



HEINRICH BÖLL STIFTUNG

Heimatkunde

MIGRATIONSPOLITISCHES PORTAL

DOSSIER

«Welcome to Germany VI»

Arbeitsmarktintegration

Eine Publikation der Heinrich-Böll-Stiftung, Juni 2017

Inhalt

Vorwort.....	3
Flüchtling sein ist kein Beruf – Editorial zum Dossier "Arbeitsmarktintegration"	5
Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit – Zusammenfassung einer Studie der OECD.	10
Anerkennung vorhandener Berufsabschlüsse: Erfahrungen aus der Praxis I	16
a) Prototyping Transfer: „Wir recherchieren auch in Kriegsgebieten“	16
b) Talentscouts Bayern: den ganzen Menschen im Blick.....	18
c) jobs4refugees: Online in den Arbeitsmarkt	20
d) Praxischeck Dresden: Neue Talente fürs Handwerk	21
Anerkennung von Berufsqualifikationen – Chance für Geflüchtete	23
Von der Willkommenskultur zur Anerkennungskultur – ein Gespräch mit Daniel Weber	27
Ausbildungsmaßnahmen für Geflüchtete: Erfahrungen aus der Praxis II	33
a) Enter Nürnberg: Wegweiser durch den Arbeitsalltag	33
b) Tür an Tür: Umdenken in der Beratungspraxis nötig	35
c) Modellprojekt von RESQUE continued an der Produktionsschule Moritzburg ..	37
d) Beispiele aus dem rheinhessischen Jugendheim	40
Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt – eine Analyse	44
Impressum	55

Vorwort

„Welcome to Germany“ – eine Dossier-Reihe zu Flucht, Migration und Willkommenskultur in Deutschland

Hinausgehend über das vage Konzept einer "Willkommenskultur", das in den letzten Jahren zum Symbol bundesdeutscher Politik gegenüber Geflüchteten geworden ist, fragt die Heinrich-Böll-Stiftung mit der Dossier-Reihe "Welcome to Germany", wie Teilhabe im Einwanderungsland Deutschland ganz konkret und praktisch realisiert werden kann.

Ziel ist es, die stellenweise verengte Diskussion um eine sogenannte Willkommenskultur zu öffnen und in den Kontext „Migration – Teilhabe – Menschenrechte“ zu stellen. Wie schaffen wir das? Wie können gemeinsames Lernen, Arbeiten, Wohnen, wie können Integration und Migrationspolitik gestaltet werden in einer sich verändernden Gesellschaft? Welche Rolle nimmt eine aktive Zivilgesellschaft ein? Und Was bedeutet eine "Kultur des Willkommens" angesichts struktureller Diskriminierung bei der Wohnungssuche oder auf dem Arbeitsmarkt?

Während sich die vorherigen Dossiers mit den Themenbereichen "Fachkräftemigration", "Flucht und Asyl", „Menschenhandel“, "Visapolitiken" und "Zivilgesellschaftlichem Engagement" beschäftigt haben, geht es in diesem Dossier um Arbeitsmarktintegration. Vorgestellt werden gesetzliche Rahmenbedingungen, wissenschaftliche Studien und Erfahrungen aus der Praxis. Die Beiträge machen deutlich, wo Handlungsbedarf besteht, damit Menschen mit Fluchterfahrung faire Chancen auf dem Arbeitsmarkt bekommen.

Sarah Schwahn, Heinrich-Böll-Stiftung, Redaktion Heimatkunde
Berlin, 30. Juni 2017

Autorinnen und Autoren

Sigrun Matthiesen und Karin Rieppel haben das Dossier kuratiert. Sie sind freie Journalistinnen und Filmemacherinnen in Berlin und beschäftigen sich häufig mit gesellschaftspolitischen Themen. Sie arbeiten sowohl für unterschiedliche Medien als auch für soziale Organisationen und Verbände. Gemeinsam betreiben sie die Textagentur "Worte und Geschichten".

Eva Degler arbeitet in der Internationalen Migrationsabteilung der OECD in Paris zu den Themen soziale Mobilität, Integration in den Arbeitsmarkt und Antidiskriminierung.

Fabian Junge ist Referent im Multiplikatorenprojekt Transfer des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ bei der ebb GmbH.

Anke Petermann ist Germanistin und Romanistin, bei RIAS Berlin startete sie als Radiojournalistin, ab 1992 in Magdeburg. Seit 1994 freie Deutschlandradio-Korrespondentin - zunächst weiter in Sachsen-Anhalt, seit 2001 wechselweise in Hessen und Rheinland-Pfalz.

Dr. Carola Burkert forscht am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in der Arbeitsgruppe "Migration und Integration".

Dr. Alfred Garloff ist Wissenschaftler am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Einleitung

Flüchtling sein ist kein Beruf – Editorial zum Dossier "Arbeitsmarktintegration"

Sigrun Matthiesen und Karin Rieppel haben das Dossier "Arbeitsmarktintegration" kuratiert. In ihrer Einleitung stellen sie die einzelnen Beiträge sowie die Autorinnen und Autoren vor.

So kontrovers das Thema Flüchtlingspolitik oftmals diskutiert wird, in einem Punkt sind sich alle einig: Damit Geflüchtete in Deutschland Fuß fassen können, brauchen sie so schnell wie möglich Zugang zum Arbeitsmarkt. „Wir wollen Geld verdienen und unsere Fähigkeiten einsetzen, statt den ganzen Tag herumzusitzen und auf die Entscheidungen anderer zu warten“, lautet der immer wieder formulierte Stoßseufzer von Menschen, die in Deutschland Asyl beantragt haben.

Gleichzeitig suchen Unternehmen Fachkräfte, dem Handwerk fehlt der Nachwuchs, und der Rentenversicherung schon bald die jungen Beitragszahler. Kein Wunder also, dass der sperrige Begriff „Arbeitsmarktintegration“ inzwischen schon fast so allgegenwärtig ist wie „Willkommenskultur“. Aber eben auch genauso problematisch: So wenig es „die Geflüchteten“ gibt, so wenig existiert ein einheitlicher Arbeitsmarkt. Stattdessen gibt es unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Interessen, die versuchen, in regional höchst unterschiedlichen Arbeitsmärkten mit ihren jeweiligen Besonderheiten Fuß zu fassen.

Entsprechend zahlreich sind inzwischen die Ideen, Konzepte und Projekte, um die Menschen und die Arbeit zusammenzubringen. Die Hindernisse, die dabei überwunden werden müssen, sind groß. Das liegt nicht nur an erwartbaren Problemen wie Sprachbarrieren, fehlenden Dokumenten oder Qualifikationen, die in der hiesigen Arbeitswelt nicht so ohne weiteres zu verwerten sind. Weit grundlegender als durch individuelle und berufsspezifische Faktoren werden Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt dadurch behindert, dass sie keine vollen Bürgerrechte haben. Mit anderen Worten: Selbst wer im Rekordtempo Deutsch lernt und von

einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber mit offenen Armen empfangen wird, ist nicht davor gefeit, morgen abgeschoben zu werden, weil die frühere Heimat plötzlich als sicheres Herkunftsland gilt.

Daran haben auch die Gesetzesreformen des vergangenen Jahres nichts grundlegend geändert: Die sogenannte 3+2 Regelung beispielsweise, nach der Geflüchtete, die eine Ausbildung absolvieren, im Anschluss noch mindestens zwei Jahre bleiben dürfen, wird von regionalen Ausländerbehörden regelmäßig ignoriert, mit der Begründung, die „Aufenthaltsbeendigung“ gemäß dem im Jahr 2016 verschärften Asylrecht sei vorrangig. Eine möglichst restriktive Aufnahmepolitik mit einer möglichst schnellen und erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt verbinden zu wollen, ist und bleibt ein Widerspruch in sich. Die Folge ist unter anderem ein hoch komplexes System von Regeln darüber, wer, wann, unter welchen Bedingungen arbeiten darf, das selbst Fachleute kaum noch durchschauen. Es frustriert die Geflüchteten ebenso wie all jene engagierten Unternehmen, Projekte und Bürger/innen, die in den vergangenen Monaten und Jahren dafür gesorgt haben, dass Geflüchtete Ausbildungs- und Arbeitsplätze bekamen.

Vor diesem Hintergrund leistet das Dossier „Arbeitsmarktintegration“ eine Bestandsaufnahme: Es thematisiert die gegenwärtigen gesetzlichen Rahmenbedingungen, fasst aktuelle wissenschaftliche Studien zusammen und beleuchtet beispielhaft die praktischen Erfahrungen von Geflüchteten, Unterstützenden und Arbeitgebenden. Die Beiträge machen deutlich, wo vordringlich praktischer und politischer Handlungsbedarf besteht, damit Menschen mit Fluchterfahrung faire Chancen auf dem Arbeitsmarkt bekommen.

Eva Degeler fasst die zentralen Ergebnisse der von ihr mitverfassten OECD-Studie „Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit“ zusammen. Im europäischen Vergleich bewertet sie die Situation in Deutschland zwar grundsätzlich positiv, sieht aber deutliche Mängel in der Koordination der einzelnen Angebote und Akteur/innen. Außerdem gibt es nach Ansicht der OECD weder genügend Sprachkurse, noch ausreichend gezielte Angebote für niedrig qualifizierte oder Frauen.

Alle Geflüchteten Menschen bringen bestimmte Fähigkeiten und Qualifikationen mit – man muss nur herausfinden, welche das sind und wie man sie für den deutschen Arbeitsmarkt fruchtbar machen kann. Unter dieser Prämisse sind inzwischen in der gesamten Bundesrepublik zahlreiche Initiativen und Projekte an den Start gegangen, die bei der Integration in

den Arbeitsmarkt einen möglichst ganzheitlichen Ansatz verfolgen, auch Fluchthintergrund und individuelle Wünsche berücksichtigen, und die bei den zahlreichen bürokratischen Hürden nach neuen, flexiblen Wegen suchen.

Insgesamt acht solcher Projekte mit ihren unterschiedlichen Schwerpunkten stellt dieses Dossier beispielhaft vor. Im ersten Praxisblock geht es vor allem um die Anerkennung vorhandener Berufsabschlüsse. Experten und Expertinnen der IHK München kümmern sich im vom Bundesministerium für Bildung- und Forschung initiierten Projekt Prototyping Transfer um Qualifikationsanalysen und entwickeln dabei detektivische Fähigkeiten. Bei zahlreichen Ausländerbeiräten in Bayern gibt es ehrenamtliche Talentscouts, die sich in ausführlichen Gesprächen der Lebensgeschichte der Geflüchteten, den Umständen der Flucht und den Talenten und Berufswünschen jedes und jeder Einzelnen widmen. Die in Berlin ansässige gemeinnützige Organisation jobs4refugees.org versucht, Arbeitssuchende und Arbeitgebende auf einer online-Plattform zusammenzubringen und steht darüber hinaus bei Problemen für beide Seiten als Ansprechpartner/innen zur Verfügung. Das bei der Handwerkskammer Dresden angesiedelte Projekt Praxischeck will nicht nur helfen, die handwerklichen Fähigkeiten Geflüchteter festzustellen, sondern auch sächsische Handwerksunternehmen ermutigen, sich für neue Talente zu öffnen.

Welche Instrumente grundsätzlich existieren, um vorhandene Qualifikationen und Kompetenzen zu ermitteln und anerkennen zu lassen, erläutert Fabian Junge, Referent in einem Multiplikatorenprojekt, das auf den Transfer des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ abzielt.

Daniel Weber, Leiter des Bereichs Migration und Gleichberechtigung im DGB Bildungswerk Bund e.V., lenkt den Blick auf die Gegebenheiten in den Betrieben. Im Interview warnt er vor Ausbeutung und einer Philosophie des „Arbeiten um jeden Preis“, bei der Geflüchtete in Beschäftigungsverhältnissen ohne Aufstiegsperspektive stecken bleiben. Stattdessen plädiert er für eine betriebliche Anerkennungskultur, die stärker als bisher auf individuelle Fähigkeiten und Kompetenzen achtet.

Im zweiten Praxisblock dieses Dossiers zeigen die Mitarbeiterinnen des Nürnberger Projekts Enter auf, wo ihren Erfahrungen nach die Schwächen vorhandener Instrumente der Arbeits-

marktintegration liegen: „Unserer Meinung nach gibt es nicht nur zu wenig Unterstützungsangebote, oft sind sie auch nicht bedarfsgerecht. Außerdem ist der Fokus bestehender Angebote überwiegend auf Ausbildung gerichtet“.

Kritik an den Möglichkeiten und Grenzen von Ausbildungsmaßnahmen für Geflüchtete kommt auch vom bayrischen Verein Tür an Tür, der sich seit 25 Jahren für die Verbesserung der Lebensbedingungen und die Integration von Geflüchteten, Immigranten und Menschen mit ausländischen Wurzeln engagiert. Stephan Schiele, einer der Geschäftsführer des Vereins, bemängelt, dass Bildungsangebote für junge Geflüchtete zu einseitig auf Ausbildungsberufe festgelegt sind. Sein Kollege Thomas Wilhelm beklagt, dass Menschen, die aufenthaltsrechtlich nur geduldet sind, in der Praxis auch während einer Ausbildung keinen Schutz vor Abschiebung genießen.

Resque Continued, ein Ausbildungs- und Arbeitsmarktprojekt für Geflüchtete in Sachsen, betreibt unter anderem eine Modellschulklasse für Jugendliche ohne Schulabschluss. Aufgrund der positiven Erfahrungen, die auch in Aufsätzen der Jugendlichen selbst zum Ausdruck kommen, plädieren die Projektmitarbeitenden dafür, solche dringend benötigten Angebote bundesweit auszubauen und ohne Altersbegrenzung zugänglich zu machen.

Auf dem Land, wo staatliche Angebote häufig fehlen, sind Geflüchtete auf ehrenamtliche Unterstützung angewiesen, um Zugang zu Ausbildung und Arbeit zu finden. Im rheinhessischen Winzerort Jugenheim übernimmt das die Initiative Willkommen im Dorf. Geflüchtete und ihre Paten haben der Journalistin Anke Petermann von ihren bisherigen Erfahrungen erzählt.

Vieles von dem, was die Praktikerinnen und Praktiker in diesem Dossier aus ihren Alltagserfahrungen berichten, wird auch in der Analyse von Carola Burkert und Alfred Garloff vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) thematisiert. Sie werten aktuelle Untersuchungen und Daten aus, und warnen vor überzogenen Erwartungen, sowohl in Bezug auf den Umfang als auch das Tempo der Arbeitsmarktintegration. „Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen, dass die Beschäftigungsquote bei Fluchtmigrant/innen nach fünf Jahren rund 50 Prozent beträgt“. Dennoch, so ihr Fazit „Wenn es uns jetzt gelingt, zusätzliche Mittel für die sprachliche, allgemeinbildende und berufliche Qualifizierung bereitzustellen, möglichst vielen Geflüchteten möglichst frühzeitigen Zugang zu Integrationsangeboten zu bieten und bei den Integrationsbemühungen nicht nachzulassen, dann ist es zu schaffen, dass aus den Geflüchteten von heute die Arbeitnehmer/innen von übermorgen werden.“

Wie die ersten Schritte zu diesem Fernziel aussehen können, veranschaulicht zum Abschluss dieses Dossiers [eine Slideshow der Arrivo Übungswerkstätten](#) in Berlin. Unter dem Slogan »Flüchtling ist kein Beruf« bietet das Projekt berufliche Orientierung, bereitet auf Arbeit und Ausbildung vor und arbeitet dabei eng mit Berliner Betrieben zusammen. Die Slideshow steht lediglich online zur Verfügung und ist nicht Teil der PDF-Version des Dossiers.

Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit – Zusammenfassung einer Studie der OECD

Eva Degler fasst die Ergebnisse und politischen Empfehlungen der OECD-Studie „Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit – Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland“ zusammen.

2015 und 2016 kamen ca. 1,2 Millionen Menschen nach Deutschland, um Asyl zu beantragen. Wenn man dieser Zahl die bisherigen durchschnittlichen Anerkennungsquoten zugrunde legt, kann man davon ausgehen, dass ca. 700 000 Personen Schutz nach internationalem Recht erhalten werden.

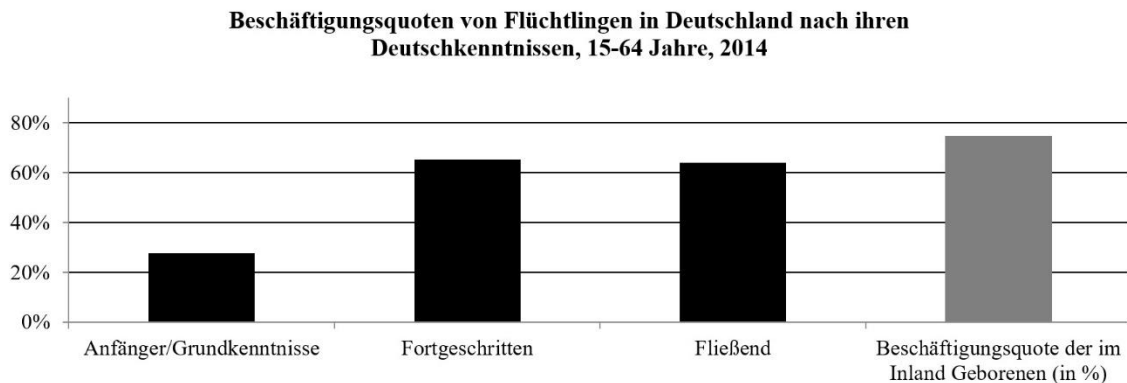
Im Februar 2017 waren bereits 9 Prozent der als arbeitssuchend gemeldeten Personen Asylbewerber oder Flüchtlinge. Diese hohe Zahl an Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist eine Herausforderung. Forschung aus OECD-Ländern belegt, dass sich die Beschäftigungsquoten von Flüchtlingen teils erst nach 10 bis 15 Jahren an die Quoten der im Inland geborenen Bevölkerung angleichen (EU-OECD, 2016). Daher ist es wichtig, frühzeitig passgenaue Möglichkeiten zum Spracherwerb und zur Weiterqualifizierung zu schaffen und außerdem sicherzustellen, dass Integrationsangebote aufeinander abgestimmt und langfristig gedacht sind. Zudem sollten politische Rahmenbedingungen die Schlüsselrolle der Arbeitgeber/innen in diesem Prozess berücksichtigen.

Frühzeitigen Zugang zu Integrationsmaßnahmen und dem Arbeitsmarkt erleichtern

Ein entscheidender Faktor für langfristige Arbeitsmarktergebnisse ist ein frühzeitiger Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Integrationsmaßnahmen. In diesem Bereich wurde in Deutschland eine Reihe von Maßnahmen ergriffen. Der Arbeitsmarktzugang für Asylbewerber wurde gelockert und ist unter bestimmten Voraussetzungen nach drei Monaten möglich – im OECD-Vergleich eine relativ liberale Regelung. Außerdem wurden mit der Öffnung der Integrationskurse für Asylbewerberinnen und Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive – 2016 waren

das Antragstellende aus Eritrea, Iran, Irak, Somalia und Syrien – weitere Schritte eingeleitet, um eine frühzeitige Integration für diese Gruppe zu erleichtern.

Der Fokus auf Sprachkurse ist in der Tat wichtig. Abbildung 1 verdeutlicht, dass Flüchtlinge mit fortgeschrittenen Sprachkenntnissen deutlich höhere Beschäftigungsquoten aufweisen (65 Prozent) als Flüchtlinge mit Anfänger- bzw. Grundkenntnissen (28 Prozent).



Quelle: Berechnungen des OECD-Sekretariats auf der Basis des Deutschen Mikrozensus (die Daten wurden vom Statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellt und beziehen sich auf Flüchtlinge, die sich 2014 in Deutschland aufgehalten haben). Urheber: OECD. All rights reserved.

Im Rahmen der OECD-Studie (2017) ergab eine gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales durchgeführte Arbeitgeberbefragung, dass etwa 50 Prozent der Teilnehmenden bereits für geringqualifizierte Tätigkeiten zumindest gute Deutschkenntnisse erwarten.^[iii] Bei Tätigkeiten mit mittleren Kompetenzanforderungen (Facharbeiter/innen) steigt der Anteil auf über 90 Prozent.

Daher wird es in der Zukunft wichtig sein, das Angebot an Sprachkursen weiter auszubauen. Obwohl die Zahl der Integrationskurse deutlich erhöht wurde, besteht immer noch ein großer ungedeckter Bedarf. 2016 erteilte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge ca. 560 000 Teilnahmeberechtigungen für einen Integrationskurs. Im selben Jahr begannen allerdings nur etwa 320 000 Personen auch tatsächlich einen Kurs. Anders ausgedrückt konnten 240 000 Personen, die ihren Berechtigungsschein 2016 erhielten, in jenem Jahr keinen Sprachkurs beginnen. Dabei handelt es sich um eine konservative Interpretation, da die Teilnehmerzahlen auch Personen beinhalten dürften, die eine Teilnahmeberechtigung bereits vor 2016 erhalten hatten.

Gezielte Integrationsmaßnahmen entwickeln

Daten zu Asylbewerber/innen im ersten Halbjahr 2016 zeigen, dass ca. 17 Prozent eine Hochschule im Herkunftsland besucht hatten, während rund 20 Prozent lediglich Grundschulbildung und weitere 10 Prozent keine formelle Schulbildung aufweisen konnten (Neske und Rich, 2016).^[iii] Dieses breite Qualifikationsspektrum stellt die Integrationspolitik vor eine entscheidende Herausforderung: Integrationsangebote müssen heterogene Bildungshintergründe und berufliche Kompetenzen berücksichtigen, um effektiv zu sein.

Als Reaktion auf diese unterschiedlichen Bildungshintergründe wurde bereits das Angebot für Alphabetisierungskurse deutlich erhöht. Für andere Gruppen, wie z.B. Höherqualifizierte, Eltern oder junge Migrant/innen, sind solche Angebote allerdings noch stark ausbaufähig. Außerdem sollten passgenaue Angebote über den Spracherwerb hinausgehen und auch berufliche Bildung und Qualifizierung miteinschließen. Daher wird es wichtig bleiben, solche Angebote auszuweiten und anzupassen. Ein Beispiel sind hier die sogenannten Einstiegsqualifizierungen, die junge Menschen in Betrieben auf eine Berufsausbildung vorbereiten. Im November 2016 waren bereits ca. 30 Prozent aller Teilnehmenden dieser Maßnahme Asylbewerber/innen oder Flüchtlinge, allerdings fällt die absolute Zahl mit 3 200 Teilnehmenden noch gering aus.

Erfahrungen aus anderen OECD-Ländern zeigen, dass gerade die Integration von niedrigqualifizierten Flüchtlingen einige Zeit in Anspruch nehmen kann und gezielte Qualifizierungsangebote erfordert. In Schweden und Norwegen werden zum Beispiel zwei- oder dreijährige Einführungsprogramme angeboten, die Sprachkurse mit beruflichem Training verknüpfen. In Deutschland wurde zwar durch eine Reihe von Initiativen versucht, die Arbeitserfahrung von Asylbewerberinnen und Flüchtlingen zu erhöhen. Allerdings sollten hier mehr zielgerichtete Maßnahmen, vor allem für Geringqualifizierte, entwickelt werden, die Sprachtraining und berufliche Qualifizierung eng miteinander verzahnen. Zudem wird es wichtig sein, gezielte Angebote für Frauen auszubauen, die niedrigqualifiziert sind und/oder keine Arbeitserfahrung haben.

Die Arbeitgeberbefragung verdeutlicht nochmals, dass gezielte Weiterbildungsangebote für geringqualifizierte Flüchtlinge essentiell sind. Arbeitgeber/innen, die bereits Asylbewerber/innen oder Flüchtlinge eingestellt hatten, gaben an, dass sich die Mehrheit der vergebenen

Stellen auf einem niedrigen Qualifikationsniveau befand. In der Zukunft sehen sie allerdings Beschäftigungschancen vor allem für Facharbeiter (50 Prozent der Teilnehmenden) und hochqualifizierte Fachkräfte (15 Prozent).

Die Koordinierung zwischen verschiedenen beteiligten Akteuren verbessern

Da Integration eine Querschnittsaufgabe darstellt, an der eine Vielzahl verschiedener Akteure beteiligt ist, stellt sich in allen OECD-Ländern die Frage, wie Arbeitsmarktintegration am besten koordiniert werden kann. In Deutschland beinhaltet die Arbeitsmarktintegration von Asylbewerber/innen und Flüchtlingen momentan einen Zuständigkeitswechsel, sobald Asylbewerber/innen einen positiven Asylbescheid erhalten. Die Bundesagentur für Arbeit, die während des Asylverfahrens zuständig ist, überträgt die Verantwortung auf die Jobcenter, die für Sozialhilfeempfänger/innen, einschließlich Flüchtlinge, zuständig ist. In der Verwaltungspraxis führt dieser Wechsel immer wieder zu Problemen, etwa in Bezug auf den Datentransfer und die Übermittlung von Informationen zu vorhergegangenen Maßnahmen. Jüngste Initiativen mit dem Ziel des Aufbaus zentraler Anlaufstellen, in denen mehrere Akteure (z.B. Jobcenter, Arbeitsagentur, örtliche Ausländerbehörden und Sozialdienste) unter einem Dach angesiedelt sind, stellen daher eine positive Entwicklung dar und sollten ausgeweitet werden.

Diejenigen unterstützen, die Arbeitsplätze bereitstellen

Ohne die Bereitschaft von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Asylbewerber/innen und Flüchtlinge einzustellen, ist Arbeitsmarktintegration kaum möglich. Daher ist es wichtig, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Arbeitgeber/innen so weit wie möglich erleichtern, Asylbewerber/innen und Flüchtlinge einzustellen. Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung zeigen allerdings, dass Rechtsunsicherheit für viele Umfrageteilnehmenden ein Problem darstellt. Fast 70 Prozent betonten die Wichtigkeit einer erhöhten Rechtssicherheit für Personen mit unsicherem Aufenthaltsstatus als Voraussetzung für die Bereitschaft, sie einzustellen. Dies beinhaltet Asylbewerber/innen, Geduldete und Flüchtlinge mit subsidiärem Schutz.^[iv] Eine

neue, sogenannte 3+2 Regelung adressiert dieses Problem teilweise und erlaubt unter bestimmten Umständen, dass Asylbewerber/innen und Geduldete während einer dreijährigen Berufsausbildung in Deutschland bleiben können. Finden sie anschließend ein Arbeitsplatz, wird die Erlaubnis um zwei Jahre verlängert. Allerdings wird diese Regel von den lokal zuständigen Ausländerbehörden nicht flächendeckend angewandt und gilt zudem nicht für subsidiär Schutzberechtigte. Hier besteht Handlungsbedarf.

Außerdem halten rund drei Viertel der Umfrageteilnehmer/innen berufsbezogene Sprachkurse während der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses für sehr wichtig, um Sprachkenntnisse weiter zu verbessern. Bisher war das Angebot an solchen Kursen eher gering, im Jahr 2017 sollen allerdings ca. 175 000 Plätze in berufsbezogenen Sprachkursen finanziert werden.

Zusammenfassend kann man feststellen, dass Deutschland – mit starker Unterstützung der Zivilgesellschaft – relativ schnell reagiert und die politischen und bürokratischen Rahmenbedingungen angepasst hat, um die Arbeitsmarktintegration von Asylbewerber/innen und Flüchtlingen zu erleichtern. Dies betrifft vor allem den erleichterten Arbeitsmarktzugang für Asylbewerber/innen und den Ausbau von Sprachkursen. Allerdings bleibt die Herausforderung eine koordinierte, längerfristige Integrationsstrategie zu entwickeln, die Sprachkurse und berufliche Weiterbildung eng verzahnen. Dies erfordert auch eine verbesserte Koordination zwischen den beteiligten Akteur/innen. Vor allem für geringqualifizierte Asylbewerber/innen und Flüchtlinge sollte ein längerfristiger Ansatz als Investition gesehen werden, um die Chancen dieser Menschen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern. Außerdem wird es auch in Zukunft essentiell sein, Arbeitgebende zu unterstützen, Rechtssicherheit zu erhöhen und berufsbezogene Sprachkurse weiter auszubauen.

Quellen

- EU-OECD (2016), How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module, Working Paper, No. 1/2016, <http://dx.doi.org/10.2767/350756>.
- Neske, M. und A.K. Rich (2016), Asylerstantragsteller in Deutschland im ersten Halbjahr 2016. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit, BAMF-Kurzanalyse, Ausgabe 4/2016, Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg.

- OECD (2016), Erfolgreiche Integration – Flüchtlinge und sonstige Schutzbedürftige, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264251632-de>.

OECD (2017), Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland, OECD Publishing, Paris, <http://www.oecd.org/els/mig/Labour-Market-Integration-Refugees-Germany-2017-de.pdf>.

Anmerkungen

[i] Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse der OECD-Studie „Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit – Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland“ (OECD, 2017), die von Eva Degler zusammen mit Thomas Liebig verfasst wurde. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der Organisation oder der Regierungen ihrer Mitgliedstaaten wider. Online abrufbar unter <http://www.oecd.org/els/mig/Labour-Market-Integration-Refugees-Germany-2017-de.pdf>.

[ii] An dieser nicht-repräsentativen Befragung nahmen rd. 2 200 Arbeitgeber teil.

[iii] Asylbewerber aus Syrien und dem Iran sind generell besser qualifiziert als der oben genannte Durchschnitt.

[iv] Die Gruppe der subsidiär Schutzberechtigten erhält einen einjährigen, erneuerbaren Aufenthaltstatus und kann eine Familienzusammenführung erst ab 2018 beantragen. Ihr Anteil an allen positiven Asylbescheiden ist stark gestiegen von weniger als 1% im Jahr 2015 auf ca. ein Drittel im folgenden Jahr.

Anerkennung vorhandener Berufsabschlüsse: Erfahrungen aus der Praxis I

Im ersten Praxisblock des Dossiers "Arbeitsmarktintegration" berichten wir beispielhaft von vier Projekten aus Bayern, Berlin und Sachsen, die Geflüchtete beim Eintritt in den Arbeitsmarkt unterstützen.

Diese Projekte stellen wir vor:

- a) Prototyping Transfer: „Wir recherchieren auch in Kriegsgebieten“
- b) Talentscouts Bayern: den ganzen Menschen im Blick
- c) jobs4refugees: Online in den Arbeitsmarkt
- d) Praxischeck Dresden: Neue Talente fürs Handwerk

a) Prototyping Transfer: „Wir recherchieren auch in Kriegsgebieten“

- Bei "Prototyping Transfer" handelt es sich um ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, das unter anderem die IHK München als Projektpartner unterstützt.

Eine Köchin aus Westafrika, ein Elektroniker aus Syrien – sie sind die jüngsten Beispiele für erfolgreiche Qualifikationsanalysen (QA) bei Prototyping Transfer, einem Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, das auch die IHK München als Projektpartner unterstützt. „Die Grundvoraussetzungen sind“ erläutert Georg Sterner, bei der IHK München verantwortlich für die Umsetzung, „dass die Geflüchteten im Herkunftsland eine staatlich anerkannte, abgeschlossene Berufsausbildung absolviert haben, dafür aber keine Nachweise, keine Dokumente besitzen und auch keine Möglichkeit haben, diese zu beschaffen.“

QAs können grundsätzlich unabhängig vom Status eines Asylverfahrens stattfinden. Im Fall der Köchin aus Westafrika und des Elektronikers aus Syrien hatten ehrenamtliche Helferinnen und Helfer den Kontakt zur IHK München hergestellt, um das Verfahren zu initiieren. Zunächst wird ein Antrag auf Anerkennung des ausländischen Abschlusses bei der IHK FOSA (Foreign Skills Approval) gestellt, die im Rahmen des Verfahrens auch eine Plausibilitätsüberprüfung durchführt: Gibt es in dem entsprechenden Land solche Schulen, solche Berufsbildungssysteme, Berufsausbildungen etc. Dabei wird zum Teil auch in Kriegsgebieten recherchiert. „Die IHK FOSA macht das schon seit 2012, dort werden über 20 Sprachen gesprochen, es gibt Expertinnen und Experten für alle einschlägigen Länder“, so Sterner.

Wenn die Plausibilitätsüberprüfung positiv ausfällt, dann sucht Georg Sterner jemanden mit der nötigen Expertise um die QA durchzuführen. „Das sind idealerweise Personen mit jahrelanger einschlägiger Berufserfahrung, interkultureller Kompetenz und entsprechender Sensibilität.“ Die QA ist keine Prüfung. Die Expertin oder der Experte gibt eine Empfehlung an die IHK FOSA zur Gleichwertigkeit des Abschlusses. Die Köchin hat im Beisein eines versierten Küchenchefs ein anspruchsvolles 4-Gänge-Menü zubereitet und damit ihre Berufsanerkennung erreicht. Der Geflüchtete aus Syrien schaffte eine teilweise Gleichwertigkeit mit der Empfehlung, in einem sechsmonatigen Praktikum die Defizite auszugleichen. „Das ist also kein Prüfungszeugnis, aber doch ein deutsches Dokument und das ist vor allem für Arbeitgeber als Entscheidungshilfe wichtig.“

Ein solches Verfahren dauert meist mehrere Monate und kann auch mehrere hundert Euro kosten. Im Rahmen des Projektes gibt es einen Sonderfonds des Ministeriums für Bildung und Forschung und auch Jobcenter oder Arbeitsagentur übernehmen auf Antrag gegebenenfalls die Kosten. „Ich habe persönlich mit Jobcentern und Arbeitsagenturen durchaus positive Erfahrungen gemacht“, so Georg Sterner. Ob es den Betroffenen gelingt, dann auch einen Job zu finden, ist offen. Mit einer QA und einer teilweisen oder vollen Anerkennung im Gepäck sind sie sicher besser dafür gerüstet.

Weitere Informationen unter: www.ihk-muenchen.de/berufsanerkennung

b) Talentscouts Bayern: den ganzen Menschen im Blick

- Die ehrenamtlichen Talentscouts der Arbeitsgemeinschaft der Ausländer-, Migranten- und Integrationsbeiräte Bayerns sind in zahlreichen bayerischen Städten und Landkreisen unterwegs, um Geflüchtete zu beraten und ihnen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu helfen.

„Wir machen“ sagt Yulia Jabbari, Projektleiterin in Nürnberg „überall dort Infoveranstaltungen, wo man Flüchtlinge antreffen kann: etwa in Heimen oder Integrationskursen. In den Büros der Ausländerbeiräte haben wir Sprechstunden und bieten face-to-face Beratung an. Die Resonanz ist groß, inzwischen gibt es Wartelisten.“

Die Talentscouts widmen sich in Einzelgesprächen ausführlich der Lebensgeschichte der Geflüchteten, den Umständen der Flucht und den Talenten und Berufswünschen jeder/s Einzelnen.

Die Talentscouts Ahu Yildirim und Souzan Nicholson berichten von ihrer Tätigkeit:

Fallbeispiel R. O. Q.:

„R. wurde zunächst auf einer unserer Informationsveranstaltungen auf das Angebot der Talentscouts in der Region aufmerksam. Im Anschluss bei einem Termin im Jobcenter wurde ihm empfohlen, einen Termin bei mir zu vereinbaren. R. O. Q. ist 32 Jahre alt und kommt aus Syrien. In Syrien hat er Bauingenieur studiert. Er kam zu mir mit dem Anliegen, dass er auch in Deutschland als Ingenieur arbeiten möchte. Nach Durchsicht seiner Unterlagen, die lückenlos vorlagen, wurde ihm der Weg des Anerkennungsverfahrens erklärt. Im zweiten Schritt war es notwendig, eine Kostenanfrage beim zuständigen Jobcenter einzuholen, um die Übernahme anfallender Kosten sicherzustellen. Das Jobcenter erklärte sich bereit, sämtliche Kosten zu übernehmen, weshalb im Nachgang dann der Antrag durchgegangen werden konnte. Der Beruf Ingenieur ist in Deutschland kein reglementierter Beruf. Lediglich die Titelführung für die Berufsbezeichnung Ingenieur muss genehmigt werden. Das Verfahren für die Genehmigung zum Führen der Berufsbezeichnung führt die Regierung von Schwaben bzw. in diesem Fall die Bayerische Ingenieurekammer-Bau, in München durch.“

Nachdem die notwendigen Unterlagen zusammengestellt wurden, konnte der Antrag gestellt werden. Zwischenzeitlich ist Herr Q. anerkannter Ingenieur und kann seinem Berufswunsch auch in Deutschland nachgehen. Er konnte auch bereits in einer renommierten Firma sein Können im Wege eines Praktikums unter Beweis stellen und befindet sich nunmehr im Bewerbungsverfahren um einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden."

Ahu Yildirim, Talentscout für Flüchtlinge.

Fallbeispiel Herr A.:

„Herr A. kam zur Sprechstunde des Integrationsbeirates der Stadt, um sich über seine beruflichen Möglichkeiten in Deutschland zu informieren. Er ist Kfz-Mechaniker aus Aserbaidschan, hat dort eine dreijährige Ausbildung absolviert und zehn Jahre als solcher gearbeitet. Leider sind seine beruflichen Unterlagen bei der Flucht nach Deutschland verloren gegangen. Da meine Beratungsräumlichkeiten beim Beirat angesiedelt sind, wurde dem Ratsuchenden empfohlen, mit mir eine Beratung auszumachen. Kurze Zeit später schilderte mir Hr. A. seine Situation und äußerte den Wunsch als Kfz-Mechaniker arbeiten zu wollen und nach Möglichkeit seinen Abschluss anerkennen zu lassen. Eine Anerkennung (Feststellung der Gleichwertigkeit) ohne entsprechende berufliche Zeugnisse ist schwieriger und teurer, aber grundsätzlich über eine Qualifikationsanalyse möglich. Diese kann im Bereich der handwerklichen Berufe durch das MigraNet Projekt iNAQ bei der Handwerkskammer von Oberfranken erfolgen. Im Rahmen einer Testung werden die Fähigkeiten ermittelt und entsprechend als Anerkennung erfasst. Hr. A. hat sich hierbei wacker geschlagen und als Ergebnis wurden seine Kompetenzen dokumentiert. Mit diesem Gutachten konnte Herr A. sich erfolgreich bewerben. Auf Grund dessen arbeitet er mittlerweile als Fachkraft in einer Kfz-Werkstatt.“

Souzan Nicholson, Talentscout für Flüchtlinge.

Weitere Informationen:

www.agaby.de

www.migranet.org

c) jobs4refugees: Online in den Arbeitsmarkt

- „Wir bringen Geflüchtete und Arbeitgeber zusammen“ – so wirbt die gemeinnütze Organisation Jobs4refugees auf ihrer Website. Die Organisation hat sich Ende 2015 in Berlin gegründet und finanziert sich aus Spenden und durch Crowdfunding. „Wir verstehen eine Erwerbstätigkeit“ sagt der Gründer Robert Barr „als entscheidenden Schritt auf dem Weg zu einer gelingenden Integration“.

Geflüchtete, die einen Job suchen, können sich über das Internetportal anmelden; Firmen, die ein Stellenangebot haben, können ihre Jobs posten – beides kostenfrei.

Zur Anmeldung, dem ersten Schritt, gehört die Beantwortung von Kernfragen zum Bildungsabschluss, dem beruflichen Hintergrund, zu Wünschen und Zielen. Der zweite Schritt ist das Matching: Jobs4refugees sucht nach einer passenden Stelle bei den Arbeitgeber/innen, die sich als Suchende registriert haben, in Kooperation mit Arbeitsagenturen, Unternehmerverbänden, Jobbörsen etc. „Das wichtigste ist für uns dabei die Integrationsoffenheit“ sagt Robert Barr und nennt Firmenbeispiele aus der Vermittlungspraxis: Supermarktketten, Ingenieurbüros, Start-Ups, eine Fleischerei.

Das Interview ist der dritte Schritt, die Geflüchteten werden auf das Bewerbungsgespräch vorbereitet, ein Kennenlern-Gespräch mit dem Arbeitgeber wird organisiert. Wenn es klappt, werden die Geflüchteten im vierten Schritt auf den Arbeitsbeginn vorbereitet. „Dazu gehört, dass wir die Verträge erklären oder zum Beispiel auch, was eine Krankschreibung ist und wann man sie benötigt.“ Das Follow-Up ist der fünfte Schritt, der Kontakt nach dem Jobeinstieg. „Das schaffen wir nicht in allen Fällen, aber wir versuchen, innerhalb der ersten zwei Monate alle zwei Wochen nachzuhaken: bis zum sechsten Monat einmal im Monat und danach bei Bedarf.“

Wenn es Probleme gibt, wenn zum Beispiel mehr Arbeit ohne mehr Geld verlangt wird.“ Und manchmal geht es auch um kulturelle oder individuelle Unterschiede im Umgang mit Hierarchie, die man beiden Seiten erklären muss. „Wir hatten das bei einem syrischen Flüchtling in einem Grafikdesignbüro, für ihn waren die horizontalen Strukturen neu, die Tatsache, dass

Nachfragen zum Beispiel nicht unerwünscht ist, sondern als Zeichen von Interesse und Engagement gilt.“

Weitere Informationen: jobs4refugees.org

d) Praxischeck Dresden: Neue Talente fürs Handwerk

- „Interkulturelle Öffnung für Handwerksunternehmen und Berufsfeststellung für Geflüchtete“ – so definiert sich das Projekt Praxischeck, das Annegret Umlauf bei der Handwerkskammer Dresden leitet. Praxischeck kooperiert mit den Jobcentern und wird durch das Ministerium für Arbeit und Soziales finanziert. „Am Anfang“ sagt Annegret Umlauf „mussten wir noch Werbung dafür machen, inzwischen schicken die Berater die Kandidatinnen und Kandidaten zu uns und es werden immer mehr.“

Praxischeck testet Kenntnisse und Berufserfahrung mit typischen Schwerpunkten in unterschiedlichen Stufen, im Querschnitt oder auf einzelnen Tätigkeitsfeldern: Wo liegen die praktischen Fähigkeiten, wie kann man sie ohne lange Qualifizierung oder weitere Ausbildung nutzen. Der Tester beurteilt aber auch: Haben die Proband/innen vielleicht noch weitere und andere Fähigkeiten? Das Testverfahren dauert fünf Tage in einer Werkstatt der Handwerkskammer und umfasst sämtliche Handwerksberufe. „Wir haben Probanden in den Berufen Bäcker, Konditorin, Maler, Tischlerin, Elektronikerin, Friseur, Bau und Schweißer, wobei Schweißer kein eigenständiger Beruf, aber als Teilqualifikation gut vermittelbar ist.“ Der Test endet mit einem Abschlussgespräch, einem Einschätzungsbogen, den auch das Jobcenter bekommt, und der eine sofortige Arbeitsaufnahme oder eine Ausbildung empfiehlt. „Viele nutzten dann diese Expertise für Bewerbungen“, so Umlauf.

Der zweite Schwerpunkt ist die interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung der Handwerksbetriebe. Das versucht Praxischeck mit Infoveranstaltungen, Fachkräftebörsen, Schulungen für interkulturelle Kompetenzen. „Betriebe brauchen gute Fachkräfte und wir wollen ihnen dabei helfen, Vorbehalte und Angst vor Bürokratie zu überwinden, Verständnis für andere Kulturkreise wecken. Man muss auch die Belegschaften mitnehmen, ihr braucht keine Angst zu

haben, ihr verliert euren Job nicht. ' In der Regel werden die Vorbehalte schnell abgebaut, nach Einstellung von Flüchtlingen geht es dann eher um praktische Hilfe.“

Weitere Informationen: www.hwk-dresden.de.

Anerkennung von Berufsqualifikationen – Chance für Geflüchtete

Fabian Junge, Referent im Multiplikatorenprojekt Transfer des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ bei der ebb GmbH, über die Möglichkeiten und Grenzen der beruflichen Anerkennung für Flüchtlinge.

Wer als Geflüchteter über eine abgeschlossene Berufsqualifikation verfügt, für den oder die ist deren formale Anerkennung ein wichtiger Baustein auf dem Weg zur Arbeitsintegration. Denn in vielen Berufen ist ohne Anerkennung eine Zulassung in Deutschland gar nicht möglich. Und auch in Branchen, in denen eine Anerkennung nicht zwingend vorgesehen ist, erhöht sie die beruflichen Chancen. Eine kürzlich vorgestellte Evaluation im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) untersuchte die Wirkung der Anerkennungsgesetze. Über 80 Prozent der rund 800 befragten Personen gaben hier an, dass sie mit der beruflichen Anerkennung einen beruflichen Ein- bzw. Aufstieg erreicht haben. Der Anteil der Personen, die berufsadäquat beschäftigt sind, steigt signifikant mit der beruflichen Anerkennung, ebenso wie das durchschnittliche Bruttoeinkommen, das um 26 Prozent zunimmt.

Das Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen wurde auf Bundesebene mit dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) von 2012 und auf Landesebene mit den zwischen 2012 und 2014 verabschiedeten sogenannten Landesenerkennungsgesetzen neu geregelt. Da das Verfahren unabhängig von Herkunft oder Aufenthaltsstatus ist, steht es auch Geflüchteten offen – und das prinzipiell ab dem ersten Tag ihrer Ankunft in Deutschland. Auch die Antragstellung aus dem Ausland ist möglich. Das BQFG schreibt zudem einen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren fest und sieht vor, dass das Verfahren innerhalb von drei Monaten abgeschlossen sein muss.

Kern des Anerkennungsverfahrens ist die Prüfung, ob eine ausländische Berufsqualifikation einem deutschen Referenzberuf gegenüber als gleichwertig anzusehen ist. Zuständig sind die jeweiligen Kammern oder Berufsvereinigungen. Die passende Stelle kann, sofern der deutsche Referenzberuf bekannt ist, über das Internet-Portal „Anerkennung in Deutschland“ gefunden werden.

Wenn der ausländische Abschluss gleichwertig zum deutschen Referenzberuf ist, erhalten die Antragstellenden eine sogenannte Gleichwertigkeitsbescheinigung, durch die sie Personen mit einem deutschen Berufsabschluss rechtlich gleichgestellt sind. Häufig ergibt die Prüfung aber, dass wesentliche Unterschiede zwischen dem aus- und inländischen Berufsabschluss bestehen. Können die Unterschiede nicht durch Berufserfahrung oder andere Nachweise ausgeglichen werden, müssen die Antragstellenden in reglementierten Berufen eine Ausgleichsmaßnahme absolvieren. In nicht-reglementierten Berufen erhalten Antragstellende einen Bescheid über die "teilweise Gleichwertigkeit", mit der sie sich direkt auf dem Arbeitsmarkt bewerben können. Wer möchte, kann eine Anpassungsqualifizierung absolvieren und danach die volle Gleichwertigkeit beantragen.

Um die Umsetzung des BQFG zu begleiten und Eingewanderte bei der Anerkennung ihrer Berufsqualifikationen zu unterstützen, wurde eine umfassende Beratungsstruktur aufgebaut. Das aus ESF- und Bundesmitteln finanzierte Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ bietet an über 100 Orten im Bundesgebiet eine spezielle Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung sowie zusätzliche mobile Beratungen an, in denen seit 2012 insgesamt über 81.000 Menschen beraten wurden (IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung 2015). Zudem hält das Förderprogramm spezielle Qualifizierungsangebote bereit, die den Ausgleich „wesentlicher Unterschiede“ zum deutschen Referenzberuf, die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen oder die berufsbezogene Sprachförderung zum Ziel haben. Die durch den Europäischen Sozialfonds und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Angebote des Förderprogramms IQ sind kostenfrei und stehen Flüchtlingen unabhängig vom Aufenthaltsstatus offen.

Qualifikationsanalysen – Berufliche Anerkennung ohne Dokumente

Viele Flüchtlinge, die von einer beruflichen Anerkennung profitieren könnten, kommen verständlicherweise ohne ausreichende Nachweise über ihre Qualifikationen nach Deutschland – dies berichten auch die Beraterinnen und Berater des Förderprogramms IQ. Eine nachträgliche Beschaffung der Dokumente im Herkunftsland wäre nicht zumutbar oder ist schlicht nicht möglich. Ein Anerkennungsverfahren auf Grundlage von Zeugnissen und anderen Un-

terlagen ist deshalb oft nicht denkbar. Das BQFG sieht laut §14 für solche Fälle die Möglichkeit der Gleichwertigkeitsprüfung über sogenannte „Sonstige Verfahren“ vor, in erster Linie mittels Qualifikationsanalysen.

Eine Qualifikationsanalyse wird von Expert/innen, zum Beispiel einer Handwerksmeisterin, im Auftrag der zuständigen Stelle durchgeführt. Sie dient dazu, berufliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten zu dokumentieren, die nicht schriftlich nachgewiesen sind. Als Methoden kommen etwa Arbeitsproben, Fachgespräche oder -präsentationen sowie Probearbeit im Betrieb in Frage. Die zuständige Stelle verwertet die Dokumentation der Ergebnisse dann im Anerkennungsverfahren und ersetzt damit den schriftlichen Qualifikationsnachweis.

Prinzipiell bedeutet dies für Flüchtlinge, die ohne vollständige Dokumente nach Deutschland kommen, eine große Chance auf eine berufliche Anerkennung. Doch in der Praxis werden Qualifikationsanalysen bisher selten angewandt. Mögliche Gründe hierfür sind der relativ hohe Aufwand, der mit einem für jeden Einzelfall neu zu entwickelnden Verfahren verbunden ist, sowie die teils hohen Kosten. Das Projekt „Prototyping Transfer“ des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) arbeitet seit Anfang 2015 daran, die Anzahl von Qualifikationsanalysen deutlich zu steigern. Mit Leitfäden und Beratungsangeboten zur Durchführung der Verfahren soll der Aufwand verringert werden. Ein Sonderfonds innerhalb des Projekts ermöglicht die Finanzierung individueller Qualifikationsanalysen, denn Arbeitsagenturen oder Jobcenter können die Kosten nur für ihre Klientinnen und Klienten übernehmen.

Kompetenzfeststellung – Aufwertung und Berücksichtigung non-formeller Kompetenzen

Die meisten Menschen erwerben einen Großteil ihrer Kompetenzen außerhalb ihrer Berufsausbildung. Das bedeutet, dass auch Geflüchtete, die keinen formalen Abschluss mitbringen, über viele berufliche Kompetenzen verfügen können. Während Qualifikationsanalysen ausschließlich der Anerkennung formaler Qualifikationen dienen, ermöglichen Kompetenzfeststellungen die Validierung non-formeller Kompetenzen. Sie bieten deshalb auch eine Chance für Flüchtlinge ohne formale Abschlüsse, gegenüber Arbeitgebern ihre Erfahrungen und Fertigkeiten darzustellen.

Michael van der Cammen, damals Leiter der Koordinierungsstelle Migration und heute Bereichsleiter Migration und Geflüchtete bei der Bundesagentur für Arbeit (BA), benannte in seiner Stellungnahme im Bildungsausschuss des Bundestages die frühe Feststellung vorhandener Kompetenzen als einen wichtigen Schritt für die Arbeitsintegration von Flüchtlingen. Er beklagte jedoch, dass in Deutschland der formale Abschluss fast mehr wiege als die real vorhandene Kompetenz.

Weiterführende Informationen:

- Informationen zur beruflichen Anerkennung für Flüchtlinge: <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/1843.php>
- Informationen den Angeboten des Förderprogramms IQ: www.netzwerk-iq.de
- Informationen zum Projekt Prototyping Transfer: <http://www.bibb.de/de/26147.php>

Interview: Von der Willkommenskultur zur Anerkennungskultur

Daniel Weber, Leiter Bereich Migration und Gleichberechtigung im DGB Bildungswerk Bund e.V., spricht mit Sigrun Matthiesen über Herausforderungen und Chancen der Gewerkschaftsarbeit bei der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter.

Sigrun Matthiesen: Welche Kontakte zu Geflüchteten gibt es derzeit in der alltäglichen praktischen Gewerkschaftsarbeit?

Daniel Weber: Mehr als man zunächst vielleicht glaubt. Es gibt Geflüchtete aus früheren Zeiten, die mittlerweile ganz normal in Betrieben arbeiten und mit denen wir natürlich auch in der gewerkschaftlichen Arbeit Kontakt haben. Wenn es um die Geflüchteten der vergangenen zwei Jahre geht, bestehen in den Betrieben bisher noch wenig Berührungspunkte, einfach, weil nur wenige bisher dort angekommen sind. Aber es gibt ganze viele Gewerkschafter/innen die in der Betreuung und Begleitung ehrenamtlich aktiv waren und sind. Dazu gehört auch, dass sie beim Thema Arbeit ihr Gewicht in die Waagschale werfen und versuchen so eine Art Türöffner zu sein in die Betriebe. Zumindest was Hospitationen, Ausbildungsplätze und Praktika angeht, aber auch durch die Mitwirkung in betrieblichen Strukturen, zum Beispiel bei der Ausbildungsplanung zusätzliche Kapazitäten zu schaffen.

Ausgehend von diesen Erfahrungen, was sehen Sie als die größten Probleme für Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt?

Als Erstes die Hindernisse, die immer wieder von der Politik aufgebaut werden: Seien es die unterschiedlichen rechtlichen Stati, sei es die unterschiedliche Umsetzung verschiedenster Verwaltungsvorschriften, die in Schikane ausarten. Beispielsweise von Menschen, die einen Ausbildungsplatz haben, dann aber trotzdem von Abschiebung bedroht werden. Oder Gesetzesänderungen, wo in einem Monat andere Fristen gelten als im nächsten. Ein Betrieb, der bei der Einstellung die Wahl hat zwischen jemandem mit diesem unsicheren Rechtsstatus und jemandem mit einem sicheren Status, selbst wenn er vielleicht etwas weniger qualifiziert ist, tendiert meistens zu der Person mit dem sichereren Status. Umgekehrt ist es natürlich

auch für Asylbewerber/innen schwer zu sagen: Ja ich starte jetzt voll durch mit einer Ausbildung oder suche einen Arbeitsplatz, wenn ich nicht weiß, ob ich morgen noch hier sein darf oder wie sich meine Rechtslage in Bezug auf den Arbeitsmarktzugang entwickelt. Weiterhin gibt es für Geflüchtete Arbeitsverbote oder räumliche Auflagen: Wer beispielsweise in einem Dorf mit hoher Arbeitslosigkeit zugeteilt wurde und da nur sehr schwer wegdarf, hat es schwer einen Arbeitsplatz zu finden.

Eine zweite Problematik sind Rechtspopulismus und Vorbehalte, die auch an den Betrieben nicht vorbeigehen. Auch dort gibt es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich eher schwer tun, Menschen aus mehrheitlich muslimischen Ländern einzustellen, weil es rassistische Vorbehalte und Vorurteile gibt, die öffentlich auch noch befeuert werden.

Der dritte Bereich sind Arbeitgeber, bei denen Sozialpartnerschaft oder das Miteinander von Leitung und Mitarbeitenden nicht gelebt wird. Wo keine Anerkennungskultur herrscht, wo keine Tarifverträge gelten, wo die Tendenz hin zur Ausbeutung geht – da kriegen Geflüchtete häufig auch mal schnell einen Job, aber keine gute Arbeit. Da werden sie ausgebeutet, wie wir das beispielsweise in manchen Gaststätten erleben, oder im Tagelöhner-Bereich, oder auch in der häuslichen Pflege. In Betrieben dagegen, wo sowieso Sozialpartnerschaft gelebt wird, funktioniert meist auch die Integration von Geflüchteten ganz gut.

Der Niedriglohnsektor ist aber nun mal der Bereich, wo als erstes Arbeit zu finden ist, und viele Geflüchtete sind über solche Jobs froh, auch wenn es aus Ihrer Sicht keine gute Arbeit ist. Befindet sich Gewerkschaft da in einem Dilemma?

Das Problem ist, wenn Geflüchtete in solchen Arbeitsverhältnissen erst mal landen, kann es sein, dass sie dort nie mehr rauskommen, und dann werden alle Seiten weiterhin mit einem mittel- bis langfristigen Integrationsproblem zu kämpfen haben. Wir finden es sehr verständlich und unterstützenswert, dass Menschen schnell in Arbeit kommen, die das wollen. Deswegen haben wir auch über die Selbstverwaltung in der Bundesagentur für Arbeit neue Programme aufgelegt, wo während der Arbeitszeit über Freistellung oder nach der Arbeit Qualifizierung stattfinden kann und damit auch beruflicher Aufstieg vorbereitet wird. Das ist eine der größten Herausforderungen, vor der wir im Bereich Migration immer wieder stehen: Wie schaffen wir die Mobilität nach oben – von Menschen, die teilweise erst einmal zu Recht schnell Geld verdienen wollen.

Daneben gibt es auch Menschen, die gerade deshalb besonders gefährdet sind, weil sie dringend Geld brauchen, egal wie. Ich denke, niemand kann wollen, dass unterhalb des Mindestlohns zehn, zwölf Stunden am Tag gearbeitet wird, einfach nur aus der Not heraus. Derartige Ausbeutung beraubt Menschen ihrer individuellen Würde, senkt die Standards ab und ermöglicht Unternehmen Gewinne, die sie nicht auf diese Weise erzielen sollten.

Wie sind die praktischen Erfahrungen mit dem Ansatz „Arbeit plus Qualifizierung“?

Das ist gerade erst angelaufen und wir arbeiten daran, dass dieses Programm in den Betrieben und unter Geflüchteten bekannt wird. Wir wenden uns dabei, grob gesagt, an drei Gruppen Geflüchteter: Diejenigen, die mit einer Qualifikation gekommen sind, unterstützen wir bei der Anerkennung. Es funktioniert mittlerweile ganz gut, dass Betriebe über spezielle Programme Beschäftigte auch mal frei stellen für eine Nachqualifizierung oder praktisch Berufserfahrung sammeln lassen. Im Bereich Pflege zum Beispiel passiert das häufiger, aber auch im Metallbereich, unter anderem in Baden-Württemberg, weil es dort einen Qualifizierungstarifvertrag gibt.

Die zweite Gruppe, diejenigen, die ohne formale Qualifikation in den Betrieben beschäftigt sind oder als Auszubildende tätig sind, können wir mit unseren bestehenden Strukturen gut unterstützen und auf Weiterbildung hinweisen – dass sie diese Möglichkeiten dann auch wahrnehmen, bleibt schwierig. Eine aktuelle Studie zeigt, dass unter Migrant/innen nur 6 Prozent betriebliche Weiterbildung in Anspruch nehmen, unter Nicht-Migranten immerhin 14 Prozent.

Die dritte Gruppe, sind die Geflüchteten, die stark von Ausbeutung betroffen sind. Diese können wir nur „von außen“ erreichen. Da greift beispielsweise das DGB-Projekt „Faire Mobilität“ oder auch andere Beratungsstrukturen und die Verbindung zu der direkten gewerkschaftlichen Arbeit vor Ort. Beispielsweise sprechen die Beratenden von Faire Mobilität zusammen mit der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG) direkt die Menschen an und stehen ihnen mit Rat und Tat zur Seite, um aus ausbeuterischen Verhältnissen heraus zu kommen.

Trauen sich Menschen, die derart in der Defensive sind und häufig aus ihren Herkunftsländern gar keine Erfahrung mit Gewerkschaften haben, denn überhaupt solche Beratungsangebote anzunehmen?

Einige sind einfach froh, schnell Geld zu verdienen und wissen nichts über Beratungsangebote. Das wird schwierig bleiben und ist eine große Aufgabe, aber wir merken auch, dass beispielsweise der Flyer des DGB zu den grundlegenden Rechten zu zehntausenden rausgehen und gelesen werden. Die Leute wollen wissen: „Was ist der gesetzliche Mindestlohn, für wen gilt er?“ Für uns als Gewerkschaften bleibt parallel dazu die große Aufgabe, auch an die Arbeitgebenden heran zu kommen, die ausbeuterischen Strukturen zu bekämpfen und zum Beispiel noch stärker für die Überwachung der Einhaltung des Mindestlohns zu kämpfen. Die Arbeit mit den Betroffenen kann immer nur ein Teil sein.

Wie sind, gerade im Niedriglohnsektor, die Reaktionen der anderen Beschäftigten auf Kolleginnen und Kollegen mit Fluchterfahrung, überwiegt die Solidarität oder die Angst vor Konkurrenz?

Erstmal haben wir einen Grundkonsens in den Gewerkschaften, dass wir für fair gestaltete Einwanderung sind und für sichere Fluchtrouten für Menschen in Not. Trotz aller Debatten unter Kolleginnen und Kollegen ist das Beschlusslage in allen Gewerkschaften und beim DGB. Darauf sind wir stolz und dafür haben wir als Bildungswerk auch hart gearbeitet. Das müssen wir auch weiter tun, beispielsweise durch Seminare mit Beschäftigten und Betriebsrät/innen, damit dieser Konsens bestehen bleibt.

Die hohe Zahl an Geflüchteten hat viele existierende Missstände in der Arbeitswelt sichtbar gemacht: nehmen wir den Pflegebereich oder Gastronomie und Einzelhandel. Da sehen wir, dass viele Branchen einfach nicht mehr ordentlich sozialpartnerschaftlich organisiert sind und schlechte Arbeitsbedingungen bieten. Das wird sichtbar und teilweise erkennen die Leute nicht die Strukturen, die dafür verantwortlich sind, sondern lasten es den Geflüchteten an. Unsere Aufgabe besteht darin, genau diese Strukturen sichtbar zu machen, in unserer Bildungsarbeit also beispielsweise zu fragen: „Wie können wir deine Arbeitsbedingungen verbessern ohne deshalb Geflüchtete aus dem Betrieb herauszuhalten?“

Denn uns muss daran gelegen sein, dass alle Menschen, die hierherkommen, die gleichen Rechte haben und auch den gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt. Für die dafür nötigen Ressourcen müssen wir alle gemeinsam sorgen und auch für einen Wandel von der Willkommenskultur zur Anerkennungskultur für alle in den Betrieben. Das sind Forderungen, die wir zusammen mit unseren Betriebsrät/innen entwickeln. Letztlich geht es dabei auch darum,

dass diejenigen, die mit den neuen Arbeiter/innen Geld verdienen wollen, diese Menschen auch anständig beteiligen und zu den gleichen Bedingungen beschäftigen.

Ergeben sich daraus neue Anforderungen an die Gewerkschaftsarbeit und damit an gewerkschaftliche Bildungsarbeit?

Als DGB-Bildungswerk Bund haben wir selbst einiges im Angebot. Darüber hinaus haben wir vor rund einem Jahr versucht, alles zusammenzustellen, was Gewerkschaften und gewerkschaftliche Bildungsträger vor Ort im Bereich Flucht und Migration an Bildungsveranstaltungen und Informationsangeboten haben. Daraus ist eine 40-seitige Excel-Liste geworden. Das heißt, es gibt wahnsinnig viel, wo Gewerkschaften beraten, informieren, begleiten. Ein paar Beispiele: Wir als DGB Bildungswerk haben gemeinsam mit anderen europäischen Gewerkschaften ein Pilotseminar für Betriebsräte und Ausbilder entwickelt zur Frage „Wie gehe ich mit Geflüchteten um, die als Azubis in meinem Betrieb sind?“, das wir im Oktober in Frankfurt durchführen werden.

In größerem Umfang gibt es Kurse für Geflüchtete selbst, zum Beispiel vom Berufsbildungswerk oder Arbeit und Leben, Sprach- und Integrationskurse, die schon erwähnte Beratung zur Anerkennung von Qualifikationen, oder beispielsweise das ehrenamtliche Mentoring-Programm „Integration-Schiene“, das Gewerkschaft und Arbeitgeber bei der Bahn gemeinsam aufgelegt haben. Ein Nebeneffekt solcher Programme kann natürlich auch sein, dass die Geflüchteten dann in die Gewerkschaft eintreten. Natürlich ist das nicht das Hauptziel, aber es kann am Ende eines solchen Prozesses stehen, dass auch die Geflüchteten ihre Perspektiven in die Gewerkschaftsarbeit einbringen, wie das ja auch die Migrant/innen der 60er und 70er Jahre stark getan haben. So können wir alle zusammen unsere Interessen als Arbeitnehmende lautstark vertreten.

Alle Programme und Projekte für Geflüchtete setzen sehr auf individuellen Zuschnitt, anders würde es auch nicht funktionieren: Wäre so eine Herangehensweise nicht auch für einen Teil der Langzeitarbeitslosen hilfreich?

Abgesehen von den massiven Unterschieden bei Sprache und Rechtsstatus ähnelt sich bei der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Fluchthintergrund und der von Langzeitarbeitslosen vieles: beispielsweise das Prinzip, ressourcen- und potentialorientiert auf das Indi-

viduum zu schauen oder Orientierung, Qualifizierung und Geldverdienen miteinander zu verbinden, um langfristig Erfolg zu haben. Deswegen sind ja auch einige der Programme nicht speziell für Geflüchtete, die Einstiegsqualifizierungen in Ausbildung oder assistierte Ausbildung zum Beispiel sind ja für alle und werden jetzt auch für Geflüchtete genutzt. Zum Teil werden die Mittel endlich aufgestockt, weil wir jetzt eben mehr Menschen haben, die dafür in Frage kommen. Wir brauchen im Prinzip gar nicht „Integration für Flüchtlinge“, sondern „Integration für Alle“ in gute Arbeit und Ausbildung mit einer entsprechenden Anerkennungskultur.

Bieten die hohen Zahlen der Geflüchteten damit politisch die Chance, diesen Forderungen mehr Nachdruck zu verleihen?

Ja, man kann für bestimmte schon länger erhobene Forderungen jetzt auf mehr Aufmerksamkeit hoffen, wie zum Beispiel im Feld der Weiterbildungsförderung. Dass das Arbeitsministerium jetzt darüber nachdenkt, für Geflüchtete Sozialrechtsberatungen einzuführen, ist sicherlich auch ein Erfolg der Arbeit der Gewerkschaften und des DGB.

Im Bildungswerk nehmen wir zudem einen Aufschwung für unsere Themen wahr. Wir merken, dass beim Thema Migration und Flucht, wo wir seit vielen Jahren tolle Sachen entwickelt haben, jetzt plötzlich ein großes Interesse besteht. Zum Beispiel, wie man mit kultureller Vielfalt umgehen, wie man eine Betriebsvereinbarung zum Thema Gleichbehandlung schließen oder Integration auch ganz technisch vor Ort mit welchen Fördermöglichkeiten lösen kann.

Weiterführende Informationen:

- www.faire-mobilität.de
- www.migration-online.de
- <http://www.dgb.de/extra/fluechtlinge>
- <https://www.integration-schiene.de/>

Ausbildungsmaßnahmen für Geflüchtete: Erfahrungen aus der Praxis II

Der zweite Praxisblock des Dossiers "Arbeitsmarktintegration" beleuchtet vier Projekte aus Bayern, Sachsen, Berlin und Rheinland-Pfalz, die sich für Chancen und Rechte geflüchteter Menschen im Bereich Arbeitsmarkt einsetzen.

a) Enter Nürnberg: Wegweiser durch den Arbeitsalltag

- Das Projekt „Enter → Integration von Flüchtlingen in der Wirtschaft am Beispiel der Metropolregion Nürnberg“ ist ein Modellprojekt zur Integration von Flüchtlingen in den ersten Arbeitsmarkt.

Geflüchtete in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren – das ist das Ziel von Enter in Nürnberg. Enter richtet sich an erwachsene Geflüchtete unabhängig von ihrem rechtlichen Status und an kleine und mittlere Betriebe in der Metropolregion Nürnberg und bietet fachliche Begleitung – von der Arbeitssuche über die Arbeitsplatzvermittlung bis hin zum innerbetrieblichen Integrationsprozess. Das Projekt versteht sich dabei weniger als „Vermittlungsbörse“ im quantitativen Sinn, sondern strebt eine ganzheitliche Begleitung des Vermittlungs- und Integrationsprozesses an.

„Wir wollen“ sagt die Projektleiterin Marion Bradl „die Instrumente der Arbeitsmarktintegration testen, denn unserer Meinung nach gibt es nicht nur zu wenig Unterstützungsangebote, oft sind sie auch nicht bedarfsgerecht. Außerdem ist der Fokus bestehender Angebote überwiegend auf Ausbildung gerichtet. Doch alle Menschen, die kommen, bringen Fähigkeiten und Qualifikationen mit, erst recht diejenigen, die bereits Berufe und Berufserfahrung haben. Was ihnen fehlt: Wissen über Berufe und Arbeitsmarkt in Deutschland, gewachsene Netzwerke für die eigene Arbeitssuche und gewachsene Erfahrung im deutschen Arbeitsalltag.“

Enter praktiziert seit Sommer 2016 intensive und individuelle Begleitung Geflüchteter, die Bandbreite reicht dabei von ungelernt bis hoch akademisiert. Bestandsaufnahme, Berufswunsch, Erfassung der praktischen Fähigkeiten, Praktika, Kurse und Fallarbeit, aber auch Gespräche über die Flucht und das Leben der Menschen in Deutschland dienen dem Ziel, Geflüchtete dabei zu unterstützen, eine Arbeit zu finden, die ihren Qualifikationen angemessen ist. Dabei sind, wie Marion Bradl schildert, die bürokratischen und politischen Hürden in Bayern hoch: „Die Behörden sind hier insbesondere gegenüber Geflüchteten aus sogenannten sicheren Herkunftsländern bzw. aus Ländern mit geringer Bleibeperspektive streng.

Wir erleben viel Bürokratie und oft auch Willkür. Die Betriebe sind insgesamt viel aufgeschlossener als die Politik, Berührungsängste gibt es dort weniger.“ Was Schwierigkeiten der innerbetrieblichen Integration nicht ausschließt – so würden Flüchtlinge wegen ihrer oft noch mangelnden Sprachkenntnisse teilweise fachlich nicht ernstgenommen. „Wir kommunizieren das mit den Betrieben ganz offen. Und wir versuchen auch klarzumachen, dass Geflüchtete kein Mitleid brauchen, sondern Verständnis und dass vor allem die ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt behoben werden müssen.“

Drei aktuelle Beispiele aus der Praxis von Enter:

K.J., w, 25 Jahre, Äthiopien, mehrjährige Berufserfahrung als Krankenschwester in Äthiopien. Aufgrund fehlender Zeugnisse sowie der Reglementierung der Pflegeberufe keine Aussicht auf direkten Einstieg in die Arbeit als Krankenschwester. Gewählter Weg: Ein Jahr Ausbildung an einer Fachschule für Altenpflegehilfe als Grundlage und Voraussetzung für die Möglichkeit einer folgenden Ausbildung als Krankenschwester. Nebenbei Vermittlung in einen berufsbegleitenden Sprachkurs, um Sprachkenntnisse weiter zu verbessern.

Rechtlicher Status: kam als Asylbewerberin zu Projekt Enter. Dann ablehnender Bescheid durch das BAMF. Widerspruch eingelegt, Klage eingereicht. Ergebnis: Flüchtlingseigenschaft durch Gericht anerkannt. Aufenthaltserlaubnis inzwischen erteilt.

F.G.D., m, 25 Jahre, Kuba, Fachschulabschluss als Mess-, Steuerungs- und Regelungstechniker, mehrjährige Berufserfahrung als Facharbeiter in Kuba. Nicht formalisierte Kompetenzfeststellung durch ein betriebliches Praktikum bei einem Nürnberger Unternehmen für Industrieanlagenbau. Unmittelbar folgende Einstellung als Elektriker, zeitgleich Antragstellung auf

Gleichwertigkeitsfeststellung nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) als Mess-, Steuerungs- und Regelungstechniker. Hürde: Führerschein notwendig für die Arbeit. Anerkennung des kubanischen Führerscheins nicht möglich, da Behörden nicht bereit sind, den Originalführerschein zwischen den Ämtern weiterleiten. Aktuell: Neuerwerb des Führerscheins.

Rechtlicher Status: Kam als Asylbewerber zu Enter, Asylantrag inzwischen abgelehnt. Widerspruch eingelegt und Klage eingereicht – Ausgang noch offen.

A.B., m, 43 Jahre, Ukraine, über 10 Jahre Schlosser im Tiefbau und weitere 10 Jahre selbstständig als Gas-, Wasser-, Heizungsinstallateur in der Ukraine. Berufsziel in Deutschland: Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs-, Klimatechnik.

Vermittlung zu einem kooperierenden Projekt (Integration durch Qualifizierung/MigraNet) zur Kompetenzfeststellung für Handwerksberufe. Ergebnisdokumentation des Kompetenzfeststellungsverfahrens verhalf zur Zusage für ein Praktikum und der Aussicht auf Einstellung in einen Betrieb für Anlagenmechanik in Nürnberg. Herausforderung: Erteilung einer Arbeitserlaubnis durch die Ausländerbehörde nicht sicher, da Herr B. Asylbewerber aus einem Herkunftsland mit geringer Bleibeperspektive ist.

Enter → ist ein Teilprojekt des MigraNet- IQ Landesnetzwerks Bayern im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“. Es steht in der Trägerschaft des AAU e.V. Nürnberg und hat eine dreijährige Laufzeit bis 31.12.2018.

Weitere Informationen: www.enter.migranet.org

b) Tür an Tür: Umdenken in der Beratungspraxis nötig

- Der Verein Tür an Tür setzt sich in Bayern seit 25 Jahren für Chancen und Rechte von Zuwanderern ein. Seit 2005 ist der Verein über eine gemeinnützige GmbH auch Träger verschiedener Projekte, die Migrantinnen und Migranten im beruflichen Kontext unterstützen.

Dazu gehören unter anderem das landesweite Qualifizierungs-Netzwerk MigraNet das von Tür an Tür Geschäftsführer Stephan Schiele koordiniert wird, und das Bayerische Netzwerk für Beratung und Arbeitsmarktvermittlung für Flüchtlinge (BAVF II), für das Thomas Wilhelm verantwortlich ist. Aus seiner praktischen Erfahrung fordert Stephan Schiele ein Umdenken in der Beratungshaltung und Beratungspraxis. Thomas Wilhelm kritisiert, dass sich mit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes am 6.8.2016 die Chancen der Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete verschlechtert haben, insbesondere in Bayern, denn die konkrete Auslegung des Gesetzes ist Sache der Bundesländer.

Stephan Schiele:

„Wir sollten uns nicht auf einen Weg festlegen, sondern alles tun, um formale und non-formale Kenntnisse und Qualifikationen Geflüchteter zu erfassen und nutzbar zu machen. Was haben die Menschen in ihrem Leben getan, worauf können wir aufbauen. Jeder bringt etwas mit, das wird nur oft nicht gesehen, auch wegen einer übertriebenen Fürsorgehaltung oder weil einzelne Bildungs- und Sprachkursträger nur auf spezielle Programmziele fokussiert sind. Viele jugendliche Geflüchtete kommen in Bayern in spezielle Berufsschulklassen für Flüchtlinge. Mit dieser Festlegung auf einen Ausbildungsberuf verbaut man ihnen teils den Weg zu einer höheren Schulbildung. Stattdessen sollten Brückenangebote an ihren bisherigen Bildungswegen anknüpfen, darauf aufbauen.“

Bei Erwachsenen mit beruflichen Qualifikationen, doch ohne entsprechende formale Abschlüsse, sollten verkürzte Ausbildungen und Nachqualifizierungsangebote mit anschließender externer Prüfung zur Anwendung kommen. Erwachsene mit formalen Abschlüssen sollten den Weg der beruflichen Anerkennung gehen. Das Ziel der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten sollte immer ein in Deutschland verwertbarer, qualifizierter Berufsabschluss sein und nicht die möglichst schnelle Vermittlung in Arbeit.“

Thomas Wilhelm

„Für Geduldete ist es so gut wie unmöglich, in die Anspruchsduldung bei Ausbildung, die sogenannte 3+2 Regelung, zu kommen. Die Aufenthaltsbeendigung steht immer zwingend vor

der Beschäftigungserlaubnis, in dieser Hinsicht haben die Ausländerbehörden keinen Ermessensspielraum. Gleichzeitig wurde das Beschäftigungserlaubnisverfahren für Asylbewerber/innen mit Aufenthaltsgestattung verschärft. (Wer in Deutschland einen Asylantrag stellt, erhält zunächst eine „Aufenthaltsgestattung“, sie erlaubt den Aufenthalt in Deutschland für die Dauer des Asylverfahrens. Erst wenn ein Asylantrag anerkannt wird, erhält man eine reguläre „Aufenthaltserlaubnis“, Anm. d. Red.) So werden die Ausländerbehörden dazu ‚ermuntert‘, Menschen mit Aufenthaltsgestattung, die nicht aus Syrien, Eritrea, Iran, Irak, Somalia kommen, gar keine Beschäftigungserlaubnis mehr zu erteilen.

Wenn jedoch Asylbewerber/innen eine Ausbildung beginnen durften und dann in die Duldung fallen, haben sie angeblich keine Abschiebung zu befürchten, sofern sie nicht strafrechtlich verurteilt sind oder über ihre Identität täuschen. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass es diese Rechtssicherheit nicht gibt, wenn zum Beispiel eine Ausländerbehörde ausschließlich den Original-Pass als Identitätsnachweis anerkennt. Wird dieser nicht vorgelegt, sind Ausbildungsabbruch und Ausreise die Konsequenz. Das bedeutet auch Rechtsunsicherheit für die Ausbildungsbetriebe.“

Weitere Informationen:

- www.tuerantuer.de
- www.bavf.de
- www.migranet.org

c) Modellprojekt von RESQUE continued an der Produktionsschule Moritzburg: Schulabschluss als Voraussetzung für qualifizierte Arbeitsmarktintegration

- RESQUE continued ist ein in Sachsen (Regionen Dresden und Chemnitz) angesiedeltes Projekt, das durch das „Bundesministerium für Arbeit und Soziales“ (BMAS), ESF Bundesmitteln und verschiedenen anderen Fördermittelgeber/innen realisiert wird. Ziel der Fördermittelrichtlinie des BMAS (IvAF) ist die nachhaltige und qualifizierte Integration von Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Teil der Zielstellung ist es unter anderem, die dafür notwendigen Voraussetzungen zu schaffen. Zu den Projektaufgaben gehören neben den Beratungen und Begleitungen der Geflüchteten auf ihrem Weg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt auch Schulungen, Beratungen und Netzwerkarbeit für andere Akteur/innen im Themenfeld, allen voran der Arbeitsverwaltung.

In einem unserer Teilprojekte, einer Modellklasse an der Produktionsschule Moritzburg, vor allem finanziert durch das Sächsische Ministerium für Kultus, werden Jugendliche für die Schulfremdenprüfung auf die Erreichung des Hauptschulabschlusses vorbereitet. Diese große Herausforderung der vielen Geflüchteten, die ohne Schulabschlüsse in Deutschland leben, ist bis dato bundesweit, aber auch in Sachsen, nicht strukturell oder zielgruppengerecht gelöst. Das Modellprojekt bietet zumindest einigen Geflüchteten, die beim Eintritt in die Modellklasse unter 18 Jahre alt sein müssen (Definition des Sächsischen Ministeriums für Kultus des schulpflichtigen Alters), die Möglichkeit, ihren Bildungsweg und damit den Weg in den qualifizierten Arbeitsmarkt in Deutschland fortzusetzen.

Diese sehr gut begleitete Klasse, die um die 15 Schüler/innen hat, verfügt über eine von RESQUE continued finanzierte sozialpädagogische Begleitung und beinhaltet neben prüfungsrelevanten Fachunterrichten Deutsch als Zweitsprache (DAZ) und Berufsorientierung. Die Schüler/innen formulieren, welche Möglichkeiten und Chancen damit verbunden sind. Hier einige Auszüge:

Schüler, 18 Jahre alt, aus Afghanistan:

„ ... ich bin 5 Jahre in mein Heimat in die Schule gegangen. Ich wollte weiter in die Schule gehen, aber ich konnte das leider nicht. ... In Produktionsschule Moritzburg habe ich gute Chancen, weil ich ... einen Hauptschulabschluss haben kann. Ich lerne hier Deu, Ma, Ge Gk, En und Geo. Unterricht macht mir hier in Produktionsschule immer Spaß.“

Schüler, 17 Jahre alt, aus Afghanistan:

„In Afghanistan gab es keine Schulpflicht. Ich bin 2014 nach Deutschland gekommen. Dann habe ich die Schule besucht, in der Schule hatte ich nur Deutsch als Fach. Der Unterricht

war für mich schwer. Damals waren 24 Leute in der Klasse, ... Jetzt ist es für mich einfacher, weil ich besser Deutsch kann. Die Lehrer sprechen langsamer.“

Schüler 18 Jahre alt, aus Afghanistan:

„In Afghanistan bin ich insgesamt 3 Jahre in die Schule gegangen. 1 Jahr bin ich in die Koranschule gegangen und 2 Jahre bin ich in die normale Schule gegangen und das war ganz gut. ... Von 2015 bis 2016 bin ich an eine Oberschule in Dresden gegangen. Ich war in einer DAZ-Klasse. Der Unterricht war einfach und in der Schule war es ganz gut. Seit Januar 2016 lerne ich in der Produktionsschule Moritzburg. Die Produktionsschule Moritzburg finde ich sehr gut, weil ich hier ein Hauptschulabschluss machen kann.“

Anhand dieser Erfahrungsberichte, die im Rahmen des Deutschunterrichtes in Form eines Aufsatzes über ihre Situation und Perspektiven an der Modellklasse geschrieben wurden, zeigen sich verschiedene Aspekte:

Einerseits, dass der Wille zum und die Freude am Lernen ein zentrales Merkmal der Schülerinnen und Schüler ist. Diese Freude am Lernen aber auch die Perspektiven, die sich durch die enorm verbesserten Chancen zur Teilhabe an dem zentralen System der Bildung und daraus erwachsend am qualifizierten Arbeitsmarkt ergeben, reflektieren die Schüler. Sie stellen die verbesserten Perspektiventwicklungen als zentralen Aspekt für ihre Anstrengungen in der Modellklasse heraus.

Erstaunlich ist ebenfalls, dass, Alphabetisierung vorausgesetzt, die Bildungserfahrung im Herkunftsland nicht das zentrale Merkmal für das „erfolgreiche“ Teilnehmen an der Modellklasse ist. Auch mit sehr geringer Vorbildung, aber im deutschen Schulsystem erworbenen Deutschkenntnissen, können Schüler das enorme abgefragte Fachwissen in 2 bis 3 Jahren nachholen, um erfolgreich den Hauptschulabschluss zu erwerben. Die Zulassung zur Schulfremdenprüfung erfolgt durch die Einschätzung der Lehrer/innen, so dass bisher die Erfolgsquote bei 100 Prozent lag. Das flexible „Modell“ in der Produktionsschule Moritzburg erlaubt, dass die Schüler je nach Leistungsfortschritt und persönlicher Situation mehrere Jahre in der Klasse teilnehmen und die Zeit bekommen, die sie bis zum wahrscheinlich erfolgreichen Abschluss brauchen.

Wichtig ist zu wissen, dass bisher alle, die aus den Modellklassen mit bestandener Schul-fremdenprüfung ausgeschieden sind, sehr vielversprechende Entwicklungsmöglichkeiten im Anschluss hatten: Sie mündeten direkt in eine Ausbildung, bei der sie aber weiterhin Unterstützung und Begleitung durch Ausbildungsförderung (so weit möglich) und Ehrenamtliche brauchten, gingen weiter zur Schule, um den Realschulabschluss nachzuholen oder machten ein „Freiwilliges Soziales Jahr“. Es wird sehr interessant sein zu erfahren, wie ihre Lebenswege weiter verlaufen.

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit diesem Teilprojekt von RESQUE continued und der alarmierenden Bildungs-Situation vieler Geflüchteter in Sachsen (und Deutschland) sehen wir diese Modellklasse und ähnliche Projekte als Vorbilder und Beispiele, die flächendeckend und strukturell unabhängig von Alter oder Aufenthaltsstatus zielgruppengerecht angeboten werden sollten.

Weitere Informationen: <http://www.projekt-resque.de/>

d) Die Flüchtlingspaten aus dem Winzerdorf: Beispiele aus dem rhein-hessischen Jugenheim

Aufgezeichnet von Anke Petermann, Journalistin beim Deutschlandradio

Im Herbst 2014 gründete sich in dem 1600 Einwohner-Dorf eine "Willkommensinitiative" – noch bevor die ersten Flüchtlinge aus Syrien und dem Irak eintrafen. Seitdem begleiten ehrenamtliche Alltagshelfer/innen die Neuankömmlinge, auch bei der Arbeitssuche.

„Vormittags Deutsch, nachmittags arbeiten - anstrengend, aber gut“

Alaa Edin Suliman, 22, floh mit seinen Eltern und zwei älteren Geschwistern aus Aleppo. Ende 2014 kam die Familie nach Jugenheim. Ein Jahr später bekam der Syrer einen Mini-Job bei einer Computerfirma im Ort.

„In Syrien hätte ich Informatik studiert, jetzt nutze ich hier meine Chance. Vormittags Deutsch lernen und nachmittags als Mini-Jobber arbeiten, das war 2015 anstrengend, aber

gut für mich. Im vergangenen Jahr habe ich in derselben Firma eine Ausbildung zum Fachinformatiker angefangen. Derzeit habe ich Probleme mit der Berufsschule. Die gehen sehr schnell voran, ich bin der einzige Ausländer in der Klasse. Viele Wörter verstehe ich nicht, so was wie 'Geschäftsprozesse' habe ich in den Deutschkursen bis B2-Niveau nicht gelernt. Oft schaffe ich die Hausaufgaben nicht, weil ich so viele Vokabeln nachschlagen muss. Irgendwann staut sich der Stoff, ich komme nicht mehr nach. Auch in den Klassenarbeiten brauche ich länger. Ich habe Bedenken, dass ich die Zwischenprüfung nicht schaffe."

„Es kommt auf die Einstellung an“

Andreas Gieß, Alaa Edins „Pate“ in Jugenheim

„Alaa Edin ist hoch motiviert, seine Fortschritte in Deutsch sind atemberaubend. Mini-Jobs können eine Falle für Flüchtlinge sein. Aber Alaa Edin hat die Gelegenheit genutzt, um mit einer Ausbildung weiter zu kommen. Zum Bewerbungsgespräch kam er als Dressman, mit Anzug und polierten Schuhen – vom Feinsten. Da hatte er schon gewonnen.“

Gieß an Suliman gewandt: „Frag doch mal, ob ein Mitschüler dir helfen kann, den Unterrichtsstoff zu verstehen. Ansonsten, wenn es Probleme gibt – ruf mich an!“

„Schon so viel Zeit verloren!“

Mohammad Aalo, 32. Der syrische Akademiker mit Tourismus-Fortbildung lebt seit knapp zwei Jahren in Deutschland, erst in Jugenheim, jetzt in Mainz.

„Drei Monate musste ich im vergangenen Jahr zwischen zwei Deutschkursen warten. Leider habe ich für diese Zeit weder ein Praktikum noch einen Mini-Job gefunden. Ich hätte mir gewünscht, zügiger voranzukommen. Ich habe Deutsch bis zum Fortgeschrittenen-Niveau B2 für Fachkräfte gelernt und hänge jetzt noch einen C1-Kurs dran. Soeben habe ich ein vierwöchiges Praktikum in einem Reisebüro abgeschlossen. Das hat mir gezeigt, dass dieses Arbeitsfeld das Richtige für mich ist.“

In Syrien habe ich nach meinem Uni-Examen in Französisch schon im Tourismus gearbeitet, als Reiseleiter für Franzosen. Aber hier funktioniert die Branche anders: Das Internet und die englische Sprache sind sehr wichtig. Ich spreche neben Kurdisch als Muttersprache Arabisch, Französisch und Deutsch, aber kein Englisch. Das würde ich gern noch lernen. Ich suche dringend eine Ausbildung. Sieben Bewerbungen habe ich auf Vorschlag des Jobcenters schon geschrieben. Bisher erfolglos. Ich habe Angst, bis zum Sommer nichts zu finden und ein weiteres Jahr warten zu müssen. Durch den Scheiß-Krieg in Syrien habe ich schon so viel Zeit verloren. Falls es jetzt nicht klappt in einem Reisebüro oder einem Hotel, suche ich eine Ausbildung in einer anderen Branche. Es geht alles viel langsamer, als ich dachte. Bis man gut Deutsch spricht und eine Arbeit findet, vergehen bestimmt drei, vier Jahre."

„Gut Deutsch zu lernen, ist das Wichtigste“

Klaus Zimmermann betreute Mohammad Aalo, bis zu seinem Umzug nach Mainz.

„Mohammad hatte gedacht, er könne hier sofort loslegen. Aber die Tourismus-Branche in Deutschland ist ganz anders als ins Syrien, da funktioniert ein Einstieg ohne Ausbildung nicht. Trotz der Enttäuschung darüber ist er dran geblieben und hat immer besser Deutsch gelernt. Das wird ihm nutzen. Er ist hartnäckig, er hat verstanden, wie das System hier funktioniert, er wird es schaffen.“

„Die Kollegen sind sehr nett – ich kann sie alles fragen“

Rinas Bakki, 28, lebt seit 15 Monaten in Deutschland. Soeben hat der syrische Kurde eine Vollzeit-Stelle gefunden.

„Seit einem Monat arbeite ich als Glasschneider in einer Glasfirma bei Mainz. Ich spreche noch nicht gut Deutsch und verstehe nicht alles, was der Chef mir sagt, aber die Kollegen sind sehr nett, da kann ich immer fragen. Als Glasschneider habe ich in Syrien und später im Libanon gearbeitet, insgesamt neun Jahre. Wie ich den Job gefunden habe? Durch Angelika Fingerhut.“

„Die Flüchtlinge brauchen Coaching“

A. Fingerhut, Alltagshelferin in Jugenheim

„Mit dem Beruf Glasschneider konnte ich erstmal nichts anfangen. Mit Hilfe von Online-Fotos und der Internetseite der Arbeitsagentur haben wir rekonstruiert, dass Rinas als Flachglasmechaniker tätig war. Dann stießen wir auf das Stellenangebot in Ginsheim. Zeugnisse hatte Rinas nicht. Trotzdem wurde er zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Ob ich mitkommen sollte – da war ich selbst unsicher. Im Nachhinein glaube ich aber, dass das nützlich war. Es hat dem Arbeitgeber gezeigt, dass da jemand im Hintergrund ist, der bei Problemen vermitteln kann. Rinas ist sehr zurückhaltend, aber gepunktet hat er mit seiner freundlichen Art.

Im kommenden Jahr, wenn er besser Deutsch spricht, kann er eine Ausbildung in dieser Glas-Firma anfangen. Er glaubt, dass er mit einer besseren Qualifikation mehr verdient. Der Chef gab ihm Recht. Generell brauchen die Flüchtlinge Coaching bei der Arbeitssuche. Viele sind sehr verunsichert, oft fehlen ihnen die Deutsch-Kenntnisse, um Behörden- und Bewerbungsabläufe zu verstehen.

Bei den Frauen hatten wir noch keinen Erfolg. Eine der Syrerinnen würde gern im Kindergarten arbeiten, aber die Kitas nehmen niemanden ohne pädagogische Qualifikation. Eine Erzieherinnen-Ausbildung würde sie wegen der Sprache nicht schaffen. Wir hoffen auf einen Aushilfs-Job als ersten Schritt. “

Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt - eine Analyse

Carola Burkert und Alfred Garloff vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung richten den Blick auf Geflüchtete als potentielle Arbeitnehmer/innen und stellen fest: Die Kosten der Prävention sind geringer als die Kosten einer nicht gelingenden oder nachholenden Integration.

Viele Arbeitgeber suchen Auszubildende oder Arbeitskräfte, viele Flüchtlinge wollen in Deutschland bleiben und arbeiten. Das passt ja gut zusammen, oder? Unglücklicherweise ist nicht garantiert, dass tatsächlich zusammen wächst, was zusammen gehört. Man sollte sich nicht der Illusion hingeben, dass Deutschland seine Fachkräfteengpässe allein aufgrund der hohen Flüchtlingsmigration lösen könnte und die hohe Anzahl an Geflüchteten keine Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit hätten. Zwischen Flüchtlingsmigration und Deckung von Fachkräftebedarfen stehen zahlreiche Hindernisse: Sprachkenntnisse, Vermittlung, Prüfung und Anerkennung von Qualifikationen, Kompetenzfeststellung sowie der Abbau von kulturellen Barrieren und Vorbehalten, die auf beiden Seiten bestehen können. Um diese Hindernisse zu adressieren, sind enorme Kraftanstrengungen und ein langer Atem nötig. Jedoch: Wenn wir den eingeschlagenen Weg weiter mutig beschreiten und nachjustieren, wo Weichen noch nicht ideal eingestellt sind, kann für eine Vielzahl der Geflüchteten die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt gelingen.

Gekommen um zu bleiben: was die Geflüchteten mitbringen

In den vergangenen zwei Jahren kamen rund 1,2 Millionen Geflüchtete nach Deutschland (2015: 890.000; 2016: 280.000). Wie viele davon befristet oder längerfristig in Deutschland bleiben, ist auch davon abhängig, wie lange die Asylverfahren dauern (Asylbewerber), von der Anzahl der Asylentscheidungen mit Schutzstatus, wie häufig benachbarte Staaten gemäß Dublin-Verfahren um Übernahme gebeten werden und dann auch tatsächlich übernehmen, sowie schließlich von der Anzahl der Aussetzungen der Abschiebung (Geduldete). Von

den knapp eine Million Asylverfahren, die in 2015 und 2016 entschieden wurden, gab es in knapp 600.000 Fällen eine positive Entscheidung. Dies kann einen ersten Hinweis darauf geben, wie viele Personen zunächst hierbleiben.

Im Jahr 2015 waren etwas mehr als 70 Prozent der Asylantragsteller/innen und etwas mehr als drei Viertel aller anerkannten Flüchtlinge im erwerbsfähigen Alter, die anderen fast alle unter 16 Jahren. Rund 45 Prozent sind im Alter von 16 bis unter 30 Jahren. Aus der Altersstruktur ergibt sich ein hohes Bildungs- und Ausbildungspotenzial und ein Bildungs- und Ausbildungsauftrag für Kindergärten, allgemeinbildende Schulen, Berufsschulen und Betriebe. Eine repräsentative Befragung der Geflüchteten zeigt, dass die Schulbildung der Geflüchteten sehr heterogen ist. Insgesamt verfügen zwar nur 58 Prozent der über 18-Jährigen über einen Schulabschluss, von ihnen jedoch verfügen 32 Prozent über einen Abschluss von einer weiterführenden Schule (zumeist Hochschulzugangsberechtigung). Der Anteil der Personen über 18 Jahre mit Berufs- und Hochschulabschlüssen ist mit 19 Prozent vergleichsweise gering, denn die Menschen kommen aus Ländern, in denen es kein Berufsbildungssystem wie in Deutschland gibt. Insgesamt zeigen die Geflüchteten jedoch hohe Bildungsaspirationen. Problematisch ist aber, dass viele zunächst arbeiten und erst später in Bildung und Ausbildung investieren.¹ Bei der Einordnung des beruflichen Bildungsniveaus ist erstens zu berücksichtigen, dass häufig der nicht vorhandene formale Abschluss eine Hürde beim Zugang in den Arbeitsmarkt darstellt, obwohl die Personen ggf. non-formale und informell erworbene Kompetenzen haben. Diese Kompetenzen sind jedoch schwierig zu verifizieren und daher ist ihre Verwertung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, der häufig Zertifikate voraussetzt, schwierig. Zweitens können im Ausland erworbene Qualifikationen formal zwar vorhanden sein, aber aufgrund fehlender Anerkennung bzw. fehlender festgestellter Gleichwertigkeit kann diese Qualifikation auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht adäquat verwertet werden. Drittens ist die junge Altersstruktur der Geflüchteten zu berücksichtigen, denn viele sind im Schul- und Ausbildungsalter und haben somit ihren Bildungserwerb noch nicht abgeschlossen.

¹ Brücker, Herbert; Rother, Nina; Schupp, Jürgen; Babka von Gostomski, Christian; Böhm, Axel; Fendel, Tanja; Friedrich, Martin; Giesselmann, Marco; Holst, Elke; Kosyakova, Yuliya; Kroh, Martin; Liebau, Elisabeth; Richter, David; Romiti, Agnese; Schacht, Diana; Scheible, Jana A.; Schmelzer, Paul; Siegert, Manuel; Sirries, Steffen; Trübswetter, Parvati; Vallizadeh, Ehsan (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. IAB-Kurzbericht, 24/2016, Nürnberg (<http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb2416.pdf>, Abruf 06.04.2017).

Angesichts der jungen Altersstruktur könnte das Schul- und Qualifikationsniveau der Geflüchteten noch erheblich steigen und somit die Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration erleichtern. Schulische Abschlüsse bilden eine wichtige Ausgangsgrundlage für den Zugang zur Ausbildung und berufliche Abschlüsse sind ihrerseits entscheidend für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt.

Geflüchtete: Herausforderungen und Hürden

Wichtig ist, den Geflüchteten so schnell wie möglich einen Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sobald die schulische Laufbahn erfolgreich beendet wurde. Allerdings liegt eine Vielzahl von Hemmnissen vor: Viele Geflüchtete leiden unter Kriegs- und Unterdrückungserfahrungen oder sind traumatisiert; die Asylverfahren dauern lange und bewirken eine Unsicherheit bzgl. der Bleibeperspektive – sowohl für die Geflüchteten als auch für potentielle Arbeitgeber. Unzureichende deutsche Sprachkenntnisse sowie fehlende schulische und berufliche Qualifikationen stellen teilweise eine Hürde dar. Fehlendes Wissen der Geflüchteten über den deutschen Arbeitsmarkt - Bedeutung einer beruflichen Ausbildung, Zugangswege, Bewerbungsverhalten, Nachfrage der Betriebe nach Qualifikationen und Tätigkeiten etc. bildet eine weitere Zugangsschwierigkeit. Auch die mangelnde Einbindung in arbeitsmarktrelevante soziale Netzwerke bezüglich offener Stellen sowie eine ungünstige Wohnsituation oder die eingeschränkte Mobilität können sich als Hürden erweisen.

Eine weitere Herausforderung bildet die Heterogenität der Geflüchteten und die hieraus resultierende notwendige Anpassung der Angebote und Maßnahmen an die jeweiligen Bedarfe. Die Geflüchteten sind keine homogene Gruppe, sondern heterogen in vielerlei Hinsicht: Migrationsmotive, Herkunftsländer, Bildungs- und Qualifikationsstruktur, familiäre Ressourcen und die familiäre Situation.

An dritter Stelle steht die Herausforderung, dass die Arbeitsmarktintegration gerade bei den humanitären Migrant/innen Zeit benötigt und somit die Planungen an diesen langen Horizont angepasst werden müssen – die Flüchtlinge werden sich aufgrund der zahlreichen Hürden nur langsam in den Arbeitsmarkt integrieren. Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen, dass die Beschäftigungsquote bei Fluchtmigrant/innen nach fünf Jahren rund 50 Prozent beträgt – während sie bei anderen Zuwanderergruppen zu diesem Zeitpunkt bereits bei rund 70 Prozent liegt.

Gute Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt

Die Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt für die anstehende Integration von Geflüchteten sind gut: Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung haben im Vergleich zum Vorjahr weiter kräftig zugenommen, die Arbeitslosigkeit hat im Gegensatz zur Unterbeschäftigung abgenommen. Es entspricht einem längerfristigen Trend in Deutschland, dass seit rund 10 Jahren die Beschäftigung kräftig steigt und die Arbeitslosigkeit kräftig sinkt: Die Beschäftigung erreicht Rekordhöchststände und die Arbeitslosigkeit Rekordtiefstände seit der Wiedervereinigung.

Im Februar 2017 sind rund 43,63 Millionen Personen mit Wohnort in Deutschland erwerbstätig gewesen, gegenüber dem Vorjahresmonat war dies ein Anstieg um 614.000 Personen bzw. 1,4 Prozent. Nach der Prognose des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wird die Zahl im Jahresdurchschnitt auf 44,26 Millionen steigen.

Nach der IAB Prognose wird es auch bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen weiteren Anstieg geben. 2017 werden demnach 32,26 Millionen Menschen sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein (ein Zuwachs von 760.000 Personen gegenüber 2016) und die Arbeitslosigkeit wird im Jahresdurchschnitt 2017 voraussichtlich bei 2,53 Millionen Personen liegen. Das sind rund 160.000 weniger als im Jahresdurchschnitt 2016. Damit wird der IAB-Prognose zufolge der tiefste Stand nach 1990 erreicht. Die Unterbeschäftigung, die neben der Arbeitslosigkeit auch Personen in entlastenden arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und in kurzfristiger Arbeitsunfähigkeit mitzählt, belief sich auf 3,68 Millionen Personen. Das bedeutet eine Zunahme um 18.000 gegenüber dem Vorjahr und ist vor allem auf die Ausweitung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Geflüchtete zurückzuführen.²

² Bundesagentur für Arbeit (2017): *Der Arbeitsmarkt im März 2017. Frühjahrsbelegung startet stärker als üblich* (<https://www.arbeitsagentur.de/presse/2017-09-der-arbeitsmarkt-im-marz-2017>, Abruf 02.04.2017); Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Klinger, Sabine; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2017): *IAB-Prognose 2017: Der Arbeitsmarkt stellt neue Rekorde auf. IAB-Kurzbericht, 09/2017, Nürnberg* (<http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0917.pdf>, Abruf 02.04.2017).

Arbeitsmarktstatistik: Wo sind die Geflüchteten?

Diese Rahmenbedingungen kennzeichnen einen aufnahmefähigen Arbeitsmarkt. Im Jahr 2017 werden die Geflüchteten zunehmend für den Arbeitsmarkt relevant, denn wenn deren Asylgesuche anerkannt werden und sie somit asylberechtigt sind, dürfen sie ohne Einschränkungen arbeiten. Finden sie keine Arbeit, dann finden sie sich in der Arbeitslosigkeitsstatistik wieder, sofern sie sich arbeitslos melden.

Viele der 1,2 Millionen Geflüchteten, die in den vergangenen zwei Jahren nach Deutschland gekommen sind, werden vorerst nicht in den Arbeitsmarkt eintreten, denn unter ihnen befinden sich viele Kinder und Jugendliche, die zunächst noch in die Schule gehen, sowie Frauen, deren Erwerbsbeteiligung in den Heimatländern gering war. Außerdem ist auch ein Teil derjenigen Geflüchteten, die nicht mehr zur Schule gehen und arbeiten wollen, nicht sofort in den Arbeitsmarkt zu integrieren, da es ihnen an entsprechenden deutschen Sprachkenntnissen und Qualifikationen häufig mangelt. Sie absolvieren zunächst Sprachkurse sowie integrations- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und stehen daher auch dem Arbeitsmarkt zunächst nicht zu Verfügung.

Im März 2017 waren 465.000 Arbeitssuchende und 177.000 Arbeitslose im Kontext von Fluchtmigration registriert. Während die Zahl der arbeitssuchenden Fluchtmigrant/innen im Vergleich zum Vormonat um rund 10.000 zugenommen hat (arbeitssuchend kann sich melden wer z.B. in einer Weiterbildung ist), stieg die Zahl der arbeitslosen Flüchtlinge kaum. Viele Geflüchtete befinden sich in Sprachkursen oder anderen Maßnahmen, währenddessen sie nicht als arbeitslos gezählt werden. Bei der Unterbeschäftigung werden die Arbeitslosen und die Personen, die in Fördermaßnahmen und Sprachkursen sind, zusammengezählt. Die Unterbeschäftigung im Fluchtkontext steigt seit einiger Zeit – wie erwartet – deutlich an und lag im März 2017 bei 402.000 Personen – ein Anstieg von 9.000 im Vergleich zum Februar. Der

Einsatz von integrations- und arbeitsmarktpolitischen Instrumenten³ führt dazu, dass die Unterbeschäftigung – im Gegensatz zur Arbeitslosigkeit – kontinuierlich steigt.⁴ Die wirkliche Integration in den Arbeitsmarkt steht also noch bevor – wenn nach Beendigung der Maßnahmen der Eintritt in den Arbeitsmarkt gelingen soll. Gelingt dies nicht, ist mit einer ansteigenden Arbeitslosigkeit bei den Geflüchteten zu rechnen.

Empfehlungen, um Menschen in Ausbildung und Arbeit zu bringen, die ohne konkrete Beschäftigungsperspektive zugewandert sind

Zunächst sind die Asylverfahrensdauern qualitätsgesichert weiter zu verkürzen, um Rechtssicherheit sowohl für die Geflüchteten als auch für die potentiellen Arbeitgeber/innen herzustellen. In einem zweiten Schritt leistet ein schneller Zugang zu qualitätsgesicherten Integrationsangeboten – Sprachkurse, Unterstützungsstrukturen, Agenturen für Arbeit, Jobcenter, etc. – einen wichtigen Beitrag für den Integrationserfolg. Dies beginnt mit einer frühzeitigen und transparenten Information. Dabei ist zu gewährleisten, dass die Prozessketten nicht abreißen. An dritter Stelle sind ausreichend hochqualitative Sprachangebote sicherzustellen und so zu gestalten, dass sie die Heterogenität der Geflüchteten (z.B. Lernvoraussetzungen, angepasste Lernzeiten für Personen in Ausbildung und Beschäftigung, etc.) berücksichtigen.

³ *Unabdingbar ist eine qualitätsgesicherte Evaluation der integrationspolitischen Maßnahmen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Dies stellt für die Arbeitsmarktforschung eine Herausforderung dar, denn die Heterogenität der Geflüchteten ist durch die komplexen Flucht-, Bildungs- und Erwerbsbiografien größer als bei herkömmlich betrachteten Gruppen bei Arbeitsmarktevaluationen. Hinzu kommt die Heterogenität der Kontextfaktoren durch spezifische Lebensbedingungen der Geflüchteten (zum Beispiel rechtliche Situation, Unterbringung, Netzwerke, Mobilitätsbeschränkungen). Die Zahl öffentlicher und nicht-öffentlicher Integrationsmaßnahmen ist sehr hoch, was die Kausalanalyse ebenfalls erschwert und es ist zu bedenken, dass Evaluation die Verfügbarkeit geeigneter Daten voraussetzt. Hier ist darauf hinzuweisen, dass bei den administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit bzw. den darauf beruhenden Forschungsdaten des IAB bei Beschäftigten das Flüchtlingsmerkmal bisher nicht systematisch erfasst wird.*

⁴ *Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte (2017): Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration, Nürnberg, März 2017 (<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Fluchtmigration.pdf>, Abruf 05.04.2017).*

Allerdings ist der Zugang zu Integrationskursen und somit zum Spracherwerb abhängig vom jeweiligen Status. Asylbewerber/innen mit guter Bleibeperspektive können im Rahmen von verfügbaren Kursplätzen zu Integrationskursen zugelassen werden.

Eine gute Bleibeperspektive haben Geflüchtete, die aus Herkunftsländern mit einer Schutzquote von mindestens 50 Prozent kommen. Personen mit einer geringeren Schutzquote oder aus sicheren Herkunftsländern haben einen nachgeordneten oder überhaupt keinen Zugang zu den Angeboten. Das politische Konstrukt der guten Bleibeperspektive führt für eine Anzahl an Geflüchteten zu einer Nichtteilnahme an Integrationsangeboten/Integrationsmaßnahmen und erscheint – angesichts der langen Asylverfahrensdauern, der damit verbundenen Untätigkeit und der Ungewissheit der letztlichen Asylentscheidung – im Hinblick auf die Integration nicht zielführend. Bei einem längeren Aufenthalt in Deutschland verhindert es, dass frühzeitig mit Integrationsmaßnahmen begonnen wird und reduziert damit die Chancen ihres Erfolgs erheblich. Auch bei einer Rückkehr ins Heimatland könnte die Investition in kulturelle und sprachliche Kompetenzen Erfolge nach sich ziehen.

Viertens ist eine frühzeitig ansetzende arbeitsmarktorientierte Beratung von Geflüchteten notwendig. Einerseits ist die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zu unterstützen, andererseits sind die Kompetenzen von Flüchtlingen frühzeitig zu erfassen, um individuelle Kompetenzprofile zu entwickeln oder zu vervollständigen. Dabei müssen Verfahren der Kompetenzfeststellung zeitnah erprobt, evaluiert, vereinheitlicht und ausgebaut werden. Zugleich ist ein Diskurs über den Wert informell erworbener Qualifikationen notwendig, um auch non-formale Qualifikationen zu mehr Anerkennung zu verhelfen. Zu verdeutlichen ist in der Beratung die Nachhaltigkeit und Wichtigkeit von Qualifizierung und Ausbildung – auch wenn kurzfristig der Helferjob aufgrund einer besseren Bezahlung attraktiver erscheint als die geringere Ausbildungsvergütung. Bei Geringqualifizierten sind Optionen zu einer berufsbegleitenden Qualifizierung einschließlich eines Spracherwerbs aufzuzeigen. Besonders für die Gruppe der unter 35-Jährigen sollten die Anstrengungen, eine duale Berufsausbildung zu beginnen und erfolgreich abzuschließen, ausgeweitet werden. Auch dieses Ziel ist nur mittelfristig zu erreichen, da der Berufsausbildung gegebenenfalls ausbildungsvorbereitende Maßnahmen vorzuschalten sind. Den Geflüchteten sollten starke Anreize zur eigenen Qualifizierung zum frühestmöglichen Zeitpunkt geboten werden. Hierzu müssten gegebenenfalls Strukturen überprüft werden (z.B. Kinderbetreuung während Bildungsphasen) oder auch Gesetzesänderungen geprüft werden, die bspw. Aufenthaltstitel an Bildungserfolge knüpfen.

Und fünftens ist ein transparentes und koordiniertes Netzwerk der relevanten Akteure erfolgskritisch und somit unerlässlich, um Doppelstrukturen und Brüche in der Ausbildungs- und Qualifizierungskette zu vermeiden.

Fördern von Unternehmensgründungen

Eine weitere – häufig kaum beachtete – Möglichkeit für eine Erwerbstätigkeit von Geflüchteten bildet die Selbstständigkeit. Hierin liegt ein großes Potenzial für die Wirtschaft und eine erfolgreiche Integration von Geflüchteten. Jedes fünfte Unternehmen in Deutschland wird von Migrantinnen und Migranten gegründet.⁵ Auch unter den jüngst angekommenen Flüchtlingen sind viele, die in ihren Heimatländern selbständig tätig waren und dieses in Deutschland fortsetzen wollen: Von den Geflüchteten, die zwischen 2013 und 2016 nach Deutschland kamen, haben zuvor 27 Prozent in ihrem Heimatland ein eigenes Unternehmen geführt.⁶

Der Deutschlandbericht des Global Entrepreneurship Monitor zeigt, dass nach Deutschland Zugewanderte häufiger gründen als in Deutschland Geborene. Die Gründung erfolgte aber erst nach vielen Jahren in Deutschland – nur 6 Prozent der Gründer/innen mit Migrationshintergrund starten ihr Unternehmen in den ersten vier Jahren nach der Ankunft. Die Autoren

⁵ Leicht, René; Berwing, Stefan; Förster, Nadine; Sängler, Ralf (2016): *Gründungspotenziale von Menschen mit ausländischen Wurzeln: Entwicklungen, Erfolgsfaktoren, Hemmnisse. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi), Kurzfassung (Vorläufige Ergebnisse), Mannheim/Mainz* (http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Studien/gruendungspotenziale-menschen-auslaendische-wurzeln.pdf?__blob=publicationFile&v=7, Abruf 02.04.2017).

⁶ Brücker, Herbert (Hrsg.); Rother, Nina (Hrsg.); Schupp, Jürgen (Hrsg.); Babka von Gostomski, Christian; Böhm, Axel; Brücker, Herbert; Fendel, Tanja; Friedrich, Martin; Giesselmann, Marco; Holst, Elke; Kosyakova, Yuliya; Kroh, Martin; Liebau, Elisabeth; Richter, David; Romiti, Agnese; Rother, Nina; Schacht, Diana; Scheible, Jana A.; Schmelzer, Paul; Schupp, Jürgen; Siegert, Manuel; Sirries, Steffen; Trübswetter, Parvati; Vallizadeh, Ehsan (2016): *IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. IAB-Forschungsbericht, 14/2016, Nürnberg* (<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb1416.pdf>, Abruf 02.04.2017).

erwarten für Geflüchtete eine ähnliche Entwicklung.⁷ René Leicht vom Institut für Mittelforschung der Universität Mannheim sieht auch aufgrund der hohen Gründungsneigung von Migrant/innen in der Flüchtlingsmigration eine große Chance, verweist allerdings auch auf die Tatsache, dass Migrant/innen im Schnitt erst elf Jahre nach ihrer Ankunft in Deutschland gründen. Die Ursachen sind vielfältig: Nach der Einreise stehen andere Dinge im Vordergrund, das Asyl- und Bleiberecht, eine Wohnung finden, die Sprache erlernen sowie Wissen aufbauen und Kontakte sammeln.⁸ Darüber hinaus stehen gründungswillige Flüchtlinge aufgrund sprachlicher Barrieren und fehlender Kenntnisse der hiesigen Strukturen vor zusätzlichen Herausforderungen, wenn es um den Aufbau der eigenen Selbstständigkeit geht. Damit diese Hürden nicht dazu führen, dass Selbstständigkeit verhindert wird, ist eine gezielte Unterstützung notwendig. Die Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Unternehmensgründungen von Geflüchteten sind bereits vorhanden oder werden entwickelt. Zum Beispiel führt die Plattform www.wir-gruenden-in-deutschland.de ausländische Gründungsinteressierte Schritt für Schritt mit umfangreichen Informationen durch eine Unternehmensgründung, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie fördert Gründungspatenschaften⁹ oder die Industrie- und Handelskammern bieten regelmäßig Welcome-Veranstaltungen für Interessierte von Unternehmensgründungen an.¹⁰

Aufnahmebereitschaft und Aufnahmefähigkeit der Arbeitgebenden: ausbauen und unterstützen

⁷ Sternberg, Rolf; Bloh, Johannes von; Brixy, Udo (2016): *Global Entrepreneurship Monitor (GEM) * Länderbericht Deutschland 2015*, Hannover (<http://doku.iab.de/grauepap/2016/GEM-Laenderbericht-D-2015.pdf>, Abruf 02.04.2017).

⁸ Tönnemann, Jens (2015): *Deutschlands Chance. Folgt auf die Flüchtlingswelle bald eine Gründungswelle? Für viele Migranten ermöglicht ein eigenes Unternehmen den gesellschaftlichen Aufstieg*. *Zeit Online*, 02.10.2015 (<http://www.zeit.de/2015/40/gruenderszene-fluechtlinge-unternehmensgruendung-deutschland-aufstieg>, Abruf 02.04.2017).

⁹ <http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2016/20161108-pilotprojekt-gruenderpatenschaften-bmwi-unterstuetzt-die-selbstaendigkeit-von-fluechtlingen.html> (Abruf 02.04.2017).

¹⁰ *Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. (2015): Talfahrt gebremst, aber Schwäche dauert an. DIHK Gründerreport 2015*, Berlin (https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/dihk-gruenderreport-2015/at_download/file?mdate=1461574430193, Abruf 02.04.2017).

Wie die Arbeitsmarktintegration gelingt, hängt auch von der Aufnahmebereitschaft und Aufnahmefähigkeit der Arbeitgebenden ab. Elf Prozent der im Rahmen einer DIHK-Umfrage antwortenden Unternehmen beschäftigen aktuell Flüchtlinge und über die Hälfte sieht deren Einsatz zunächst in den ausbildungs- und berufsorientierenden Beschäftigungsformen wie Praktika und Einstiegsqualifizierungen.¹¹ Arbeitgeber/innen, die bereits Asylsuchende bzw. Geflüchtete eingestellt haben, begründen in einer weiteren Umfrage mit rund 80 Prozent ihre Einstellung von Geflüchteten mit einer gesellschaftlichen Verantwortung, rund ein Drittel mit der Sicherung ihrer Arbeits- und Fachkräftebasis und knapp ein Viertel mit der Schwierigkeit, anderweitig geeignete Arbeitnehmer/innen zu finden. Schwierigkeiten im Arbeitsalltag stellen vor allem die unzureichenden deutschen Sprachkenntnisse und beruflichen Fachkenntnisse dar.¹²

Arbeitgeber/innen – vor allem klein- und mittelständische Unternehmen – sind zu unterstützen durch transparente Informationen bezüglich der Kenntnisse und Fähigkeiten der Geflüchteten und der rechtlichen Rahmenbedingungen ihres Einsatzes. Unterstützungsleistungen zum Beispiel durch Eingliederungszuschüsse ermöglichen ein risikoarmes Kennenlernen.

Die Aufgabe der Politik

Neue Studien des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung belegen¹³: Wenn es uns jetzt gelingt, zusätzliche Mittel für die sprachliche, allgemeinbildende und berufliche Qualifizierung bereitzustellen, möglichst vielen

¹¹ Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. (2017): *Unternehmen bieten Chancen - Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Ergebnisse der DIHK-Konjunkturumfrage bei den Industrie- und Handelskammern*, Berlin (https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/dihk-umfrage-fluechtlinge/at_download/file?mdate=1491381912188, Abruf 06.04.2017).

¹² Mehrfachnennungen möglich, nicht repräsentative Umfrage. Vgl. OECD (2017): *Nach der Flucht, der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland*, Paris (<http://www.oecd.org/berlin/publikationen/Arbeitsmarktintegration-von-Fluechtlingen-in-Deutschland-2017.pdf>, Abruf 11.04.2017).

¹³ Bach, Stefan; Brücker, Herbert; van Deuverden, Kristina; Haan, Peter; Romiti, Agnese; Weber, Enzo (2017): *Investitionen in die Integration der Flüchtlinge lohnen sich*, IAB-Kurzbericht, 2/2017, Nürnberg (<http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb0217.pdf>, Abruf 11.04.2017).

November 2015, Skala Sykamineas (Lesbos), Griechenland

Geflüchteten möglichst frühzeitigen Zugang zu Integrationsangeboten zu bieten und bei den Integrationsbemühungen nicht nachzulassen, dann ist es zu schaffen, dass aus den Geflüchteten von heute die Arbeitnehmer/innen von übermorgen werden. Frühe Investitionen sind besonders erfolgsversprechend und daher rentabel. Die Kosten der Prävention sind geringer als die Kosten einer nicht gelingenden oder nachholenden Integration. Eine möglichst frühzeitige Integration ist darüber hinaus auch aus sozial- und fiskalpolitischen Gründen wünschenswert.

Impressum

Herausgeberin: Heinrich-Böll-Stiftung
Schumannstraße 8
10117 Berlin, D

Redaktion: Sigrun Matthiesen
Karin Rieppel
Sarah Schwahn

V.i.S.d.P.: Mekonnen Mesghena

Erscheinungsort: <https://heimatkunde.boell.de/>

Erscheinungsdatum: Juni 2017

Das gesamte Dossier und die einzelnen Beiträge stehen unter einer Creative Commons Lizenz. (CC BY-NC-ND). Sie dürfen verbreitet, vervielfältigt oder öffentlich zugänglich gemacht werden unter folgenden Bedingungen:

- **Namensnennung** – Sie müssen den Namen des Autors/ der Autorin und des Rechteinhabers (Heinrich-Böll-Stiftung) sowie die URL des Werks (Direktlink) nennen.
- **Keine kommerzielle Nutzung** - Dieses Werk darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- **Keine Bearbeitung** - Dieses Werk darf nicht bearbeitet, abgewandelt oder in anderer Weise verändert werden.

Abweichungen von diesen Bedingungen bedürfen der Genehmigung des Rechteinhabers: internetredaktion@boell.de
ausführlicher Lizenzvertrag unter: <http://creativecommons.org>