekt und den Teilnehmern gute Erfahrungen gemacht, auch und insbesondere bei den Teilnehmern mit Migrationshintergrund, die immerhin 1/3 aller Teilnehmer ausmachen.
- Wenn es um die Besetzung von Führungspositionen geht, hat die Firma auch immer wieder junge Ausländer bzw. Personen mit Migrationshintergrund eingestellt, die in Deutschland studiert haben. Was die Integration anbelangt, hat sie damit beste Erfahrungen gemacht: Infolge des mehrjährigen Studiums und damit Aufent-

halts in Deutschland sprechen diese Personen mehr oder weniger fließend Deutsch und sind in aller Regel weitestgehend integriert.

Unternehmen D:

- Die Firma beteiligt sich seit vielen Jahren an dem Programm „Jugend mobil“. Junge Menschen zwischen 18 und 24 Jahren, die wenigstens einen Hauptschulabschluss haben, aber arbeitslos sind und aus schwierigen sozialen Verhältnissen kommen, sollen an Arbeit herangeführt und in die Arbeitswelt integriert werden. Mehr als die Hälfte der in der Firma teilnehmenden Jugendlichen sind solche mit Migrationshintergrund. Es findet Qualifizierung, Stabilisierung, Integration und bei Bewährung auch Übernahme in ein Arbeitsverhältnis statt. Unterstützung in der Abteilung erfolgt durch einen erfahrenen Meister als „Paten“ und durch einen Jahrespraktikanten im Rahmen des Praxisjahres für Sozialarbeiter. Die Firma ist mit dem Ergebnis zufrieden: In ca. 2/3 aller Fälle schaffen die Jugendlichen das und werden übernommen.
- Weil das Beherrschen der deutschen Sprache unerlässlich ist (Sicherheitsaspekte; technische Anweisungen, die sofort verstanden und umgesetzt werden müssen), bietet das Unternehmen Sprachkurse in Deutsch im eigenen Schulungszentrum an. Die Teilnahme ist freiwillig und kostenlos, allerdings wird erwartet, dass der Mitarbeiter auch einen Teil Freizeit einbringt. Die Nachfrage bzw. Teilnahme an diesen Kursen könnte besser sein, obwohl das Unternehmen ständig darauf hinweist und wirbt. Von den Teilnehmern halten fast alle durch und erzielen eine deutliche Verbesserung ihrer Sprachkompetenz.
- **Fazit und Vorschläge:**
 - Das Projekt Einstiegsqualifizierung sollte noch breiter und intensiver beworben werden. Da das Projekt heute ganz überwiegend von KMU´s umgesetzt wird, sollte geprüft werden, wie die Akzeptanz bei mittleren und größeren Betrieben gesteigert werden kann; denn nur 12% der teilnehmenden Betriebe beschäftigen zwischen 50 und 249 Arbeitnehmer und gar nur 0,9% mehr als 250.
 - Die Barrieren für die Zulassung zum Arbeitsmarkt sollten bei solchen Personen, die ihr gesamtes Studium in Deutschland absolviert haben (sprechen fließend Deutsch, sind integriert) und hier Arbeit suchen, noch weiter abgebaut werden.

- Das Programm „Jugend mobil“ sollte noch stärker beworben und bekannter gemacht werden und auch in allen hessischen Regionen zur Anwendung kommen; denn es stellt eine große Chance für Jugendliche mit Migrationshintergrund dar, wenn sie gleichzeitig einen schwierigen sozialen Hintergrund aufweisen.
- Bezüglich des Erwerbs der deutschen Sprache ist den Betroffenen und den Betrieben Unterstützung zu geben und sind neue, kreative Ansätze zu erforschen, um die Akzeptanz von Sprachkursen bei den Betroffenen zu erhöhen. Dazu sollte ein Modellprojekt des Wirtschaftsministeriums mit den auf diesem Gebiet tätigen Institutionen auf den Weg gebracht werden.

2.5 Gesamtfazit

Eine nochmalige Zusammenfassung der VhU-Vorschläge erübrigt sich. Sie sind in den „Thesen“ (Kap. 1) und in den Ausführungen unter „Fazit und Vorschläge“ am Ende jedes Unterkapitels in Kap. 2 dargestellt. Die VhU ist überzeugt, dass ein solcher Ausflug in die Realität der Integration in den Betrieben die Erkenntnisse der EKM bereichert. Natürlich konnte dies nur ein kleiner Ausschnitt sein; und natürlich ist vieles davon sicher schon bekannt. Trotzdem sind an einigen Stellen Handlungsmöglichkeiten und Handlungsbedarf aufgezeigt, die für die EKM bei der Befassung mit dem Thema Integration sicherlich nützlich ist.

Frankfurt, den 26. August 2010
Geschäftsführung VhU/VI



Volker Fasbender



Dr. Werner Scherer