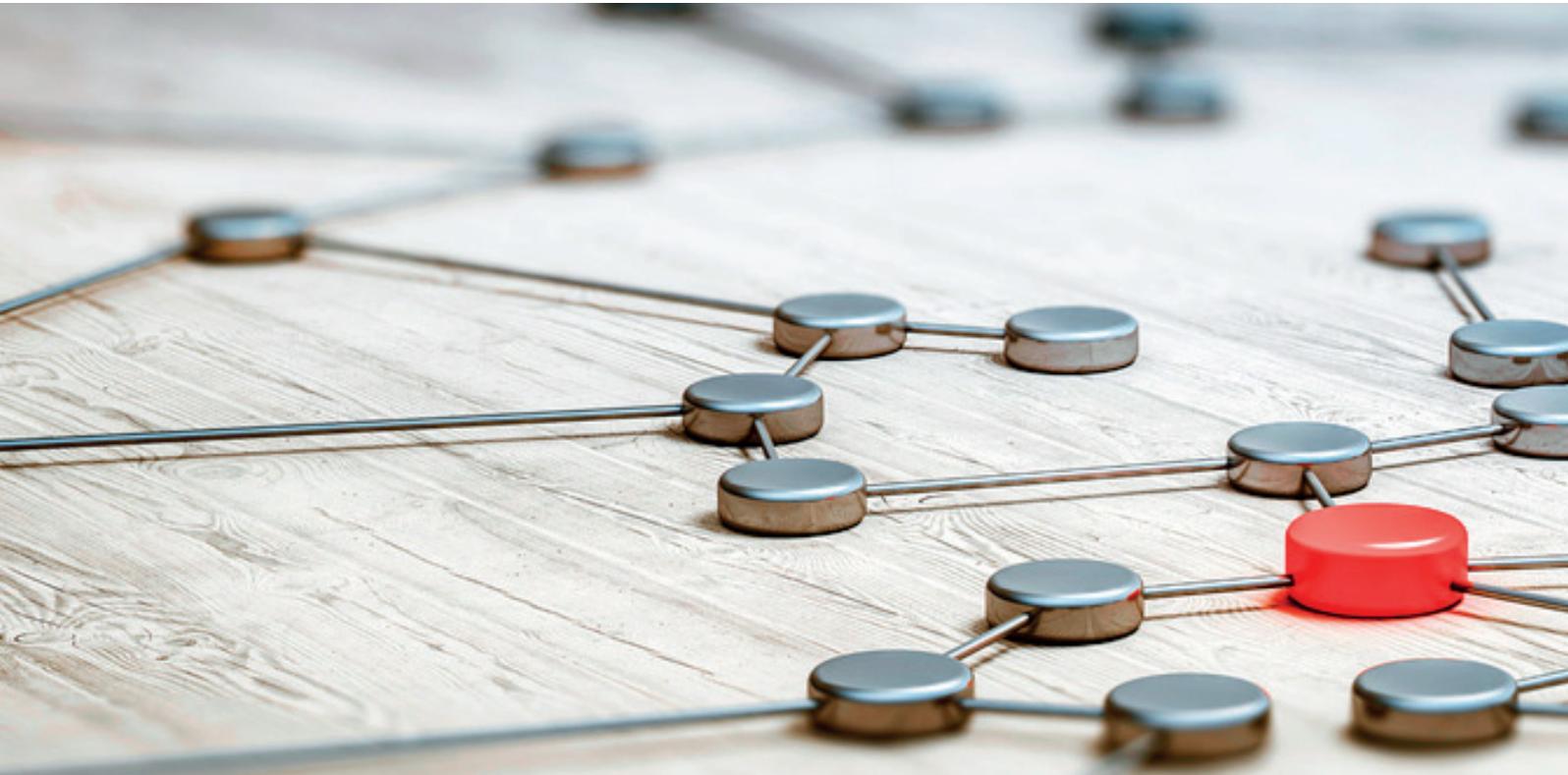




Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Handbuch für Praktiker aus öffentlicher Verwaltung,
Kammern und Zivilgesellschaft

Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e. V. (Hg.)

Impressum

Herausgeber

AWV – Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e. V.
www.awv-net.de | info@awv-net.de

Die AWV – Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e. V. ist die neutrale Plattform zur Entwicklung zukunftswirksamer Regeln und Verfahren durch Kommunikation und Kooperation zwischen öffentlicher Verwaltung, Wirtschaft und Drittem Sektor unter Beteiligung der Wissenschaft.

Die vorliegende Publikation ist aus der AWV-Projektgruppe 1.6.2 „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Asylsuchenden“ heraus entstanden, unter der Leitung von Professor Dr. Ulrich Gartzke (Hochschule für angewandte Wissenschaften, Würzburg-Schweinfurt) und Friedrich Ebner (Abteilungsleiter des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport a.D., Berlin), und der fachlichen Koordination von Dr. Philipp Stolzenberg (ehemals AWV e.V.), entstanden.

Der Verlag und die Herausgeberin gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Bitte beachten Sie mögliche Änderungen der Rechtslage bei oder nach Erscheinen dieser Publikation. Weder der Verlag noch die Herausgeberin übernehmen ausdrücklich oder implizit Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Genderhinweis: Aus Gründen der leichten Lesbarkeit wird in dieser Publikation nicht ausdrücklich in geschlechtsspezifischen Personenbezeichnungen differenziert. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung in der Regel für alle Geschlechter.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Redaktion

Fabian Bocek, AWV e. V., Eschborn | Dr. Ulrich Naujokat, AWV e. V., Eschborn | Dr. Philipp Stolzenberg, ehemals AWV e.V., Eschborn | Nicole Wingender, AWV e. V., Eschborn

Satz und Layout

Cora Strasdat, AWV e. V., Eschborn

Titelbild: Fotolia / 1xpert



Eschborn, September 2020

AWV-Best.-Nr.: 01680-w

Abrufbar über www.awv-net.de/handbuch-arbeitsmarktintegration

Inhaltsübersicht

1. Einführung

Friedrich Ebner, Ulrich Gartzke, Philipp Stolzenberg

Einführung..... 14

2. Soziodemografische Merkmale und bisherige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Friedrich Ebner, Ulrich Gartzke, Philipp Stolzenberg

Soziodemografische Merkmale und bisherige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten..... 21

3. Rechtliche Rahmenbedingungen der Beschäftigung Geflüchteter

Lorenz Lauer, Sarah Strobel

Rechtliche Rahmenbedingungen der Beschäftigung Geflüchteter – Wer darf wann arbeiten? 30

4. Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung, Bürgern und Geflüchteten

Wolfgang Erler, Andrea Prytula

Geflüchtete und Arbeitsmarkt – Der Beitrag des freiwilligen Engagements 41

Sarah Pierenkemper

Engagement von Unternehmen bei der Arbeitsmarktintegration 50

Katja Niethammer

Integrationspolitik als Herausforderung für Kommunalverwaltungen – One-Stop-Government für Geflüchtete als Lösung? 56

PROJEKTSTECKBRIEF | *Oliver Groß*

Mentoring HGT: Dein Ausbildungserfolg 67

PROJEKTSTECKBRIEF | *Ulrich Gartzke*

Lernwerkstatt HUT – Handwerk und Technik für Flüchtlinge 69

5. Kompetenzfeststellung

Barbara Brem

| | |
|---|----|
| Erfolgsfaktor Kompetenzfeststellung | 72 |
|---|----|

PROJEKTSTECKBRIEF | *Gunvald Herdin*

| | |
|--|----|
| MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen | 81 |
|--|----|

PROJEKTSTECKBRIEF | *Gunvald Herdin*

| | |
|--|----|
| Kompetenzkarten für die Berufs- und Migrationsberatung | 83 |
|--|----|

6. Aus- und Weiterbildung von Geflüchteten

Verena Eberhard

| | |
|--|----|
| Geflüchtete auf dem Weg in die betriebliche Ausbildung – Ergebnisse der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 | 86 |
|--|----|

PROJEKTSTECKBRIEF | *Ursula Schukraft*

| | |
|---|----|
| oikos: Ausbildungs offensive Hauswirtschaft | 94 |
|---|----|

PROJEKTSTECKBRIEF | *Oliver Groß*

| | |
|--|----|
| DAIS – Duale Arbeitsmarktintegration | 98 |
|--|----|

PROJEKTSTECKBRIEF | *Carina Göhrmann*

| | |
|------------------------|-----|
| Joblinge Kompass | 100 |
|------------------------|-----|

PROJEKTSTECKBRIEF | *Manuel Laudam Carvalho*

| | |
|------------------------------|-----|
| Digital Career Program | 102 |
|------------------------------|-----|

PROJEKTSTECKBRIEF | *Pierluigi Delgiudice*

| | |
|-----------------------------|-----|
| Digital Youth Program | 104 |
|-----------------------------|-----|

PROJEKTSTECKBRIEF | *Dominik Dres*

| | |
|-----------------------------------|-----|
| Gemeinsam in die Ausbildung | 106 |
|-----------------------------------|-----|

7. Unternehmensgründung als Weg zur Arbeitsmarktintegration

Carina Hartmann, Esra Güllü

| | |
|---|-----|
| Selbständigkeit als Weg der Arbeitsmarktintegration: Perspektiven aus dem Gründungsökosystem | 110 |
|---|-----|

PROJEKTSTECKBRIEF | *Michael Mashofer, Maria Kiczka-Halit*

| | |
|-------------------------------------|-----|
| LOK.STARTUpCAMP international | 120 |
|-------------------------------------|-----|

PROJEKTSTECKBRIEF | *Pia Voelker*

| | |
|---|-----|
| Start-Up Your Future: Geflüchtete gründen | 123 |
|---|-----|

8. Integration von Geflüchteten an Hochschulen

Katharina Fourier

Integration von Geflüchteten an deutschen Hochschulen 126

PROJEKTSTECKBRIEF | *Sophia Beuth-Adakaner*

Akademische Brückenqualifizierung International 138

PROJEKTSTECKBRIEF | *Fabienne Huber*

Kiron Open Higher Education 141

9. Integration von geflüchteten Frauen in den deutschen Arbeitsmarkt

Ildikó Pallmann

Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung –
Ein erster Überblick 145

PROJEKTSTECKBRIEF | *Lisa Hempe*

Open Doors – Open Minds 156

PROJEKTSTECKBRIEF | *Amira Bieber*

Your Future Day 159

PROJEKTSTECKBRIEF | *Sylvia Fritsche*

Ankommen – Weiterkommen 161

PROJEKTSTECKBRIEF | *Alejandra Ramirez, Alina Floroiu*

Digital Women Program 163

10. Fazit

Friedrich Ebner, Ulrich Gartzke, Philipp Stolzenberg

Fazit 166

Anhang

Autorenverzeichnis 170

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung

Friedrich Ebner, Ulrich Gartzke, Philipp Stolzenberg

| | |
|--|----|
| Einführung..... | 14 |
| 1. Ziel des Handbuchs | 14 |
| 2. Wirtschaft, Verwaltung und Dritter Sektor als Treiber der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten | 15 |
| 3. Aufbau des Handbuchs | 19 |

2. Soziodemografische Merkmale und bisherige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Friedrich Ebner, Ulrich Gartzke, Philipp Stolzenberg

| | |
|--|----|
| Soziodemografische Merkmale und bisherige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten | 21 |
| Abstract | 21 |
| 1. Einleitung | 21 |
| 2. Grundlegende demografische Daten | 21 |
| 3. Bildungsniveau | 23 |
| 4. Sprachkenntnisse | 25 |
| 5. Stand der Arbeitsmarktintegration | 26 |
| 6. Fazit | 28 |

3. Rechtliche Rahmenbedingungen der Beschäftigung Geflüchteter

Lorenz Lauer, Sarah Strobel

| | |
|--|----|
| Rechtliche Rahmenbedingungen der Beschäftigung Geflüchteter – Wer darf wann arbeiten? | 30 |
| Abstract | 30 |
| 1. Rechtliche Rahmenbedingungen: Wer darf wann arbeiten? | 31 |
| 1.1 Im Asylverfahren: Arbeitsmarktzugang mit Aufenthaltsgestattung | 31 |
| 1.2 Arbeitsmarktzugang mit Duldung | 32 |

| | |
|--|----|
| 2. Ausbildungsduldung – Fachkräfte für die Zukunft | 33 |
| 2.1 Welche Voraussetzungen müssen für eine Ausbildungsduldung erfüllt sein? | 34 |
| 2.2 Wo und wie muss die Ausbildungserlaubnis beantragt werden? | 35 |
| 2.3 Wann endet die Ausbildungsduldung? | 35 |
| 2.4 Wie geht es nach dem Ausbildungsabschluss weiter? | 35 |
| 3. Beschäftigungsduldung – eine Perspektive für Geduldete in Arbeit..... | 36 |
| 3.1 Welche Voraussetzungen müssen für eine Beschäftigungsduldung erfüllt sein? | 37 |
| 3.2 Wo und wie muss die Beschäftigungserlaubnis beantragt werden? | 39 |
| 3.3 Wann endet die Beschäftigungsduldung? | 39 |
| 3.4 Wie kann es nach 30 Monaten in Beschäftigungsduldung weitergehen? | 39 |
| | |
| 4. Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung, Bürgern und Geflüchteten | |
| <i>Wolfgang Erler, Andrea Prytula</i> | |
| Geflüchtete und Arbeitsmarkt – Der Beitrag des freiwilligen Engagements | 41 |
| Abstract | 41 |
| 1. Zur Entwicklung des Freiwilligen-Engagements in der Flüchtlingshilfe seit 2015 | 42 |
| 2. Selbstorganisation der Freiwilligen | 44 |
| 3. Der Beitrag freiwillig Engagierter zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter | 44 |
| 4. Interaktion und Kooperation zwischen freiwillig Engagierten und hauptamtlichen Arbeitsmarktakteuren | 46 |
| 5. Folgen der Corona-Krise für die Arbeitsmarktbeteiligung Geflüchteter und das freiwillige Engagement in der Flüchtlingshilfe | 47 |
| 6. Ausblick | 49 |
| | |
| <i>Sarah Pierenkemper</i> | |
| Engagement von Unternehmen bei der Arbeitsmarktintegration | 50 |
| Abstract | 50 |
| 1. Ausgangslage | 50 |
| 1.1 KOFA-Studie zum Engagement von Unternehmen | 51 |
| 1.2 Willkommenslotsen-Projekt | 51 |
| 2. Engagement von Unternehmen | 51 |
| 3. Erfahrungen bei der Integration | 52 |
| 3.1 Mangelnde Sprachkenntnisse | 52 |
| 3.2 Mangelnde berufliche Fachkenntnisse | 53 |
| 3.3 Fehlende Rechtssicherheit | 53 |

| | |
|---|----|
| 3.4 Passgenaue öffentliche Förderangebote..... | 54 |
| 4. Fazit und Handlungsempfehlung | 55 |
| <i>Katja Niethammer</i> | |
| Integrationspolitik als Herausforderung für Kommunalverwaltungen – One-Stop-Government für Geflüchtete als Lösung? | 56 |
| Abstract | 56 |
| 1. Die Gründungsbedingungen | 57 |
| 2. Der Zuschnitt des neuen Amtes für Migration und Integration | 58 |
| 3. Möglichkeiten der neuen Struktur | 59 |
| 3.1 Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung: das Kompetenz-Center für Zugewanderte | 59 |
| 3.2 Einführung eines Fallmanagements für Geflüchtete | 61 |
| 3.3 Erleichterte Kooperation? Die Praxis | 62 |
| 4. Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration | 63 |
| 4.1 Ausgleich von Nachteilen für Frauen | 63 |
| 4.2 Unterstützung von Auszubildenden..... | 64 |
| 4.3 Psychosoziale Versorgung | 65 |
| 5. Fazit..... | 66 |
| PROJEKTSTECKBRIEF <i>Oliver Groß</i> | |
| Mentoring HGT: Dein Ausbildungserfolg..... | 67 |
| PROJEKTSTECKBRIEF <i>Ulrich Gartzke</i> | |
| Lernwerkstatt HUT – Handwerk und Technik für Flüchtlinge | 69 |
| | |
| 5. Kompetenzfeststellung | |
| <i>Barbara Brem</i> | |
| Erfolgsfaktor Kompetenzfeststellung | 72 |
| Abstract | 72 |
| 1. Begriffliche Einordnung: Kompetenz und Qualifikation | 73 |
| 2. Kompetenzorientierte Beratung | 74 |
| 2.1 Einsatz subjektorientierter Kompetenzfeststellungsverfahren | 74 |
| 2.2 Einsatz anforderungsorientierter Kompetenzfeststellungsverfahren | 74 |
| 2.3 Warum macht es Sinn, Kompetenzen zu erfassen? | 75 |
| 3. Kompetenzfeststellung im Rahmen des Anerkennungsverfahrens: Qualifikationsanalyse | 77 |
| 4. Resümee und künftige Herausforderungen | 78 |
| PROJEKTSTECKBRIEF <i>Gunvald Herdin</i> | |
| MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen..... | 81 |

PROJEKTSTECKBRIEF | *Gunvald Herdin*

Kompetenzkarten für die Berufs- und Migrationsberatung 83

6. Aus- und Weiterbildung von Geflüchteten*Verena Eberhard*Geflüchtete auf dem Weg in die betriebliche Ausbildung – Ergebnisse
der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018..... 86

Abstract 86

1. Einleitung 86

2. Konzeption der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018..... 87

3. Ergebnisse der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 88

3.1 Zur Soziodemografie der Bewerber mit Fluchthintergrund 88

3.2 Wie gestaltet sich die persönliche Situation von geflüchteten
Bewerbern, die seit 2013 in Deutschland leben? 89

3.3 Welche beruflichen Wünsche haben geflüchtete Bewerber?..... 90

3.4 Welchen Unterstützungsbedarf haben geflüchtete Bewerber? 91

3.5 Welche Faktoren beeinflussen die Zugangschancen von Bewerbern
zu einer betrieblichen Ausbildungsstelle? 92

4. Zusammenfassung und Fazit 93

PROJEKTSTECKBRIEF | *Ursula Schukraft*

oikos: Ausbildungsoffensive Hauswirtschaft 94

PROJEKTSTECKBRIEF | *Oliver Groß*

DAIS – Duale ArbeitsmarktIntegration 98

PROJEKTSTECKBRIEF | *Carina Göhrmann*

Joblinge Kompass 100

PROJEKTSTECKBRIEF | *Manuel Laudam Carvalho*

Digital Career Program 102

PROJEKTSTECKBRIEF | *Pierluigi Delgiudice*

Digital Youth Program 104

PROJEKTSTECKBRIEF | *Dominik Dres*

Gemeinsam in die Ausbildung (GidA)..... 106

7. Unternehmensgründung als Weg zur Arbeitsmarktintegration*Carina Hartmann, Esra Güllü*Selbständigkeit als Weg der Arbeitsmarktintegration: Perspektiven
aus dem Gründungsökosystem 110

Abstract 110

| | |
|---|-----|
| 1. Existenzgründungsunterstützung für Geflüchtete | 110 |
| 2. Methode | 111 |
| 3. Die Interaktion von Potenzialen und Hemmnissen im Gründungs- ökosystem für Gründende mit Fluchterfahrung..... | 112 |
| 4. Diskussion | 116 |
| 4.1 Bürokratische Hürden und Regelungsbedarfe | 116 |
| 4.2 Verbesserungsbedarf im Verwaltungsvollzug | 117 |
| 4.3 Verbesserung der Zusammenarbeit von öffentlicher Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft | 117 |
| 5. Ausblick..... | 118 |
| PROJEKTSTECKBRIEF <i>Michael Mashofer, Maria Kiczka-Halit</i> | |
| LOK.STARTUpCAMP international | 120 |
| PROJEKTSTECKBRIEF <i>Pia Voelker</i> | |
| Start-Up Your Future: Geflüchtete gründen | 123 |

8. Integration von Geflüchteten an Hochschulen

Katharina Fourier

| | |
|--|-----|
| Integration von Geflüchteten an deutschen Hochschulen | 126 |
| Abstract | 126 |
| 1. Einleitung | 126 |
| 2. Die DAAD-Hochschulprogramme für Flüchtlinge..... | 127 |
| 2.1 Das Vier-Phasen-Modell zur Integration von Geflüchteten an deutschen Hochschulen..... | 127 |
| 2.2 Baustein 1 – Der Einstieg: Studienvoraussetzungen und Fähigkeiten ermitteln: Diagnostik und Beratung | 128 |
| 2.3 Baustein 2 – Die Vorbereitung: Studienvorbereitung sicher- stellen: Propädeutik, Fachsprachenkurse und bedarfsorientierte Kompaktformate | 130 |
| 2.3.1 Das Integra-Programm | 130 |
| 2.3.2 Das Programm NRWege ins Studium: Engagement auf Landesebene | 130 |
| 2.4 Baustein 3 – Das Studium: Flüchtlinge im Studium begleiten: Mentoring und studienflankierende Module | 131 |
| 2.5 Baustein 4 – Karriere: Übergang in den Arbeitsmarkt ermöglichen: Coaching und passgenaue Qualifizierung | 131 |
| 2.5.1 PROFI – Programm zur Förderung der bildungsadäquaten Integra- tion geflüchteter Akademiker in den deutschen Arbeitsmarkt | 132 |
| 2.5.2 NRWege Leuchttürme – Projekte zur nachhaltigen Internationali- sierung der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen | 134 |

| | |
|---|-----|
| 3. Aktuelle Daten aus den DAAD-Hochschulprogrammen für Geflüchtete..... | 134 |
| 3.1 Sprachliche und fachliche Vorbereitung (Integra-Programm und NRWege-Programm)..... | 134 |
| 3.1.1 Persönlicher Hintergrund der Geflüchteten..... | 135 |
| 3.1.2 Fragen und Probleme von Geflüchteten im Rahmen der Hochschulberatung..... | 136 |
| 4. Fazit und Ausblick..... | 137 |
| PROJEKTSTECKBRIEF <i>Sophia Beuth-Adakaner</i> | |
| Akademische Brückenqualifizierung International..... | 138 |
| PROJEKTSTECKBRIEF <i>Fabienne Huber</i> | |
| Kiron Open Higher Education..... | 141 |
| | |
| 9. Integration von geflüchteten Frauen in den deutschen Arbeitsmarkt | |
| <i>Ildikó Pallmann</i> | |
| Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung – Ein erster Überblick..... | 145 |
| Abstract..... | 145 |
| 1. Einleitung..... | 145 |
| 2. Frauen mit Fluchterfahrung in der Statistik..... | 146 |
| 2.1 Kurze Einordnung der statistischen Daten..... | 146 |
| 2.2 Soziodemografische Daten..... | 147 |
| 2.3 Daten zur Situation auf dem Arbeitsmarkt..... | 149 |
| 3. Teilhabe durch Integration in den Arbeitsmarkt: Hürden identifizieren und abbauen..... | 152 |
| 3.1 Herausforderungen multipler Art: wahrnehmen und mitdenken..... | 153 |
| 3.2 Information und Beratung: umfassend und individuell..... | 153 |
| 3.3 Kompetenzen und Qualifikationen: wertschätzen und anerkennen..... | 154 |
| 3.4 Vernetzung und Zusammenarbeit der Arbeitsmarktakteure: stärken und ausbauen..... | 154 |
| 4. Fazit..... | 155 |
| PROJEKTSTECKBRIEF <i>Lisa Hempe</i> | |
| Open Doors – Open Minds..... | 156 |
| PROJEKTSTECKBRIEF <i>Amira Bieber</i> | |
| Your Future Day..... | 159 |
| PROJEKTSTECKBRIEF <i>Sylvia Fritsche</i> | |
| Ankommen – Weiterkommen..... | 161 |
| PROJEKTSTECKBRIEF <i>Alejandra Ramirez, Alina Floroiu</i> | |
| Digital Women Program..... | 163 |

10. Fazit

Friedrich Ebner, Ulrich Gartzke, Philipp Stolzenberg

Fazit 166

Anhang

Autorenverzeichnis 170

Einführung

Einführung

Das vorliegende Handbuch dokumentiert die Arbeit der Projektgruppe 1.6.2 „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Asylsuchenden (PG „Arbeitsmarktintegration“) der Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e.V. (AWV) und bezieht weitere, nicht direkt in der PG-Arbeit beteiligte Migrations- und Arbeitsmarktexperten mit ein. Die Projektgruppe verfolgte einen integrativen Ansatz von Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und Drittem Sektor, deren gute Kooperation zur gelingenden Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt unabdingbar ist. Durch die Arbeit der Projektgruppe, die von Ende 2015 bis Ende 2019 insgesamt elfmal getagt hat, ist ein breites Netzwerk entstanden. Dieses umfasst Vertreter von zuständigen Ministerien und Behörden auf Bundes- und Landesebene sowie von kommunaler Seite. Kammerorganisationen, Träger von Projekten der Arbeitsmarktintegration, zivilgesellschaftliche Akteure unterschiedlichster Couleur, von großen Verbänden über Social Entrepreneurs und lokale ehrenamtliche Initiativen, beteiligten sich an der Arbeit der Projektgruppe.

1. Ziel des Handbuchs

Während der Arbeit der Projektgruppe wurden in der sich zuspitzenden politischen Debatte unzählige Gesetzesänderungen und Vorhaben in der Flüchtlings- und Integrationspolitik auf den Weg gebracht und in der Umsetzung unzählige Verwaltungsvorschriften produziert. Vor der Verabschiedung des letzten großen Gesetzespakets „zur Ordnung, Steuerung und Begrenzung von Migration“ im Sommer 2019 formulierte die Bundesregierung ihre Zielstellung so deutlich wie nie. Die „Zahl der nach Deutschland und Europa flüchtenden Menschen [soll] nachhaltig und auf Dauer [...] reduzier[t]“ werden.¹ Die im Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode vereinbarte Spanne von 180.000 bis 220.000 Personen für die (Netto-)Zuwanderung von Geflüchteten soll eingehalten werden. Dass Fluchtbewegungen nach Deutschland zukünftig wieder intensiver werden, kann jedoch kaum ausgeschlossen werden. Öffentliche Verwaltung, Kammern und Zivilgesellschaft sollten darauf vorbereitet sein. Die wertvollen Erfahrungen, die bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten seit 2015 gemacht wurden, sollen deshalb in diesem Handbuch zusammengefasst werden.

1 Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, Masterplan Migration, Maßnahmen zur Ordnung, Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung, https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/masterplan-migration.pdf?__blob=publicationFile&v=7, (Zugriff am 28.10.2019).

Auch die Integration der bereits angekommenen Geflüchteten in den Arbeitsmarkt ist keineswegs abgeschlossen, sondern wird die involvierten Akteure noch viele Jahre beschäftigen. Um diese Aufgabe zu bewältigen, muss das Wissen aus Forschung und Praxis gebündelt werden. Dazu soll das vorliegende Handbuch einen Beitrag leisten. Praktiker erhalten in dem Handbuch einen Überblick zum Forschungsstand zu den wichtigsten Aspekten der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Mithilfe von Projektsteckbriefen werden Praxisprojekte für verschiedene Zielgruppen unter den Geflüchteten vorgestellt. Von positiven (aber auch von weniger positiven) Projekterfahrungen können künftige Vorhaben profitieren. Dabei erhebt das Handbuch in keinem Abschnitt Anspruch auf Vollständigkeit. Die Projekte zur Arbeitsmarktintegration sind oftmals regional sehr verschieden, und selbst auf Bundesebene scheint es äußerst schwierig, den Überblick über die Vielzahl an Projekten zu behalten. Eine Reihe unterschiedlicher Ressorts und Behörden hat eigene Vorhaben gestartet, die in diesem Handbuch dargestellt werden sollen.

Für Geflüchtete gibt es unterschiedliche Wege zur Arbeitsmarktintegration (Ausbildung, Hochschulbildung und Unternehmensgründung), die in diesem Handbuch gleichberechtigt betrachtet werden sollen. Besonders im Fokus stehen dabei folgende Fragestellungen:

1. Welche bürokratische Hürden bestehen/bestanden bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und wo gibt es noch Regelungsbedarfe?
2. Wo besteht Verbesserungsbedarf beim Verwaltungsvollzug bzw. der Umsetzung von Gesetzen und Vorschriften?
3. Wie kann die Zusammenarbeit von öffentlicher Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft verbessert werden?

Nachdem die Projektgruppe ihre aktive Arbeit beendet hat, sorgte die Covid-19 Pandemie für eine tiefgreifende Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrise. Dauer und Schwere der Krise sind noch nicht absehbar. Geflüchtete sind jedoch besonders stark von Jobverlusten betroffen. Dies kann kaum überraschen. So arbeiten Geflüchtete häufig in besonders betroffenen Branchen (z. B. in der Gastronomie) und führen Tätigkeiten aus, die sich nicht für das Homeoffice eignen. Hinzu kommen oftmals eine kurze Beschäftigungsdauer und häufig befristete Verträge.² Das vorliegende Handbuch wird zwar in einzelnen Beiträgen auf die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie eingehen, aber eine systemische Betrachtung war noch nicht möglich.

2. Wirtschaft, Verwaltung und Dritter Sektor als Treiber der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Aus der Arbeit der Projektgruppe wurde deutlich, dass die Arbeitsmarktregularien, die Arbeitsmarktinstrumente und die Arbeitsmarktorganisation (BA, Jobcenter) inzwischen in der Lage sind, die Probleme im Zusammenhang mit der hohen Zahl an Geflüchteten besser zu bewältigen. Startschwierigkeiten wurden überwunden. Verbesserungspotential gibt es noch bei der Zu-

² Kolja Rudzio, Schlechte Aussichten für Geflüchtete, in: ZEIT ONLINE, 11.06.2020, <https://www.zeit.de/wirtschaft/2020-06/gefluechtete-arbeitsmarkt-corona-krise-arbeitslosigkeit>, (Zugriff am 01.09.2020).

sammenarbeit und Kommunikation von Verwaltungen auf allen Ebenen. Der Datenaustausch, analog und digital, zwischen den Behörden muss verbessert und Mehrfacharbeiten müssen reduziert werden. Erste Best Practice-Beispiele für die Reorganisation von Zuständigkeiten hin zu einer Bündelung von Verwaltungsleistungen (One-Stop-Shop) für Geflüchtete sind sichtbar. Die Einbindung der Kammerorganisationen in Verwaltungsabläufe sollte hingegen noch gestärkt werden. Dasselbe gilt auch für die Kooperation von öffentlicher Verwaltung und zivilgesellschaftlichen bzw. ehrenamtlichen Gruppen. Der Erfolg der Arbeitsmarktintegration hängt häufig von einer individuellen Betreuung der Geflüchteten ab. Die Verwaltung ist angesichts der hohen Fallzahlen dazu nur sehr begrenzt in der Lage, weshalb die Unterstützung durch Ehrenamtliche und das Engagement von Unternehmen erfolgskritisch sind. Ausreichende und nachhaltige öffentliche Förderung ist dabei wichtig. In einer Studie der Bertelsmann Stiftung wurde festgestellt, dass zivilgesellschaftliche Initiativen bislang häufig auf finanzielle Förderung der öffentlichen Hand verzichten, da sie die damit einhergehende Bürokratie als Hemmschuh empfinden.³ Über Unternehmen, die Geflüchtete ausbilden und einstellen wollen, wurde in der Projektgruppe Ähnliches berichtet.

Unsicherheiten hinsichtlich des Aufenthaltsstatus wurden in der Projektgruppe als Hindernis beklagt und haben viele Unternehmen davon abgehalten, Geflüchtete einzustellen oder in qualifizierte Ausbildung zu nehmen. Der Gesetzgeber hat reagiert und neue, klarere Regelungen geschaffen. Der Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten wurde erleichtert und die deutschen Regelungen gelten im OECD-Vergleich inzwischen als äußerst liberal.⁴ Ein Großteil der Geflüchteten hat ihr Asylverfahren inzwischen abgeschlossen, so dass größere Rechtssicherheit bezüglich ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten herrscht.⁵ Die Bedeutung eines möglichst schnellen Arbeitsmarktzugangs für Geflüchtete wurde erkannt. Das sehr positiv angenommene Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“, das DIHK und BMWi etabliert haben, hat Ansprechpartner geschaffen, die bundesweit Unternehmen mit einfach verständlichen Materialien zu aufenthaltsrechtlichen Fragen informieren und auf die Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnittene Informations- und Weiterbildungsangebote entwickelt. Der Beratungsbedarf der Unternehmen zu aufenthaltsrechtlichen Fragen wie Beschäftigungserlaubnis, Bleibeperspektive, Ausbildungsduldung sowie zu Zuständigkeiten (u. a. Ausländerbehörde, Arbeitsagentur und Jobcenter), ist dennoch anhaltend hoch. Ferner haben kommunale Ausländerbehörden ihre Ermessensspielräume hinsichtlich der Ausbildungsduldung bislang sehr unterschiedlich genutzt, was Unternehmen verunsichert hat.⁶ Auch Wohnsitzauflagen stellten sich tendenziell als hinderlich bei der Arbeitsmarktintegration heraus.⁷

3 Serhat Karakayali et al., Fördermittel in der Flüchtlingshilfe, Was gebraucht wird – was ankommt, Gütersloh 2018, https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/90_Synergien_vor_Ort/Foerdermittel_in_der_Fluechtlingshilfe_web.pdf, (Zugriff am 15.11.2019).

4 Vgl. Eva Degler/Thomas Liebig, Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit – Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland, OECD 2017, <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Arbeitsmarktintegration-von-Fluechtlingen-in-Deutschland-2017.pdf>, (Zugriff am 28.10.2019).

5 Vgl. Herbert Brücker/Yuliya Kosyakova/Eric Schuß, Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 4 (2020), S. 2 f.

6 Vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Integration von Geflüchteten, Drei Jahre IHK-Aktionsprogramm, Berlin 2019, <https://www.dihk.de/resource/blob/2404/f347dbd77f379e0c0b38be1ab09f7e96/integration-von-gefuechteten-drei-jahre-ihk-aktionsprogramm-data.pdf>, (Zugriff am 30.10.2019).

7 Vgl. Herbert Brücker/Andreas Hauptmann/Philipp Jaschke, Beschränkungen der Wohnortwahl für anerkannte Ge-

Als grundsätzliches Dilemma erweist sich, dass Geduldete vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden, wenn sie nicht an der Klärung der eigenen Identität mitwirken, aber so gleichzeitig die eigene Abschiebung verhindern können.⁸ Daraus resultieren die Perspektivlosigkeit dieser Gruppe von Geflüchteten und hohe Kosten für den Sozialstaat. Programme zur Reintegration im Heimatland, die diese Geflüchteten durch Beratung und finanzielle Hilfen zur freiwilligen Rückkehr bewegen, können zumindest in einigen Fällen Abhilfe schaffen.

Die größte Hürde für den Einstieg in Beruf oder Ausbildung in Deutschland sind mangelnde Sprachkenntnisse, über die in der Projektgruppe von Beginn an und immer wieder berichtet wurde. Die Sprachförderung wurde nach anfänglichen großen administrativen und organisatorischen Schwierigkeiten ab Ende 2016 durch verbesserte Integrationskurse und weiterführende Sprachkurse erheblich ausgebaut. Das Kursangebot war bis dahin nicht immer bedarfsdeckend, zielgruppenorientiert und qualitativ ausreichend. Insbesondere die begleitende Sprachförderung während der Ausbildung an den Schulen, Hochschulen und Universitäten und bei der Berufstätigkeit muss jedoch weiter gestärkt werden, lauteten die Appelle in der Projektgruppe.

Jenseits der Sprachkenntnisse können Unternehmen die Fähigkeiten und Kompetenzen von Geflüchteten oftmals nur schwer einschätzen. Der Bildungsstand der Geflüchteten ist äußerst heterogen und unterscheidet sich erheblich zwischen den Herkunftsländern. Ein Großteil der erwachsenen Geflüchteten hat keinen (nachweisbaren) berufsqualifizierenden Abschluss nach europäischen Standards, verfügt aber über mehrjährige Berufserfahrung (s. Kap. 2). Bestehende formale Verfahren zur Anerkennung der Gleichwertigkeit, insbesondere von ausländischen Berufsabschlüssen und/oder Berufskennnissen, reichen also allein nicht aus. Die Mitglieder der Projektgruppe sprachen sich deshalb für verschiedene Verfahren der Kompetenzfeststellung aus, die im Herkunftsland informell erworbene Kompetenzen besonders berücksichtigen.

Das Thema Berufsausbildung und Integration von Migranten in den qualifizierten deutschen Arbeitsmarkt ist gut angelaufen, aber es sind noch Hürden zu überwinden. Vielfach wurde in der Projektgruppe berichtet, dass schulische Qualifikationen von Geflüchteten zu niedrig sind oder Sprachkenntnisse nicht ausreichen, um den theoretischen Teil der Ausbildung erfolgreich absolvieren zu können. Folglich wird auch vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und von der OECD empfohlen, die bestehenden Möglichkeiten zur Flexibilisierung der dualen Berufsausbildung verstärkt zu nutzen und vorbereitende sowie ausbildungsbegleitende Sprachkurse anzubieten.^{9,10} Ferner leisten Ehrenamtliche wertvolle Unterstützung, damit Geflüchtete das deutsche Ausbildungssystem verstehen und mit den jeweils zuständigen Behörden, Bildungseinrichtungen und Unternehmen kommunizieren können.¹¹ Einige Vorhaben, in denen dies erfolgreich geschah, wurden in der Projektgruppe vorgestellt.

flüchtete: Wohnsitzauflagen reduzieren die Chancen auf Arbeitsmarktintegration, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 3 (2020).

8 Vgl. Angela Bauer / Franziska Schreyer, Ausländerbehörden und Ungleichheit: Unklare Identität junger Geflüchteter und der Zugang zu Ausbildung, in: Zeitschrift für Rechtssoziologie 39, Nr. 1 (2019), S. 112–142.

9 Vgl. Friedrich Hubert Esser / Mona Granato / Frank Neises, Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Geflüchtete in berufliche Bildung integrieren, in: Mona Granato / Frank Neises (Hg.), Geflüchtete und berufliche Bildung, Bonn 2017, S. 120–129.

10 Vgl. Benedicte Bergseng / Eva Degler / Samuel Lüthi, Unlocking the potential of migrants in Germany, Paris 2019.

11 Vgl. Lena Rother / Simon Morris-Lange, Zugang per Zufallsprinzip?, Neuzugewanderte auf dem Weg in die berufliche Bildung 2020, <https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2020/01/SVR-FB-Zugang-Berufsbildung-3>.

Ähnliche Hürden wie bei der Berufsausbildung gibt es auch bei der Hochschulausbildung, wobei sprachliche Anforderungen hier noch höher und erfolgskritischer sind. Studienvorbereitende Maßnahmen wurden verstärkt, damit Geflüchtete die sprachlichen und fachlichen Anforderungen an ein Studium bewältigen können. Für die Geflüchteten ist die Finanzierung eines Studiums eine besonders große Herausforderung. Die Abstimmung zwischen Hochschulverwaltungen, Jobcentern und Ausländerbehörden verläuft zudem nicht immer reibungslos. Im Gegensatz zum Studienzugang gibt es zum Studienverlauf und -erfolg von Geflüchteten sowie zur bildungsadäquaten Arbeitsmarktintegration von Absolventen noch kaum Erkenntnisse. Entsprechende Unterstützungsprogramme wurden aber bereits gestartet. Eine besondere Gruppe sind Geflüchtete, die bereits über einen Hochschulabschluss verfügen. Ihre Abschlüsse werden oft von Arbeitgebern nicht anerkannt bzw. es gibt in ihrem Berufsfeld besondere gesetzliche Zulassungsvoraussetzungen. Ihre bildungsadäquate Beschäftigung bedarf ergänzender Qualifizierungsmaßnahmen und zügiger Anerkennungsverfahren. Insbesondere bei Mediziner*innen sind die Hürden hoch und die Verfahren sehr zeitaufwendig.

Einen weiteren Weg zur Arbeitsmarktintegration bietet die Möglichkeit zur Unternehmensgründung, die von der Projektgruppe mehrfach thematisiert wurde. Viele Geflüchtete haben Vorerfahrungen als Selbstständige im Herkunftsland und die Gründungsaktivität unter Migranten wird intensiver. Die Forschungen zur Migrantenökonomie zeigen aber auch, dass die starke Gründungsneigung von Migranten auch durch ihre geringeren Arbeitsmarktchancen bedingt ist und ihre Gründungen häufiger scheitern bzw. liquidiert werden.¹² Ferner nehmen Migranten bürokratische Hürden von Unternehmensgründungen stärker wahr als einheimische Gründer, und sie erhalten seltener finanzielle Förderung aus öffentlicher Hand.¹³ Die Diskussionen in der Projektgruppe zeigten folgerichtig, dass Unternehmensgründungen durch Geflüchtete und die damit verbundenen Schwierigkeiten und Problemlösungen einer zeit- und beratungsintensiven Vorbereitung und Begleitung bedürfen. Dies gilt jedoch auch für alle anderen Wege zu einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration.

Als besonders schwierig stellt sich die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen heraus. Sie verfügen im Durchschnitt über geringere deutsche Sprachkenntnisse, einen niedrigeren Bildungsstand und weniger Berufserfahrung aus dem Herkunftsland. Zudem klagen sie häufiger als männliche Geflüchtete über einen schlechteren Gesundheitszustand sowie häufiger über psychische Probleme. Daraus resultiert eine deutlich geringere Aktivität von geflüchteten Frauen am Arbeitsmarkt und eine erheblich niedrigere Bildungsbeteiligung in Deutschland.^{14,15} Die seltenerere Teilnahme von geflüchteten Frauen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung zeigt, wie wichtig zielgruppenspezifische Angebote sind, die idealerweise mit unterstützenden

pdf, (Zugriff am 16.04.2020).

12 Vgl. René Leicht et al., Gründungspotenziale von Menschen mit ausländischen Wurzeln, Entwicklungen, Erfolgsfaktoren, Hemmnisse, Mannheim 2017.

13 Vgl. Georg Metzger, Migranten überdurchschnittlich gründungsaktiv – Arbeitsmarkt spielt große Rolle, in: KfW Research, Nr. 115 (2016).

14 Vgl. Herbert Brücker et al., Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 3 (2019).

15 Vgl. Thomas Liebig, Dreifach benachteiligt?, Ein Erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge, OECD, Paris 2018.

Maßnahmen wie begleitender Kinderbetreuung kombiniert werden. Einige dieser Vorhaben wurden in der Projektgruppe vorgestellt und müssen weiter gestärkt werden. Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitsmarktintegration neben der insgesamt schwierigeren persönlichen Situation geflüchteter Frauen langfristig eine besondere Herausforderung ist. Eine höhere Arbeitsmarktteilnahme geflüchteter Frauen ist sowohl aus gleichstellungspolitischen als auch aus sozial- und finanzpolitischen Gründen notwendig. Das Modell des männlichen Alleinverdieners ist insbesondere bei Flüchtlingsfamilien angesichts eher unterdurchschnittlicher Einkommen und tendenziell höherer Kinderzahl nicht tragfähig. Die dauerhafte Abhängigkeit der Familien von lohnergänzenden Sozialleistungen wäre die Folge.

Es gibt eine Reihe weiterer Hürden für die Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt. So müssen in den Unternehmen und Betrieben Vorurteile abgebaut, und der Umgang mit Mitarbeitern mit Fluchthintergrund muss gelernt und gelebt werden. Dies ist eine gesellschaftspolitische Daueraufgabe. Umgekehrt müssen Geflüchtete die Regeln und Gepflogenheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt kennenlernen und sich an diese anpassen. Zu berücksichtigen sind besondere Schwierigkeiten von Geflüchteten durch psychische Erkrankungen, ungünstige Wohnbedingungen oder eine belastende Situation von Familie oder Freunden im Heimatland.

Der Aufwand, um Geflüchtete in qualifizierte Arbeitsverhältnisse zu bringen und sie auch auf diesem Weg in die Gesellschaft zu integrieren, ist fraglos hoch. Nichtsdestotrotz gibt es beachtliche Erfolge. Diese sind der unbürokratischeren Auslegung von Regelungen des Arbeitsmarktzugangs, intensiver Sprachförderung und dem persönlichen Engagement von Akteuren aus Verwaltung, Unternehmen und Zivilgesellschaft sowie motivierten Geflüchteten selbst zu verdanken.

3. Aufbau des Handbuchs

Das Handbuch bietet Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis, welche die Autoren in verschiedenen Beiträgen und kürzeren Projektsteckbriefen erläutern. Auf eine Kurzdarstellung der empirischen Entwicklung der Arbeitsmarktintegration folgt eine kursorische Beschreibung rechtlicher Rahmenbedingungen. In einem weiteren Kapitel wird in mehreren Beiträgen das Zusammenwirken von Wirtschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft thematisiert. In den darauffolgenden Kapiteln widmet sich das Handbuch Fragen der Kompetenzfeststellung, der Aus- und Weiterbildung sowie der Integration in den Hochschulen. Ferner werden Unternehmensgründungen als weiterer Weg für Geflüchtete in den deutschen Arbeitsmarkt thematisiert. Weibliche Geflüchtete und rückkehrpflichtige Geflüchtete bzw. Migranten stehen in den weiteren Beiträgen im Fokus.



Soziodemografische Merkmale und bisherige Arbeitsmarkt- integration von Geflüchteten

Soziodemografische Merkmale und bisherige Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Abstract Die Beschäftigungsquoten von Geflüchteten steigen schneller, als die Erfahrungen mit früheren Fluchtbewegungen erwarten ließen. Eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration braucht jedoch noch Zeit. Bislang arbeiten Geflüchtete häufig in Tätigkeiten mit niedrigerem Qualifikationsniveau, in unbeliebteren Branchen sowie zu geringeren Löhnen. Sprachkenntnisse und fehlende formale Qualifikationen sind Hürden bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, die nur mit erheblicher Unterstützung mittel- bis langfristig abgebaut werden können.

1. Einleitung

Deutlich machten die Beteiligten der PG „Arbeitsmarktintegration“, dass qualifizierte (Aus-)Bildung und Arbeit für die allermeisten Geflüchteten einen hohen Stellenwert besitzen. Für sie ist wichtig, dass sie ihren Beitrag im sozialen Miteinander und somit für ihr Ankommen in der gesellschaftlichen Normalität leisten. Der Großteil der Geflüchteten will seine Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt verbessern, gesellschaftliche Teilhabe erreichen und zügig aus dem System sozialer Unterstützungsleistungen herauskommen. Die Ergebnisse der IAB-BAMF-SOEP-Befragung, bei der Geflüchtete jährlich u. a. zu ihrer beruflichen Situation befragt werden, belegen diese Eindrücke auch empirisch.¹

2. Grundlegende demografische Daten

Laut Ausländerzentralregister lebten 2018 circa 1,8 Millionen Geflüchtete in Deutschland (s. Abb. 1). Ein Großteil dieser Geflüchteten, circa 1,3 Millionen Menschen, hat einen anerkannten Schutzstatus gemäß der Genfer Flüchtlingskonvention oder als subsidiär Schutzberechtigte. Hinzu kamen 2018 noch circa 300.000 Geflüchtete, deren Asylanträge noch nicht entschieden waren, wobei diese Gruppe inzwischen deutlich kleiner sein dürfte. Ferner hielten sich circa

1 Hanna Brenzel et al., Flüchtlingsmonitoring: Endbericht, 2019, https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/62088/ssoar-2019-brenzel_et_al-Fluechtlingsmoni%2ADtoring_Endbericht.pdf?sequence=1&isAllo wed=y&lnkname=ssoar-2019-brenzel_et_al-Fluechtlingsmonitoring_Endbericht.pdf, (Zugriff am 31.03.2020).

200.000 Geduldete oder anderweitig Ausreisepflichtige in Deutschland auf. Die Zahl der Geflüchteten stieg seit 2012 zunächst leichter, nahm dann 2015 und 2016 sprunghaft zu und stieg seitdem auf niedrigem Niveau weiter.

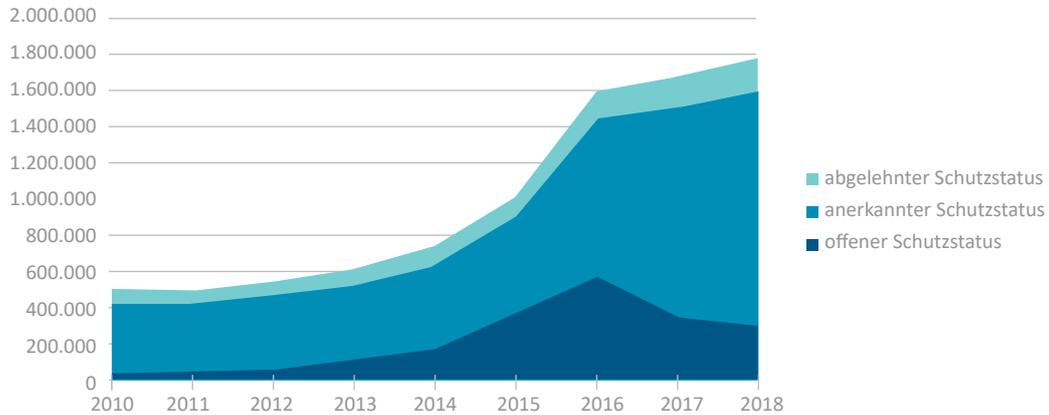


Abb. 1: Zahl der Geflüchteten in Deutschland | Quelle: Destatis, 2019.²

Die wichtigsten Herkunftsländer der Asylantragsteller sind Syrien, Afghanistan, Irak, Iran und Eritrea (s. Abb. 2). Zwar gab es seit 2013 auch eine Vielzahl von Asylersanträgen von Albanern, Serben und Kosovaren, aber deren Anträge wurden fast ausnahmslos abgelehnt.

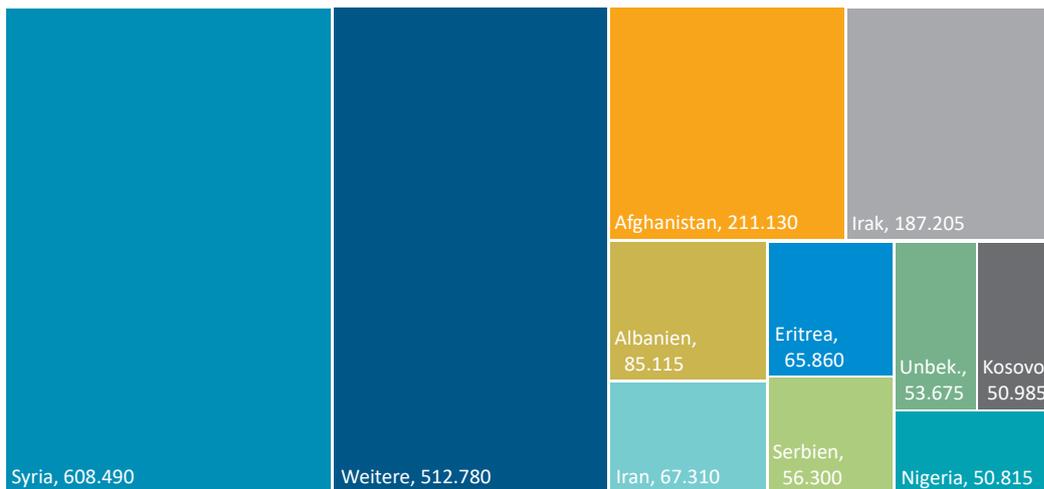


Abb. 2: Asylantragsteller nach Herkunftsländern 2013–2019 | Quelle: Eurostat, 2020.³

2 Destatis, Schutzsuchende, Ergebnisse des Ausländerzentralregisters, Wiesbaden 2019.
 3 Eurostat, Asylum and Managed Migration, Asylum and first time asylum applicants by citizenship, age and sex, Annual aggregated data (rounded) (migr_asyappctza), 2020, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/asylum-and-managed-migration/data/database>, (Zugriff am 26.03.2020).

Mit Blick auf die Asylersantragssteller seit 2013 wird deutlich, dass Männer erheblich überrepräsentiert sind (64 Prozent). Außerdem sind unter den Geflüchteten die Altersgruppe der Minderjährigen und der 18- bis 34-Jährigen sehr stark vertreten (s. Abb. 3). Für die Arbeitsmarktintegration kann dies hilfreich sein, da jüngere Geflüchtete sich noch einfacher beruflich neu orientieren und die deutsche Sprache lernen können.

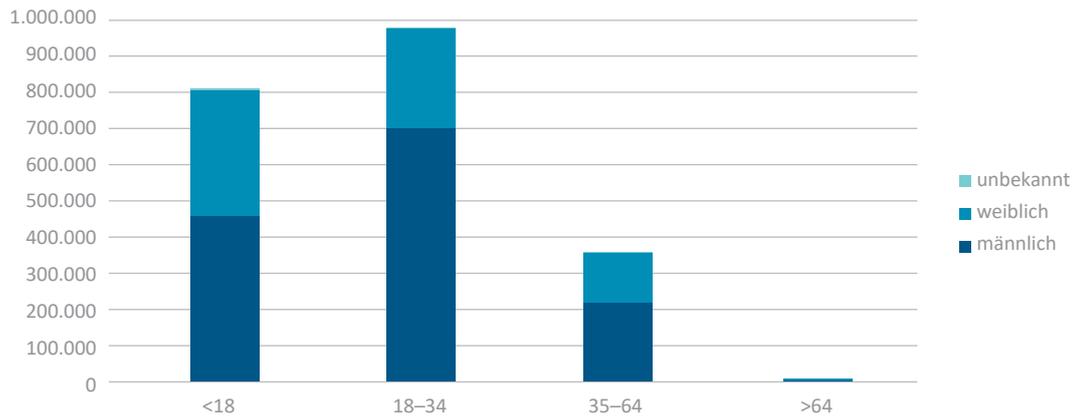


Abb. 3: Asylersantragssteller nach Geschlecht und Alter 2013–2019 | Quelle: Eurostat, 2020 (FN3).

Die psychischen Belastungen und Gesundheitsrisiken, die mit der Flucht vor Krieg und Verfolgung einhergingen, führen dazu, dass Geflüchtete häufiger von psychischen Problemen berichten. Dies gilt besonders für ältere und weibliche Geflüchtete.⁴ Auch die Familienstrukturen unterscheiden sich zwischen männlichen und weiblichen Geflüchteten, da letztere sehr viel häufiger eine Familie einschließlich kleiner Kinder haben.⁵

3. Bildungsniveau

Während das niedrige Alter der Geflüchteten für die Arbeitsmarktintegration vorteilhaft sein mag, so ist das im Vergleich zu der in Deutschland geborenen Bevölkerung durchschnittlich niedrigere Bildungsniveau ein erheblicher Nachteil. Auffällig ist, dass es unter den Geflüchteten sowohl eine große Gruppe mit höheren Schulabschlüssen als auch eine große Gruppe mit geringer oder keiner Schulbildung bzw. fehlenden Abschlüssen gibt (s. Abb. 4). Fehlende schulische Abschlüsse lassen sich teilweise mit durch Krieg und Flucht unterbrochene Bildungsbiografien erklären. Der Vergleich der Bildungsniveaus wird aber auch dadurch erschwert, dass augenscheinlich gleichwertige Abschlüsse nicht zwangsläufig

4 Herbert Brücker et al., Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 3 (2019), S. 3 f., <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0319.pdf> (Zugriff am 26.03.2020).

5 Ebd., S. 2.

fig bedeuten, dass das erreichte Bildungsniveau tatsächlich mit deutschen Standards vergleichbar ist.⁶

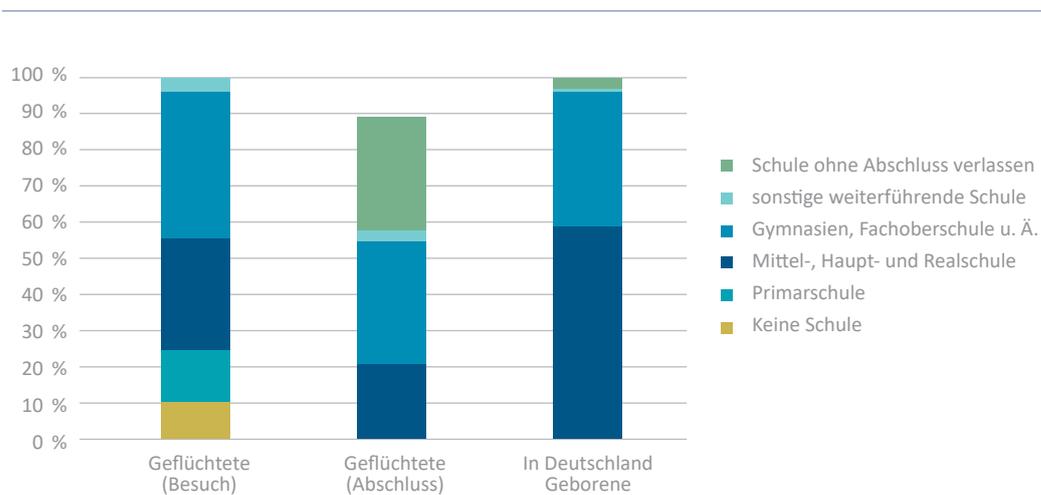


Abb. 4: Schulbildung und Schulabschlüsse von Geflüchteten | Quelle: Brücker et al., 2020.⁷

Noch deutlicher als bei der Schulbildung sind die Unterschiede zwischen Geflüchteten und der in Deutschland geborenen Bevölkerung bezüglich der Berufs- und Hochschulausbildung (s. Abb. 5). Der Anteil der Geflüchteten mit Hochschulbildung ist zwar auch klar niedriger, aber besonders auffällig ist, dass nur eine kleine Minderheit der Geflüchteten über berufsqualifizierende Abschlüsse verfügt. Da die wichtigsten Asylherkunftsstaaten (und die allermeisten anderen Länder weltweit) über kein duales Ausbildungssystem wie Deutschland verfügen, überrascht dies nicht. Fehlende formale Qualifikationen sind für Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt jedoch besonders nachteilig, da diese im Vergleich zu anderen europäischen Ländern sehr hoch gewichtet werden und durch tatsächlich vorhandene Kompetenzen schwerer kompensiert werden können.⁸ Selbst bei vorhandenen formalen Abschlüssen von Berufs- und Hochschulausbildungen bleiben indes vielfältige Schwierigkeiten. So müssen Nachweise zu den Qualifikationen vorhanden sein. Bei reglementierten Berufen muss und bei nicht-reglementierten Berufen können Geflüchtete einen komplexen administrativen Prozess der Berufsankennung durchlaufen. Diese de jure Anerkennung erhöht sicher die Berufschancen, bedeutet aber nicht automatisch, dass Qualifikationen auch de facto am Arbeitsmarkt als gleichwertig angesehen werden.

6 Ludger Wößmann, Bildung als Schlüssel zur Integration: Nur eine realistische Flüchtlingspolitik wird Erfolg haben, in: ifo Schnelldienst 69, Nr. 1 (2016), S. 22.

7 Herbert Brücker/Yuliya Kosyakova/Eric Schuß, Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 4 (2020), <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf> (Zugriff 25.05.2020).

8 Jan Paul Heisig/Heike Solga, Ohne Abschluss keine Chance. Höhere Kompetenzen zahlen sich für gering qualifizierte Männer kaum aus, in: WZBrief Arbeit 19 (2015).

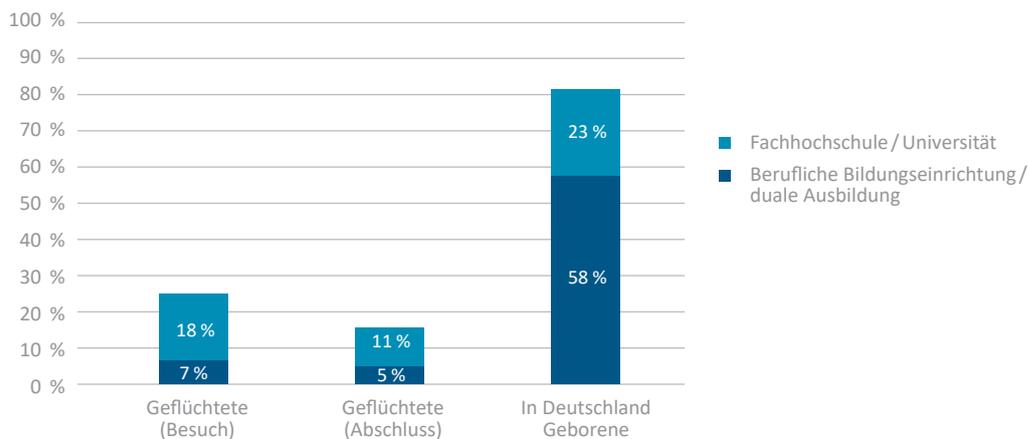


Abb. 5: Berufliche Abschlüsse und Hochschulabschlüsse Geflüchteter | Quelle: Brücker et al., 2020 (FN 7).

Neben den formalen Qualifikationen lohnt sich der Blick auf die Berufserfahrungen der Geflüchteten, da so Potentiale für spätere berufliche (Teil-)Qualifikationen eruiert werden können. So verfügt zumindest ein Großteil der männlichen Geflüchteten über mehrjährige Berufserfahrungen aus Herkunfts- und Transitländern, und auch Vorerfahrungen als selbstständige Unternehmer sind weitverbreitet.^{9,10} Die so erworbenen nicht-formalen Qualifikationen können mithilfe innovativer Ansätze der Kompetenzfeststellung sichtbar gemacht und anschließend ggf. zertifiziert werden (s. Kap. 5) .

4. Sprachkenntnisse

Noch vor mangelnden (formalen) beruflichen Qualifikationen stellen fehlende Sprachkenntnisse die entscheidende Hürde beim Berufseinstieg von Geflüchteten dar. Befragungsergebnisse zeigen, dass Geflüchtete ihre Sprachkenntnisse immer häufiger als (sehr) gut einschätzen. Die eigenen Sprachfähigkeiten steigen demnach mit der Aufenthaltsdauer und dem Besuch von Integrationskursen bzw. anderen Sprachfördermaßnahmen.¹¹ Zweifel an der Qualität der Sprachförderung und dem tatsächlichen Sprachniveau der Geflüchteten bleiben. Eine stärkere Differenzierung nach den Lernvoraussetzungen der Geflüchteten und unabhängige Evaluationen der Kurse werden gefordert.¹² Laut Befragungen von IHKs und Vermittlern der Agenturen für Arbeit sowie der Jobcenter sind mangelnde Sprachkenntnisse noch immer die größte Hürde bei der

9 Brenzel, 2019 (FN 1).

10 Carina Hartmann/René Leicht/Christoph Sajons, Potenziale und Hemmnisse der Integration von Geflüchteten in den baden-württembergischen Arbeitsmarkt, in: GesellschaftsReport BW, Nr. 4 (2018), https://www.statistik-bw.de/FaFo/Familien_in_BW/R20184.pdf, (Zugriff am 09.04.2020).

11 Cristina de Paiva Lareiro/Nina Rother/Manuel Siegert, Geflüchtete verbessern ihre Deutschkenntnisse, in: BAMF-Kurzanalyse, Nr. 1 (2020), S. 1–19.

12 Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Bewegte Zeiten: Rückblick auf die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre, Jahresgutachten 2019, https://www.svr-migration.de/publikationen/jahresgutachten_2019/, (Zugriff am 14.04.2020), S. 158 f.

Arbeitsmarktintegration.^{13,14} Auch die Integration in die berufliche Ausbildung und besonders im Hochschulbereich setzten Anforderungen an die Sprachfähigkeiten, die Geflüchtete oftmals (noch) nicht bzw. nur durch ergänzende Fördermaßnahmen erfüllen können (s. Kap. 8).

5. Stand der Arbeitsmarktintegration

Trotz oftmals mangelnder (formaler) Qualifikationen und begrenzter Sprachkenntnisse steigt die Beschäftigungsquote von Geflüchteten stetig. Laut der IAB-BAMF-SOEP-Befragung waren 2018 bereits mehr als ein Drittel der Geflüchteten erwerbstätig, die zwischen 2013 bis 2016 nach Deutschland gekommen sind. Der Anteil der erwerbstätigen Geflüchteten steigt dabei mit der Aufenthaltsdauer in Deutschland erheblich. Als erwerbstätig galten auch Geflüchtete, die einer bezahlten Ausbildung, einem bezahlten Praktikum oder einer geringfügigen Beschäftigung nachgingen. Viele weitere der befragten Geflüchteten besuchten 2018 noch Sprachkurse oder nahmen an anderen Bildungs- bzw. Weiterbildungsmaßnahmen teil. Indessen war auch die Zahl der arbeitssuchenden oder gar inaktiven Geflüchteten im Vergleich zur in Deutschland geborenen Bevölkerung noch relativ hoch (s. Abb. 6).

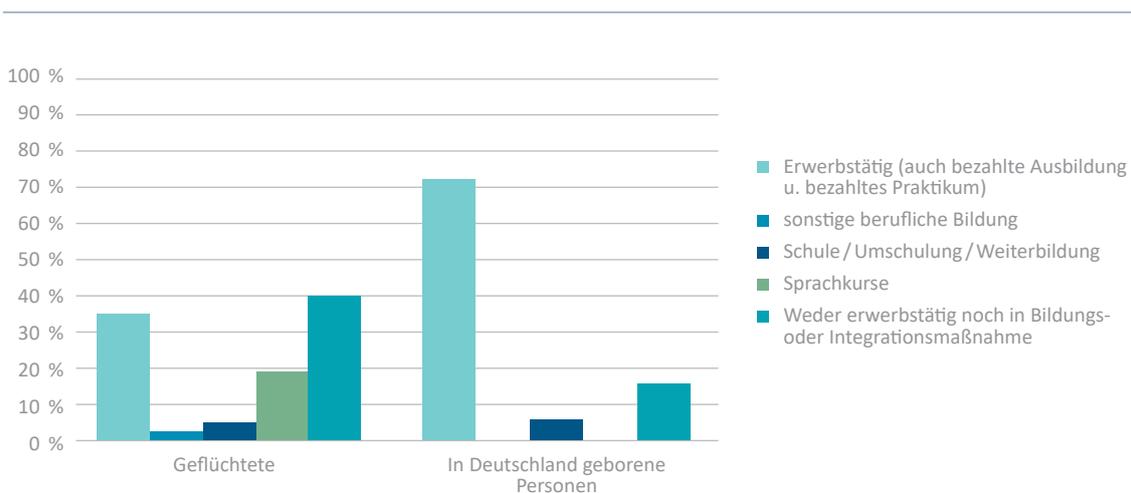


Abb. 6: Aktivitätsstatus der Geflüchteten in 2018 | Quelle: Brücker et al., 2020 (FN 7).

Ein ähnliches Bild wie die IAB-BAMF-SOEP-Befragung zeigen die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA). Laut BA gingen im März 2020 insgesamt 36 Prozent der Migranten aus den acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsändern einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Die so errechnete Beschäftigungsquote stieg bei zuletzt guter Arbeits-

13 Deutscher Industrie- und Handelskammertag, Integration von Geflüchteten, Drei Jahre IHK-Aktionsprogramm, Berlin 2019, <https://www.dihk.de/resource/blob/2404/f347dbd77f379e0c0b38be1ab09f7e96/integration-von-gefluechteten-drei-jahre-ihk-aktionsprogramm-data.pdf>, (Zugriff am 30.10.2019).

14 Martin Dietz/Christopher Osiander/Holk Stobbe, Online-Befragung in Arbeitsagenturen und Jobcentern: Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 25 (2018).

marktlage kontinuierlich, liegt aber noch deutlich unter den Beschäftigungsquoten aller Migranten (52 Prozent) und der deutschen Bevölkerung (69 Prozent).¹⁵

Die anfangs dynamische Entwicklung von Beschäftigungsquoten nach Migrations- bzw. Fluchtwellen flacht erfahrungsgemäß im Zeitverlauf zunehmend ab. Ferner verdienen Geflüchtete im Durchschnitt deutlich weniger (circa 55 Prozent) als einheimische Arbeitnehmer, was aber auch an ihrem vergleichsweise jungen Alter und geringerer Berufserfahrung liegt.¹⁶ Eine beträchtliche Zahl an Geflüchteten konnte eine Beschäftigung finden, die ihren formalen Qualifikationen entspricht. Wie bereits erläutert, fehlen diese Qualifikationen aber häufig. Die Anforderungsniveaus der Tätigkeiten nach dem Zuzug liegen oftmals unter den Anforderungen der vorherigen Beschäftigung von Geflüchteten im Heimatland. Zwar arbeiten viele Geflüchtete als Fachkräfte, aber sie sind auch wesentlich häufiger in Helfertätigkeiten beschäftigt als zuvor im Heimatland und als die deutsche Bevölkerung (s. Abb. 7). Informell erworbene Kompetenzen können sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt offensichtlich nur teilweise einbringen.¹⁷ Die Berichte der BA zeigen zudem, dass Geflüchtete besonders häufig in Branchen mit hoher Fluktuation der Beschäftigten wie in der Leiharbeit, in der Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen (Gebäudereinigung, Hausmeisterdienste etc.) oder im Gastgewerbe arbeiten.¹⁸

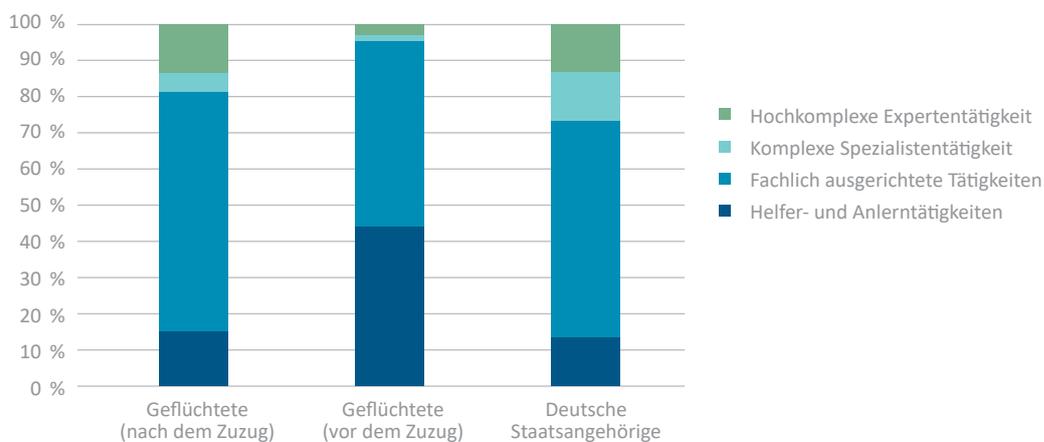


Abb. 7: Tätigkeitsstrukturen von Geflüchteten und Deutschen im Vergleich | Quelle: Brücker et al., 2020 (FN 7).

Dass zunächst priorisierte Ziel einer möglichst raschen Integration in die Erwerbstätigkeit wird nun auch zunehmend in Zweifel gezogen. Eine nachhaltige Integration in einen Arbeitsmarkt, der zukünftig weniger geringqualifizierte Arbeitskräfte nachfragt, kann demnach nur über längere Phasen des

15 Bundesagentur für Arbeit, Fluchtmigration März 2020, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202003/fluchtmigration/fluchtmigration/fluchtmigration-d-0-202003-pdf.pdf?__blob=publicationFile, (Zugriff am 14.04.2020).

16 Brücker et al., 2020 (FN 7), S. 2 f.

17 Ebd., S. 9 f.

18 Bundesagentur für Arbeit, 2020 (FN 15).

Deutschlernens und der beruflichen (Weiter-)Qualifikation gelingen.^{19,20} Bereits jetzt gibt es laut IAB 1,1 Millionen offene Stellen für Fachkräfte, die zunehmend schwierig zu besetzen sind.²¹ Sowohl für Geflüchtete als auch für die Wirtschaft bieten sich also langfristige Chancen. Bislang befinden sich indes nur 55.000 Geflüchtete in einer beruflichen Ausbildung, und nur 20.000 bis 25.000 Geflüchtete haben sich an einer Hochschule immatrikuliert.^{22,23} Trotz eines stetigen Anstiegs sind diese Zahlen noch zu gering, um den Rückstand der Geflüchteten bei formalen Qualifikationen spürbar aufzuholen oder gar Fachkräfteengpässe zukünftig erkennbar abzumildern. Zu berücksichtigen ist indes, dass sich viele weitere Geflüchtete noch in der Vorbereitungsphase zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung oder einer Hochschulausbildung befinden bzw. noch allgemeinbildende Schulen besuchen.

6. Fazit

Circa 1,8 Millionen Geflüchtete leben in Deutschland. Jüngere, Männer und Personen mit niedrigerer formaler Bildung sind unter ihnen im Vergleich zur in Deutschland geborenen Bevölkerung überrepräsentiert. Gleichwohl gibt es in der heterogenen Gruppe der Geflüchteten auch viele Personen mit höheren Schulabschlüssen oder gar einer Hochschulausbildung. Die Sprachkenntnisse der Geflüchteten steigen stetig und reichen überwiegend zur alltagssprachlichen Kommunikation aus. Damit Geflüchtete auch berufliche Ausbildungsgänge oder Hochschulausbildungen erfolgreich bewältigen können, bedarf es indes einer weitergehenden Sprachförderung. Zwar hat schon ein großer und beständig steigender Teil der Geflüchteten den Weg in eine Beschäftigung gefunden und viele arbeiten bereits als Fachkräfte. Nichtsdestotrotz sind bei einem Großteil der Geflüchteten im Arbeitsmarkt die Anforderungsniveaus ihrer Tätigkeiten und ihre Entlohnung noch deutlich niedriger als bei der einheimischen Bevölkerung. Ferner sind Geflüchtete häufig in Branchen tätig, die einheimischen Arbeitnehmern wenig attraktiv erscheinen. Damit Geflüchtete eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration erreichen und helfen können, Fachkräfteengpässe abzumildern, bedarf es beruflicher (Weiter-)Qualifikationen, die noch einige Zeit in Anspruch nehmen werden. Um den Ansprüchen des qualifizierten deutschen Arbeitsmarktes zukünftig und nachhaltig gerecht werden zu können, brauchen die Geflüchteten neben ihrem Willen, ihrer Tatkraft und ihren Durchhaltevermögen die langfristige Unterstützung durch Behörden, Kammern, Schulen, Unternehmen und der Zivilgesellschaft. Viele Hürden und Hindernisse, vor allem rechtlicher, organisatorischer Art sind in den letzten Jahren aus dem Weg geräumt worden. Dennoch bedarf es weiterhin der Weitsicht und der Einsicht von Verwaltungen, bedarf es neuer Ideen und guter Kommunikation aller Beteiligten. Die Arbeitsmarktintegration in allen ihren Facetten ist nach holprigem Start gut ins Laufen gekommen, zeigt stetige Erfolge und ist in einen „Regelbetrieb“ übergegangen. Die Erfolge sind aber immer noch nur der Anfang. Für eine Stetigkeit und Nachhaltigkeit aller Maßnahmen bedarf es daher weiterhin der Mühen und Ausdauer aller Beteiligten über einen Zeitraum, dessen Ende wir noch nicht absehen können.

19 Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, 2019 (FN 12).

20 Friedrich Hubert Esser/Mona Granato/Frank Neises, Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Geflüchtete in berufliche Bildung integrieren, in: Mona Granato/Frank Neises (Hg.), Geflüchtete und berufliche Bildung, Bonn 2017.

21 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, IAB-Stellenerhebung 2019, <https://www.iab.de/stellenerhebung/download>, (Zugriff am 29.10.2019).

22 Bundesagentur für Arbeit, 2020 (FN 15).

23 Katharina Fourier, Integration von geflüchteten Menschen in deutsche Hochschulen: Erfahrungen, Bilanz und Ausblick der DAAD-Programme, in: RdJB 67, Nr. 2 (2019), S. 173–186.

Rechtliche Rahmenbedingungen der Beschäftigung Geflüchteter



Rechtliche Rahmenbedingungen der Beschäftigung Geflüchteter – Wer darf wann arbeiten?

Abstract Der Arbeitsmarktzugang von Menschen mit Fluchthintergrund richtet sich nach deren aufenthaltsrechtlichem Status. Die verschiedenen Status geben Aufschluss darüber, wer wann und unter welchen Voraussetzungen in Deutschland arbeiten oder eine Ausbildung absolvieren darf. Der folgende Artikel beleuchtet diese Status von Geflüchteten und beschreibt ihren Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Die Ausbildungs- und die Beschäftigungsduldung werden dabei als „Sonderformen“ des Zugangs besonders ausführlich betrachtet. Das „NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ steht Betrieben aus ganz Deutschland bei Fragen zum Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten beratend zur Seite.

Sich kennenlernen, aufeinander verlassen können und gemeinsam Projekte voranbringen: Gemeinsames Arbeiten ist ein entscheidender Bestandteil der Integration und essenziell für das gegenseitige Kennenlernen und den Abbau von Vorurteilen. Eine Ausbildungs- oder Arbeitsstelle bedeutet für Menschen mit Fluchthintergrund einen wichtigen Schritt in Richtung Selbstbestimmung und unter Umständen Traumabewältigung. Auf der anderen Seite suchen deutsche Unternehmen in vielen Branchen, auch in Krisenzeiten, händeringend nach Auszubildenden und Fachkräften.

Hier setzt das „NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge“¹ an. Das Netzwerk unterstützt Unternehmen, die Menschen mit Fluchthintergrund eine Chance geben und ist ihr Sprachrohr in Politik und Gesellschaft hinein. Gemeinsam mit seinen rund 2.500 Mitgliedern sucht das „NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ (im Folgenden NETZWERK) nach Antworten auf Fragen wie diese:

- Wie kann man geflüchtete Menschen kennenlernen und ihre Qualifikationen einschätzen?
- Welche Begleitung brauchen sie im Arbeitsalltag?

1 Das „NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ wurde 2016 als gemeinsame Initiative des Deutschen Industrie- und Handelskammertages e.V. und des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie gegründet. Mit seinen rund 2.500 Mitgliedern ist es deutschlandweit der größte Zusammenschluss von Unternehmen, die sich für die Beschäftigung von Geflüchteten engagieren. Die Angebote des NETZWERKS von Beratung und Informationsmaterialien über Webinare bis hin zu Workshops und Veranstaltungen sind, wie die Mitgliedschaft, kostenlos. Weitere Informationen gibt es unter www.nuif.de.

- Was braucht die Stammebelegschaft, um die neuen Kolleginnen und Kollegen gut aufzunehmen?
- Was sind die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung Geflüchteter?

Das NETZWERK wurde 2016 gegründet und ist eine Initiative des Deutschen Industrie- und Handelskammertages e.V. (DIHK), gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Die Mitgliedschaft und Nutzung aller Angebote sind kostenlos. Fast 80 Prozent der Mitglieder sind kleine und mittelständische Unternehmen mit 5 bis 500 Mitarbeitern. Laut Mitglieder-Umfrage aus dem Jahr 2019/2020 bildet mittlerweile über die Hälfte der Mitglieder im NETZWERK Geflüchtete aus (56 Prozent). Bei der Mitgliederbefragung 2016 war es noch jedes dritte Unternehmen. Darüber hinaus bereitet ein Viertel der Unternehmen Geflüchtete im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung (EQ) auf eine angehende Ausbildung vor. Laut der Mitgliederbefragung sind die größten Herausforderungen für Unternehmen die Schwierigkeiten in der Berufsschule (38 Prozent), die Unsicherheit bei der Personalplanung (37 Prozent), die komplizierten Verfahren und Vorschriften (33 Prozent) sowie sprachliche Hürden (26 Prozent).

1. Rechtliche Rahmenbedingungen: Wer darf wann arbeiten?

Geflüchtete, deren Status anerkannt wurde, d. h., deren Asylantrag positiv beschieden wurde, haben grundsätzlich freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Schwieriger gestaltet sich die Situation im laufenden Asylverfahren oder wenn das Asylverfahren negativ beurteilt wurde und der Antragsteller nicht abgeschoben werden kann und entsprechend eine „Duldung“ erhält.

1.1 Im Asylverfahren: Arbeitsmarktzugang mit Aufenthaltsgestattung

Während des Asylverfahrens erhält der Antragssteller eine sog. Aufenthaltsgestattung. Asylbewerber mit Aufenthaltserstattung haben grundsätzlich die Möglichkeit, eine Arbeitserlaubnis zu beantragen, wenn folgende Fristen gewahrt sind:

- drei Monate für Asylbewerber, die nicht verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung (Ankerzentrum) zu wohnen,
- neun Monate für Asylbewerber in einer Erstaufnahmeeinrichtung (Ankerzentrum).

Kein Arbeitsmarktzugang besteht für Asylsuchende aus einem Land, das als sicherer Herkunftsstaat eingestuft wurde. Mit Stand Juni 2020 sind das die EU-Mitgliedsstaaten sowie Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.

Die Arbeitserlaubnis wird von der Ausländerbehörde erteilt. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) muss der Beschäftigung in der Regel zustimmen. Sie prüft die Beschäftigungsbedingungen, d. h., ob vergleichbare Arbeitsbedingungen mit Inländern vorliegen (z. B. beim Lohnniveau); diese

Prüfung gilt auch für Zeitarbeitsfirmen. Für bestimmte Beschäftigungen als Fachkräfte und bei Ausbildung sowie nach 49 Monaten Aufenthalt in Deutschland gilt ein erleichterter Arbeitsmarktzugang ohne Zustimmung der BA. Eine Vorrangprüfung besteht nicht mehr. Diese wurde mit dem Integrationsgesetz 2016 bzw. für Mecklenburg-Vorpommern, Bayern und das Ruhrgebiet mit der entsprechenden Verordnung von 2019 ausgesetzt.

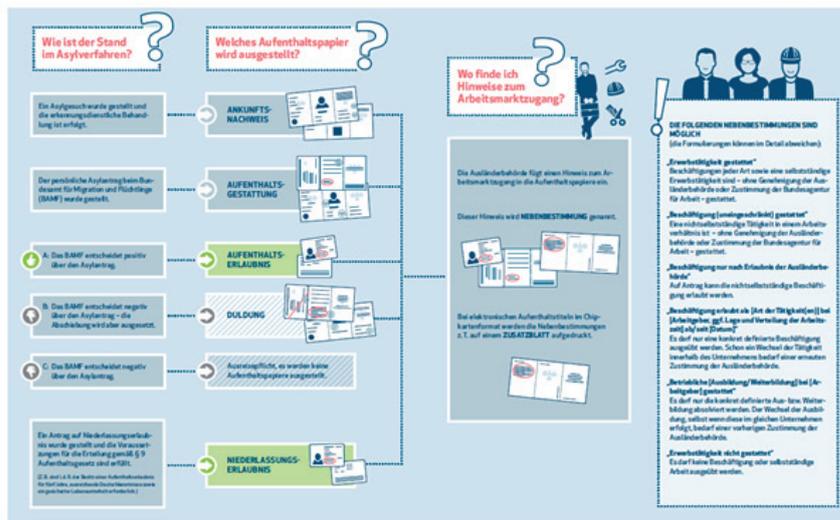


Abb. 1: Beschäftigung von Geflüchteten – wer darf arbeiten? | Quelle: NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, Feb. 2020.

Jeder Aufenthaltstitel, jede Duldung und Aufenthaltsgestattung muss einen Hinweis zum Arbeitsmarktzugang, die sogenannten Nebenbestimmungen, enthalten. Die Ausländerbehörde kann die Erwerbstätigkeit einschränken. Häufig ist die Beschäftigung auf die Ausbildung/den Beruf und den Betrieb beschränkt, für den die Arbeitserlaubnis beantragt wurde. Eine Übersicht über mögliche Nebenbestimmungen – wobei die Formulierungen im Detail abweichen können – finden Sie in unserem Schaubild zur Beschäftigung von Geflüchteten (s. Abb. 1).

1.2 Arbeitsmarktzugang mit Duldung

Grundsätzlich ist der Asylbewerber, nachdem das BAMF negativ über den Asylantrag entschieden hat, ausreisepflichtig und kann abgeschoben werden. In gewissen Fällen kann diese Abschiebung allerdings ausgesetzt werden, die Person erhält dann eine „Duldung“ oder „Bescheinigung für die Aussetzung einer Abschiebung“. Hier besteht die Ausreisepflicht grundsätzlich weiter, allerdings wird diese bis auf weiteres ausgesetzt. Die Duldung wird in § 60 a–d AufenthG geregelt und kennt unterschiedliche Gründe. Prinzipiell ist auch in einer Duldung, nach einer Wartefrist von 6 Monaten, eine Beschäftigung möglich, sofern die Ausländerbehörde zustimmt. Von besonderer Relevanz für den Zugang zum Arbeitsmarkt ist die Ausset-

zung der Abschiebung aus „dringenden humanitären oder persönlichen Gründen“ (vgl. § 60 a 2), da hierunter die Spezialfälle der Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung fallen, die in § 60 c und respektive § 60 d AufenthG ausformuliert sind. Auf diese Sonderfälle wird im Folgenden nochmal explizit eingegangen.

Hervorzuheben ist weiterhin die „Duldung für Personen mit ungeklärter Identität“ (§ 60 c AufenthG). Eine Person, die keine Identitätspapiere vorlegen kann und die an deren Beschaffung nicht ausreichend mitwirkt, darf nicht beschäftigt werden.

2. Ausbildungsduldung – Fachkräfte für die Zukunft

Bei Ablauf der Anmeldefrist Ende September 2019 waren von 578.200 angebotenen Ausbildungsplätzen noch immer über 53.000 unbesetzt.² 2018 und 2019 wurde die Nachfrage durch jeweils ca. 38.000 Bewerber mit Fluchthintergrund „stabilisiert“, ansonsten wären noch mehr Unternehmen ohne Bewerber geblieben. Auch wenn sich die Corona-Krise dieses Jahr gegebenenfalls negativ auf die Zahl der bereitgestellten Ausbildungsplätze auswirken wird, ist mittelfristig eine Änderung des zugrundeliegenden Trends nicht zu erwarten. Umso wichtiger ist es in vielen Regionen und Branchen, den Nachwuchs an Fachkräften zu sichern.

Vor diesem Hintergrund ist die „Ausbildungsduldung“ zu sehen. Sie bietet Arbeitgebern die Sicherheit, dass ein im laufenden Asylverfahren, mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung aufgenommenes Ausbildungsverhältnis erfolgreich abgeschlossen werden kann und die ausgebildete Fachkraft grundsätzlich auch darüber hinaus als Arbeitskraft zur Verfügung steht. Die Ausbildungsduldung gilt auch für schulische Ausbildungen in anerkannten Ausbildungsberufen.

Aus Sicht der Auszubildenden mit Fluchthintergrund bietet sich eine Möglichkeit, die angestrebte Berufsausbildung abzuschließen und sich im Anschluss über die Möglichkeiten einer Aufenthaltserlaubnis für „qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung“ (§ 19 d AufenthG) oder eine „Aufenthaltsgewährung bei nachhaltiger Integration“ (§ 25 b AufenthG) eine dauerhafte Bleibereichtsperspektive zu „erarbeiten“. Mit Blick auf die übliche Dauer der Ausbildung von 3 Jahren und die anschließende zweijährige Aufenthaltserlaubnis wird diese Regelung als „3+2“-Regelung bezeichnet.

Seit August 2015 ist die Aufnahme einer Ausbildung als expliziter Grund für eine Duldung aus „dringenden humanitären oder persönlichen Gründen“ (vgl. § 60 a AufenthG) vom Gesetzgeber geregelt. Im Zuge des Migrationspakets wurden 2019 Regelungen spezifiziert und die Versagensgründe spezifiziert. Seit dem 1. Januar 2020 ist die Ausbildungsduldung deshalb im neu geschaffenen § 60 c geregelt.

2 Bettina Milde / Joachim Gerd Ulrich / Simone Flemming / Ralf-Olaf Granath, Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2019: Weniger Ausbildungsverträge als Folge sinkender Angebots- und Nachfragezahlen – Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2019 und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, in: BIBB-Preprint 76, Nr. VII (2020).

2.1 Welche Voraussetzungen müssen für eine Ausbildungsduldung erfüllt sein?

Die Zusage für eine berufliche oder schulische anerkannte qualifizierte Berufsausbildung ist die Grundbedingung für eine Ausbildungsduldung. Mit den Änderungen vom 1. Januar 2020 ist nun allerdings auch die Ausbildungsduldung für Assistenz- und Helferausbildungen möglich. Bedingung ist hier, dass sie anschlussfähig an eine qualifizierte Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf ist, für den die Bundesagentur für Arbeit einen Engpass festgestellt hat. Für diese anschließende Berufsausbildung muss eine Ausbildungsplatzzusage vorliegen. Im Wesentlichen zielt diese Regelung auf die Unterstützung der Branche der Kranken- und Pflegeberufe ab. Leider berechtigt die Aufnahme einer Einstiegsqualifizierung bisher noch nicht zu einer Ausbildungsduldung.

Weitere Vorbedingungen sind ein rechtskräftig negativ abgeschlossenes Asylverfahren, und es darf kein Klageverfahren mehr anhängig sein. Versagensgründe sind weiterhin die Folgenden:

- Der Antragsteller befindet sich nicht nur in Deutschland, um Leistungen gemäß des Asylbewerberleistungsgesetzes zu erhalten.
- Es stehen keine aufenthaltsbeendenden Maßnahmen bevor. Dazu zählen v.a. die Aufforderung zur Passersatzbeschaffung, die ärztliche Untersuchung zur Feststellung der Reisefähigkeit oder die Buchung des Abschiebefluges.
- Der Antragssteller hat nicht selbstverschuldet aufenthaltsbeendende Maßnahmen verhindert.
- Der Antragsteller stammt nicht aus einem sicheren Herkunftsland (Stand Juni 2020: die EU-Mitgliedsstaaten, Albanien, Bosnien und Herzegowina, Ghana, Kosovo, Nordmazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien).
- Keine ungeklärte Identität: Die Ausbildungsduldung kann nur dann bei ungeklärter Identität erteilt werden, wenn alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen zur Identitätsklärung ergriffen wurden.
- Der Geflüchtete hat keine Bezüge zu terroristischen Organisationen.
- Die betreffende Person ist nicht zu Geldstrafen von über 50 Tagessätzen ODER Straftaten nach dem Aufenthalts- oder Asylgesetz von mehr als 90 Tagessätzen verurteilt.
- Bei „offensichtlichem Missbrauch der Ausbildungsduldung“ kann die Ausländerbehörde die Ausbildungsduldung verweigern.

Für Ausbildungsverhältnisse, die nach dem 1. Oktober 2020 beginnen, muss zudem eine dreimonatige Vorduldungsfrist verstrichen sein, bevor eine Ausbildungsduldung beantragt werden kann.

2.2 Wo und wie muss die Ausbildungserlaubnis beantragt werden?

Die Beantragung der Ausbildungsduldung erfolgt durch den zukünftigen Auszubildenden bei der Ausländerbehörde. Dazu werden benötigt:

- ein formloser Antrag auf Ausbildungsduldung,
- ein unterschriebener Ausbildungsvertrag bzw. die Anmeldebestätigung der Berufsfachschule sowie
- der Nachweis über die Eintragung des Ausbildungsverhältnisses.

2.3 Wann endet die Ausbildungsduldung?

Mit dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung erlischt die Ausbildungsduldung. Im Falle eines Abbruchs oder wenn die Ausbildung nicht weitergeführt werden kann, z. B. aufgrund einer betriebsbedingten Kündigung, erhält der Auszubildende einmalig eine Duldung für sechs Monate, um sich einen Ausbildungsplatz zur Weiterführung der begonnenen Berufsausbildung zu suchen. Gelingt dies nicht, oder wird die Ausbildung abschließend abgebrochen, erlischt die Ausbildungsduldung ebenfalls.

Für den auszubildenden Betrieb oder schulischen Ausbildungsträger ist es im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Ausbildung wichtig, die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses innerhalb von 2 Wochen schriftlich oder elektronisch der Ausländerbehörde mitzuteilen. Dabei müssen der Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, Name, Vorname und Staatsangehörigkeit der Person mitgeteilt werden.

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, so verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf Antrag des Auszubildenden bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr (§ 21 Absatz 3 BBiG). Für diesen Zeitraum besteht die Duldung fort.

2.4 Wie geht es nach dem Ausbildungsabschluss weiter?

Mit dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung sind die Voraussetzungen für eine zweijährige Aufenthaltserlaubnis nach § 19 d AufenthG für qualifizierte Geduldete zum Zweck der Beschäftigung gegeben.³ Hierbei handelt es sich dementsprechend um das „+2“.

Voraussetzung ist eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsberuf. Sofern dies im Ausbildungsbetrieb nicht möglich sein sollte, erhält der Geduldete einmalig eine Duldung für sechs Monate, um sich eine seinem Ausbildungsberuf entsprechende Beschäftigung zu suchen.

Neben dem bestandenen Abschluss gibt es eine Reihe weiterer Vorbedingungen für die Aufenthaltserlaubnis: Es dürfen keine schweren Straftaten, Täuschungen der Ausländerbehörde oder Bezüge zu terroristischen Organisationen vorliegen. Außerdem müssen ausreichender Wohnraum und

³ Wobei im Falle, dass der Auszubildende das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, sich eine Aufenthaltsgewährung für gut integrierte Jugendliche und Heranwachsende nach § 25 a AufenthG anbietet.

Sprachkenntnisse nachgewiesen werden. In seinen Anwendungshinweisen hat das Bundesinnenministerium mittlerweile konkretisiert, dass eine bestandene Abschlussprüfung als Nachweis des Sprachniveaus genügt.⁴ Schwieriger gestaltet sich der Nachweis von ausreichendem Wohnraum, da ein Zimmer in einer Notunterkunft als nicht ausreichend erachtet wird. Häufig bemühen sich hier die Arbeitgeber zusammen mit dem Auszubildenden um ein Zimmer in einer Wohngemeinschaft.

Im Anschluss an die zweijährige Aufenthaltserlaubnis ist die Beantragung einer Niederlassungserlaubnis und damit der unbefristete Aufenthalt in Deutschland möglich.

3. Beschäftigungsduldung – eine Perspektive für Geduldete in Arbeit

Seit dem 1. Januar 2020 gibt es eine neue Art der Duldung: die sogenannte „Beschäftigungsduldung“. Wie auch die Ausbildungsduldung ist die Beschäftigungsduldung eine Ermessensduldung aus dringenden persönlichen Gründen, die in § 60 d AufenthG festgehalten ist.

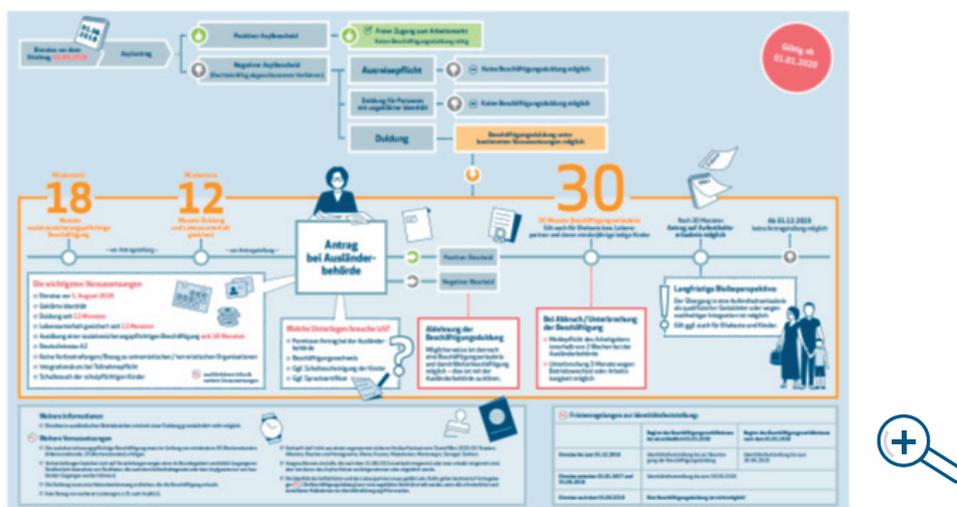


Abb. 2: Beschäftigungsduldung – Der Weg Schritt für Schritt | Quelle: NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, März 2020.

Die Beschäftigungsduldung gewährleistet Ausländern, deren Abschiebung vorübergehend ausgesetzt ist (Duldung, s.o.), unter bestimmten Voraussetzungen für einen Zeitraum von 30 Monaten einen verlässlichen Aufenthaltsstatus durch eine langfristige Duldung, wenn sie einer Beschäftigung nachgehen. Die Regelung ist bis zum 31. Dezember 2023 befristet, das heißt, Anträge können spätestens bis zu diesem Datum gestellt werden (s. Abb. 2).

4 Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat, Anwendungshinweise des BMI zum Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung, BGBl, I 2019, S. 1021, <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/anwendungshinweise-zum-gesetz-ueber-duldung-bei-ausbildung.html>, S. 18 (Zugriff am 25.06.2020).

3.1 Welche Voraussetzungen müssen für eine Beschäftigungsduldung erfüllt sein?

Die Beschäftigungsduldung ist an eine Reihe anspruchsvoller Voraussetzungen geknüpft. Potenziell kann nicht nur die antragstellende Person in Beschäftigung von dieser Duldung profitieren, sondern auch deren Ehe-/Lebenspartner sowie die in familiärer Lebensgemeinschaft lebenden minderjährigen ledigen Kinder, weshalb einige der Voraussetzungen auch von diesen Familienangehörigen zu erfüllen sind.

Folgende Voraussetzungen sind nur von der antragstellenden Person zu erfüllen:

- **Vorduldungsfrist:** Beantragende müssen mindestens 12 Monate im Besitz einer Duldung sein. Zeiten mit einer „Duldung für Personen mit ungeklärter Identität“ (§ 60 b AufenthG), die erteilt wird, wenn Personen ihren Mitwirkungspflichten nicht nachkommen, werden nicht in die Vorduldungszeit eingerechnet.
- **Anforderungen an die Beschäftigung:** Es muss seit mindestens 18 Monaten eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Umfang von mindestens 35 Wochenstunden (bei Alleinerziehenden sind es 20 Wochenstunden) ausgeübt werden. Außerdem muss die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts seit mindestens 12 Monaten erfolgt sein.

Die eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts bezieht sich auf den aktuellen Regelsatz vom Arbeitslosengeld II (432 Euro für Alleinstehende/Alleinerziehende zuzüglich Unterkunft und Heizkosten). Die Anforderung bezieht sich nur auf die erwerbstätige Person, nicht auf deren Partner und Kinder. Außerdem muss der Lebensunterhalt auch prognostisch gesichert sein, es muss also wahrscheinlich sein, dass das Beschäftigungsverhältnis nicht von sehr kurzer Dauer ist. Der Arbeitsvertrag muss aber nicht unbefristet sein.

Die 18 Monate Beschäftigung können auch bei mehreren Arbeitgebern ausgeübt worden sein. Auch kurzfristige Unterbrechungen von jeweils maximal 3 Monaten sind möglich. Die tatsächliche Beschäftigungszeit muss aber insgesamt mindestens 18 Monate betragen, die Beschäftigung muss den ganz überwiegenden zeitlichen Anteil ausmachen, also länger sein als die gesamte Dauer der Unterbrechungen.

- **Sprachanforderungen:** Die mündlichen Deutschsprachkenntnisse müssen auf A2-Niveau liegen.

Falls kein Sprachzertifikat vorgelegt werden kann, kann die Ausländerbehörde eine Einschätzung treffen. In der Regel werden die Sprachkenntnisse vorliegen, wenn das Beratungsgespräch in der Ausländerbehörde auf Deutsch stattfinden kann.

Sollte es die Verpflichtung zur Teilnahme an einem Integrationskurs geben haben, gelten höhere Anforderungen (s. nächste Seite).

- **Keine Abschiebungsanordnung:** Zum Antragszeitpunkt dürfen keine konkreten aufenthaltsbeendenden Maßnahmen gegen die antragsstellende Person bevorstehen.

Dazu zählen nach § 60 c Abs. 2 Satz 5:

- ärztliche Untersuchung zur Feststellung der Reisefähigkeit,
- Antrag zur geförderten Ausreise wurde gestellt,
- Buchung des Abschiebefluges,
- vergleichbar konkrete Vorbereitungsmaßnahmen zur Abschiebung wurden getroffen,
- Dublin-III-Verfahren (Bestimmung des zuständigen EU-Staates).

Folgende Voraussetzungen sind vom Antragsteller sowie allen Familienmitgliedern zu erfüllen, die von der Beschäftigungsduldung profitieren würden:

- **Stichtagsregelung:** Die Einreise muss vor dem 1. August 2018 erfolgt sein.
- **Geklärte Identität:** Die Identität der antragstellenden Person sowie der Ehe-/Lebenspartner muss geklärt sein. Die Beschäftigungsduldung kann trotz ungeklärter Identität erteilt werden, wenn alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen zur Identitätsklärung ergriffen wurden. Für die Identitätsfeststellung gelten bestimmte Fristenregelungen, die im Gesetzestext nachzulesen sind.
- **Keine Straftaten und terroristischen Bezüge:** Die erwerbstätige Person sowie deren Ehe-/Lebenspartner dürfen nicht zu Geldstrafen über 50 Tagessätzen oder zu Straftaten nach dem Aufenthalts- oder Asylgesetz von mehr als 90 Tagessätzen verurteilt sein. Es dürfen zudem keine Bezüge zu terroristischen Organisationen bestehen.
- **Anforderungen für Kinder:** Für im Haushalt lebende Kinder ist ggf. der Schulbesuch verpflichtend. Außerdem dürfen die Kinder nicht zu einer Jugendstrafe von mindestens einem Jahr, die nicht zu Bewährung ausgesetzt wurde, oder wegen bestimmter Drogendelikte verurteilt worden sein.
- **ggf. höhere Sprachanforderungen:** Wer verpflichtet war, einen Integrationskurs zu besuchen, muss ein B1-Sprachniveau nachweisen.

3.2 Wo und wie muss die Beschäftigungserlaubnis beantragt werden?

Den Antrag auf eine Beschäftigungsduldung stellt der Mitarbeiter bei der für ihn zuständigen Ausländerbehörde. Für die Antragstellung werden folgende Unterlagen benötigt:

- Formloser Antrag.
- Nachweis über die Beschäftigung: Er wird vom zuständigen Unternehmen ausgestellt.
- Nachweis über ausreichende Deutschkenntnisse: Zertifizierte Sprachinstitute bieten regelmäßig Sprachtests an, z. B. das Goethe-Institut.
- ggf. Nachweis über den Schulbesuch der schulpflichtigen Kinder: Hier wird ein Schulzeugnis oder eine Schulbescheinigung der jeweiligen Schule benötigt.
- ggf. Nachweis über absolvierten Integrationskurs: Falls eine Teilnahmepflicht bestand, muss auch hier ein Nachweis erbracht werden.

3.3 Wann endet die Beschäftigungsduldung?

Werden während der Gültigkeit der Beschäftigungsduldung die aufgeführten Voraussetzungen nicht oder nicht mehr erfüllt, so wird sie widerrufen. Kurzfristige fremdverschuldete Unterbrechungen der vorausgesetzten Duldungs- und Beschäftigungszeiten bleiben unberücksichtigt und sind für jeweils drei Monate möglich.

Wird das Beschäftigungsverhältnis beendet, muss der Betrieb dies innerhalb von 2 Wochen schriftlich oder elektronisch der Ausländerbehörde mitteilen. Dabei müssen der Zeitpunkt der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, Name, Vorname und Staatsangehörigkeit der Person mitgeteilt werden.

3.4 Wie kann es nach 30 Monaten in Beschäftigungsduldung weitergehen?

Die Beschäftigungsduldung eröffnet die Chance auf eine langfristige Bleibeperspektive. Für Personen in Beschäftigungsduldung gelten verkürzte Voraufenthaltsfristen für eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 b Aufenthaltsgesetz (Aufenthaltsgewährung bei nachhaltiger Integration): Statt sechs bzw. acht Jahren Voraufenthalt sind hier die 2,5 Jahre (30 Monate) in Beschäftigungsduldung ausreichend. Dafür gelten bestimmte Voraussetzungen (s. dazu § 25 b Abs. 6 AufenthG). Werden diese Voraussetzungen nicht erfüllt, ist eine Verlängerung der Beschäftigungsduldung nach § 79 Abs. 4 AufenthG möglich.

Wird die Aufenthaltserlaubnis erteilt, kann nach ihrem Ablauf ein Antrag auf eine Niederlassungserlaubnis gestellt werden. Bei Erfüllung aller für diese notwendigen Voraussetzungen ist der unbefristete Aufenthalt in Deutschland möglich.

**Zusammenarbeit zwischen
Wirtschaft, öffentlicher Verwal-
tung, Bürgern und Geflüchteten**



Geflüchtete und Arbeitsmarkt – der Beitrag des freiwilligen Engagements¹

Abstract Neben dem Beitrag freiwillig Engagierter zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter beleuchtet dieser Artikel die Interaktion und Kooperation von Hauptamtlichen aus den relevanten Institutionen mit den freiwilligen Helfer/-innen. Das freiwillige Engagement erstreckt sich dabei auch auf die Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit: durch unmittelbare Vermittlung in Ausbildung und Arbeit und die damit verbundenen Aufgaben (Berufsorientierung, Stellensuche, Bewerbung), aber auch durch die vielen Zwischenschritte, die für eine Ausbildung oder Erwerbstätigkeit notwendig sind wie Zugang zu Sprachkursen und -förderung, Wohnungssuche, Kinderbetreuung, gesundheitliche Fragen u. a. m.). Bei der Kooperation zwischen Institutionen und Akteuren rund um den Arbeitsmarkt und den freiwillig Engagierten unterscheiden wir drei Intensitätsstufen: die zufällige Begegnung, den punktuellen Dialog und die verbindliche Kooperation auf Augenhöhe mit einem institutionalisierten Austausch und der Aufnahme des Freiwilligen-Engagements als Thema in der Organisationsentwicklung der institutionellen Partner und einer tragfähigen nachhaltigen Selbstorganisation der Aktiven.

In der Debatte über die Integration Geflüchteter in Ausbildung und Erwerbsarbeit wird der Beitrag freiwillig Engagierter („Ehrenamtlicher“)² häufig am Rande erwähnt; und zwar sowohl empirisch in der Beschreibung von Programmen und Projekten als auch zukunftsgerichtet in Handlungsempfehlungen.³ Die von uns mit Förderung der Bertelsmann-Stiftung vorgelegte Studie über „bürgerschaftliches Engagement zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration“ von Geflüchteten zielte darauf, die verstreuten empirischen Studien zu dieser Arbeitslinie des Freiwilligen-Engagements für Geflüchtete zu bündeln und ein systematisches „Mit-Denken“ der Rolle solcher Freiwilliger beim Zugang Geflüchteter zu Ausbildung und Arbeit anzuregen. Der folgende Beitrag will dies noch einmal unterstreichen und zielt auf ein fachliches Lesepublikum, das die Laien-Anteile in der Begleitung und Unterstützung Geflüchteter (und anderer neu Zu-

1 Der Beitrag fußt auf der Studie von Wolfgang Erler/ Andrea Prytula/ Angela Grotheer, Ausbildung und Arbeit für Flüchtlinge? – Ohne die Freiwilligen können Sie das vergessen. Über bürgerschaftliches Engagement zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration, Gütersloh 2018.

2 Bei der Verwendung des Begriffs „Ehrenamt“ in der Flüchtlingshilfe orientieren wir uns am Sprachgebrauch von Initiativen, Helferkreisen und hauptamtlichen Ehrenamtskoordinationen.

3 Vgl. Bernhard Boockmann et al., Wie kann eine gesamtwirtschaftlich erfolgreiche Integration der Flüchtlinge gelingen?, http://www.iaw.edu/tl_files/dokumente/Abschlussbericht_Final_2017_06_01.pdf, (Zugriff am 10.08.2020).

gewanderter) auf dem Weg in nachhaltig existenzsichernde Ausbildung und Erwerbsarbeit im eigenen beruflichen Feld systematisch verankern will.

Die ehrenamtliche Begleitung Eingewanderter zu Behörden wie den Jobcentern und Arbeitsagenturen, Ausländerbehörden, Sozialämtern oder Wohnungsunternehmen war auch vor dem Sommer der Migration gang und gäbe. Neu ist das freiwillige Engagement in seiner Breite, Spontaneität und Sichtbarkeit im Zuge des Zuwanderungs-„Gipfels“ Geflüchteter 2015/16. Hauptamtliche in diesem Arbeitsfeld hatten davor eher punktuell mit freiwillig Engagierten zu tun und waren nicht auf sie eingestellt. In ihren Stellenbeschreibungen spielte die Begegnung und Kooperation mit begleitenden Freiwilligen kaum eine Rolle.^{4,5} Auch aktuell kommt das freiwillige Engagement als eigene Aufgabe Hauptamtlicher allenfalls am Rande vor. Nur in verstreuten und vom besonderen Engagement Einzelner abhängigen Ansätzen sind Konzepte für den „Triolog“ zwischen Geflüchteten, aktiven Freiwilligen und institutionellen Akteuren erstellt und Strukturen der Zusammenarbeit entwickelt worden.

1. Zur Entwicklung des Freiwilligen-Engagements in der Flüchtlingshilfe seit 2015

Die hohen Zuwanderungszahlen von Flüchtlingen nach 2015/16 haben eine Welle zivilgesellschaftlicher Hilfsbereitschaft ausgelöst. Das hat die Landschaft des bürgerschaftlichen Engagements verändert. Die Flüchtlingshilfe wurde von manchen Stimmen als „Aufstand der freiwilligen Helfer“ benannt oder als politische Bewegung bewertet. Es musste viel improvisiert werden. Nicht nur Bund und Länder hatten sich im vermeintlich sicheren Windschatten der Dublin-Regelung gewähnt; auch die Kommunen hatten sich nach 2008 (mit nur 28.000 Asylanträgen) von einer vorsorgenden Planung verabschiedet. Es fehlten Unterkünfte und Kapazitäten in der Verwaltung sowie in der Asylsozialarbeit.

Neben langjährig bestehenden Asyl-Initiativen bildeten sich sehr schnell neue Initiativen, Helferkreise und Netzwerke.⁶ Auch viele Migrantenorganisationen engagierten sich bei der Unterstützung neu ankommender Geflüchteter. Allerdings wurde (und wird bis heute) dieses Engagement in der Freiwilligen-Infrastruktur zu wenig beachtet und kaum eingebunden.⁷ Die Initiativen und Helferkreise sind teilweise an Kirchengemeinden oder Wohlfahrtsverbände angebunden, oft aber auch „frei“ und selbstorganisiert. Neben diesen Gruppen gibt es viele

4 Vgl. Jürgen Schumacher, Kooperation von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Arbeit mit Geflüchteten. Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Integration/Ehrenamt/studie-ehrenamt-hauptamt-inbas.pdf?__blob=publicationFile&v=5, (Zugriff am 10.08.2020).

5 Vgl. Susanne Huth/Jürgen Schumacher, Behörden müssen sich für das Ehrenamt öffnen. Interview auf der Homepage des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge zur Studie über die Beziehungen, <https://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2018/20181023-am-kooperation-haupt-ehrenamt.html?nn=282388>, (Zugriff am 10.08.2020).

6 Einen Überblick zum Wissen über das Sozial-, Geschlechter- und Altersprofil der in der Flüchtlingshilfe Aktiven gibt unsere Studie 2018, 27 ff.

7 Vgl. Susanne Huth, Die Rolle von Migrantenorganisationen im Flüchtlingsbereich. Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen, Offenbach 2019 und Wilfried Kruse/Ümit Koşan/İsmail Köylüoğlu, Kontinuität und Stabilität in der lokalen Flüchtlingsarbeit – Migrantenorganisationen als zentrale Begleiter in den neuen schwierigen Alltag, <http://www.samofa.de/zusammenschau-der-staedtedossiers-2017-fuer-das-2-jahr-des-projekts-samo-fa/>, (Zugriff am 10.08.2020) zum Modellprogramm samo.fa zur Einbindung der Migrantenorganisationen in die lokalen Strukturen und Netzwerke der Integrationsarbeit und Flüchtlingshilfe.

individuell Engagierte, die punktuell Angebote und Impulse der institutionell angebotenen Helferkreise und -projekte für das eigene Engagement nutzen. Hinzu trat eine große Bandbreite an Projekten und Programmen zur Koordinierung, Qualifizierung und Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements in der Flüchtlingshilfe. Diese Unterstützungsstellen wurden oft unmittelbar bei den Kommunen angesiedelt, aber auch bei der Asylsozialarbeit, den Wohlfahrtsverbänden oder Freiwilligenagenturen. Die Hauptamtlichen in all diesen Ehrenamtsprojekten und -programmen wurden oft aus z.T. kommunal mitgetragenen Bundes- und Landesprogrammen finanziert.

Ein beliebtes und sehr erfolgreiches Unterstützungsformat, das in Bundesprogrammen wie „Menschen stärken Menschen“ des BMFSFJ profiliert, weiterentwickelt und in regionalen und lokalen Netzwerken umgesetzt wird, ist die Tandem-Begleitung in Patenschaften bzw. Mentoring-Projekten.⁸ Manche sind durch bundesweite Programme vorstrukturiert und eng auf ein arbeitsmarktbezogenes Ziel wie die Vermittlung in Arbeit und Ausbildung für Jugendliche (z. B. „Joblinge“⁹) oder die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (Initiative VerA unter dem Dach des Senior Experten Service¹⁰) gerichtet. In vielen Projekten wird das Thema „Arbeitsmarktzugang“ und berufliche Entwicklung nicht ausdrücklich genannt oder sogar ausdrücklich ausgeschlossen – auch mit dem Argument, das sei ein Thema für „das Hauptamt“. In vielen Tandems steht das Sprachtraining im Mittelpunkt, teilweise auch beider Muttersprachen. Viele haben keinen spezifischen Schwerpunkt und werden frei gestaltet.

Für die Engagierten haben sich die Themen und Aufgaben ihrer Unterstützung verändert. Nach den Mühen des Ankommens sind nun die Mühen der Integration zu bewältigen. Gleichzeitig verändern sich die Rollen: aus Geflüchteten werden „Einheimische“, und etliche von ihnen begleiten wiederum neu Eingewanderte. Weiter bestehende Bundesprogramme, aber auch Landes- und Stiftungsprogramme und kommunale Projekte, reagieren darauf und orientieren sich auf weitere Zielgruppen.¹¹ Die Zielgruppe Geflüchtete wird in die breiter angelegten Projekte integriert. Auch die Koordinations- und Unterstützungsstellen für das freiwillige Engagement in der Flüchtlingshilfe werden häufig „in die Regelstrukturen“ überführt, meist verbunden mit deutlichem Schrumpfen des Stellenumfangs. Die Freiwilligen-Koordination in der Flüchtlingshilfe wird oft an die jeweiligen lokalen Freiwilligenzentren oder -agenturen angebunden, was meist mit einem Verlust an Flucht- und darauf bezogenem Netzwerk-Know-how verbunden ist.

Manche der oft stadtteilbezogenen Initiativen, meist Vereine, haben sich nach dem Abebben des akuten Unterstützungsbedarfs wieder aufgelöst. Das muss aber nicht bedeuten, dass die bis dahin dort Aktiven ihr Engagement einstellen. Andere hingegen haben sich als Player in ihrer Kommune etabliert und sind Partner von Bündnissen, die zunächst aus hauptamtlichen Akteuren mit nur punktuell hinzugezogenen Beiträgen aus dem zivilgesellschaftlichen Engagement bestanden.

8 Zur Verwendung dieser und verwandter Begriffe und Konzepte vgl. Susanne Huth, PatInnen, MentorInnen, LotsInnen für Integration – Akteure, Konzepte, Perspektiven, Berlin 2017.

9 <https://www.joblinge.de/>.

10 <https://vera.ses-bonn.de/>.

11 Wie das 2018 gestartete Programm „Chancenpatenschaften“ für Menschen in benachteiligten Lebenssituationen.

2. Selbstorganisation der Freiwilligen

In der vielfältigen Helferlandschaft kooperieren die Freiwilligen mit vielen Einrichtungen und professionellen Projekten meist punktuell und anlassbezogen. Aber erst in Ansätzen haben sich Strukturen entwickelt, die die freiwillig Engagierten als kommunale Akteure sichtbar und wirkmächtig machen. Das betrifft auch das Themenfeld Ausbildung und Arbeit, in dem das Engagement Freiwilliger in der (fach-)öffentlichen Wahrnehmung weit hinter der Rolle der Arbeitsverwaltung, der Asylsozialberatung und von professionellen Arbeitsmarktprojekten zurückbleibt. Kooperationen mit Hauptamtlichen gelingen dort, wo Strukturen der Selbstorganisation vorhanden und in die Infrastruktur der jeweiligen Institutionen/Netzwerke eingebunden sind. Es gibt dafür Praxisansätze mit unterschiedlich stark ausgeprägter „politischer“ Sichtbarkeit, aber durchweg engem Kooperationskontakt mit Institutionen auf kommunaler Ebene einschließlich der Jobcenter, Arbeitsagenturen, Flüchtlings-„Kümmerer“-Teams bei Kammern und von Arbeitsmarktprojekten für Geflüchtete. Als Beispiel sei der Zusammenschluss der Aktiven-Kreise im „Bündnis Hamburger Flüchtlingsinitiativen“ genannt, deren Sichtbarkeit ihr politisches „Standing“ stärkt. Die Netzwerkstruktur des Hamburger „Forums Flüchtlingshilfe“ war von vornherein für die Einbindung einer politischen Selbstorganisation der Helfer-Initiativen in die hauptamtliche Infrastruktur der lokalen Integrationspolitik für Geflüchtete angelegt.

3. Der Beitrag freiwillig Engagierter zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

Das Ehrenamt in der Flüchtlingshilfe wird in der Regel vor allem mit Deutschlernen, Kennenlernen der Spielregeln im Alltag, Begleitung zu Ärzten und Behörden sowie Zugang zu Sport- und Freizeitangeboten verbunden. Die Begleitung im Asylverfahren, vor allem aber der Zugang zu Ausbildung und Arbeit werden dagegen oft als Aufgabe Hauptamtlicher (Rechtsbeistände, Arbeitsagenturen und Jobcenter, Unternehmen, Asylsozialarbeit) betrachtet.

Tatsächlich spielen freiwillig-bürgerschaftliche Engagierte aber eine große, unterschätzte Rolle beim Bahnen von Wegen in Arbeit und Ausbildung. Nur ist der Rahmen ein anderer: während die hauptamtliche arbeitsmarktliche Unterstützung zeitlich und thematisch begrenzt mit klar definiertem Auftrag stattfindet, ist das freiwillige Engagement oft ganzheitlich und flexibel angelegt. Gerade bei längerfristiger Begleitung entwickelt sich das Unterstützungsprofil je nach anstehendem Bedarf: Standen zu Beginn vor allem die Erstunterbringung, das Asylverfahren und das sich Zurechtfinden in der neuen Umgebung in oftmals extrem schwierigen Wohnverhältnissen im Vordergrund, gewinnt mit der Aufenthaltsdauer die berufliche Orientierung und Jobsuche nebst allen dazugehörigen Teilaufgaben immer mehr an Bedeutung.

Nur auf den ersten Blick haben viele von freiwillig Engagierten „bearbeiteten“ Themen nichts mit dem Arbeitsmarkt(zugang) zu tun. Tatsächlich sind die von ihnen erbrachten Leistungen oft Voraussetzung, damit an die Arbeitsplatzsuche oder das Antreten einer Stelle gedacht werden kann. Dazu gehört die allgemeine sowie berufsbezogene Begleitung bei Behördengängen, die Wohnungssuche und die Suche nach Kinderbetreuung, Nachhilfe- und Sprachkursangeboten.

Viele Freiwillige sind selbst in der Sprach- und allgemeinen Lernbegleitung und -vermittlung aktiv. Auf deren weite Verbreitung weisen zahlreiche Qualifizierungsangebote für die Unterstützung Freiwilliger bei der Sprachbegleitung hin, wie z. B. das vom Goethe Institut konzipierte Projekts FEELS „Einführungskurse in die Spracharbeit“ oder das Programm „Einstieg Deutsch“ des Volkshochschulverbands, das professionelle bezahlte Sprachkursleitende mit Freiwilligen zusammenbrachte und zugleich Elemente digitalen Lernens ins Curriculum integrierte.¹² Freiwillige Sprachbegleitung hat unterschiedliche Formate: die Ein-zu-Eins Begleitung als Tandem, die Sprachbegleitung als ergänzende Unterstützung zu Integrationskursen in Kleingruppen, niedrigschwellige Formate z. B. für Frauen mit Kindern, die noch keine Deutschkurse besuchen konnten oder auch Angebote für größere Gruppen. Solche meist alltagsbezogenen Sprachangebote sind neben berufsbezogenen Kursen eine wichtige Voraussetzung für den Zugang zum Arbeitsmarkt und das Bestehen im Arbeitsalltag. Das Sprachlernen gelingt vor allem dann, wenn professionelle Sprachkurse durch die Sprachbegleitung durch Freiwillige ergänzt werden und sich die Inhalte aufeinander beziehen. Das setzt eine Kooperation zwischen Sprachkursträgern und den Freiwilligen voraus, in der die jeweils behandelten Themen aufeinander abgestimmt sind. Dies gilt auch für allgemein- und berufsbildende Schulen und Weiterbildungsträger sowie fürs Deutschlernen „on the Job“, wo sprachliches und berufliches Lernen Hand in Hand gehen müssen.¹³ Da für dieses Modell zu wenig professionelle Ressourcen bereitstehen, springen „betriebliche Freiwillige“ mit improvisierter Begleitung und Unterstützung ein.

Das freiwillige Engagement ermöglicht auf beiden Seiten interkulturelle Erfahrungen, was den Begleiteten auch im Arbeitsalltag nutzt. Gleichzeitig bilden Freiwillige eine Brücke zu sozialen Netzwerken. Diese spielen beim Zugang zu Arbeitsplätzen eine wesentliche Rolle: In Studien zum Weg (nicht nur) Geflüchteter in Arbeit wird berichtet, dass sowohl die Stellensuche als auch der tatsächliche Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsstellen zu einem großen Teil über soziale Netzwerke, Freunde, Bekannte und familiäre Bezugspersonen verläuft.¹⁴ Das in solchen sozialen Netzwerken verkörperte „soziale Kapital“ ist für die neu Zugewanderten umso wertvoller, je mehr es durch soziale und Kommunikationsbeziehungen mit schon länger hier Lebenden geprägt wird. Gestützt auf solche Verbindungen zum Alltagsleben im Ankunftsland kann eine ganze Reihe von Barrieren zum Arbeitsmarkt leichter überwunden werden.

Freiwillig Engagierte sind oft Ansprechpartner bei persönlichen Belastungen, die die Arbeitsfähigkeit massiv einschränken. Auch hier hat die Präsenz freiwillig Engagierter einen Arbeitsmarktbezug. Aber auch direkt arbeitsmarktbezogene Aufgaben werden von vielen Helfer/-innen aufgegriffen, z. B. durch Hilfe beim Erstellen des Lebenslaufs oder einer Bewerbung, Begleitung zu Terminen bei der Arbeitsagentur oder dem Jobcenter oder den Verweis an Unterstützungsstellen und -projekte. Auch nach Ausbildungs-/Arbeitsbeginn bleibt oft ein Kontakt erhalten, findet Begleitung auch als Mediation mit den Ausbildungs- oder Beschäftigungsbetrieben statt. Gleichzeitig spielt auch in den Betrieben selbst freiwilliges Engagement eine

12 Beide Programme sind beendet.

13 Vgl. Janina Stürner, Bildungsangebote für Geflüchtete: Kommunale Koordinierung und Vernetzung am Beispiel Stuttgart, in: Mona Granato / Frank Neises (Hg.), Geflüchtete und berufliche Bildung, Bonn 2017, S. 90–98.

14 Vgl. Philipp Eisnecker / Diana Schacht, Die Hälfte der Geflüchteten in Deutschland fand ihre erste Stelle über soziale Kontakte, DIW Wochenbericht 35, (2016), S. 757–764.

große Rolle. Oft begleiten in Unternehmen „eingesetzte“ oder informelle Patinnen und Paten Geflüchtete auch in ihrer Freizeit.

Bei Behördengängen können Freiwillige – selbst mit sehr diversen auch arbeitsmarktbezogenen Berufserfahrungen und -qualifikationen ausgestattet – durch ihr Systemwissen und aus vorherigen Erfahrungen auch bei strittigen Entscheidungen auf Alternativen hinweisen und diese begründen. Aber auch bei der konkreten Vermittlung eines Praktikums oder einer Stelle sind Helfer/-innen aktiv und nutzen ihre beruflichen und privaten Netzwerke.

4. Interaktion und Kooperation zwischen freiwillig Engagierten und hauptamtlichen Arbeitsmarktakteuren

Sowohl für die Anstrengungen freiwillig Engagierter als auch von Hauptamtlichen in den Institutionen bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten ist eine konstruktive Ausgestaltung der Interaktion und Kooperation zwischen diesen beiden Gruppen erfolgskritisch. Hier lassen sich idealtypisch drei Modelle unterscheiden:

- die **zufällige Begegnung** (im Einzelfall, wenn Aktive Geflüchtete begleiten und der Umgang damit situativ und spontan erfolgt, ohne begleitende Reflexion im Team/in Supervisionen oder Fortbildungsangeboten)
- der **punktueller Dialog** (Es wird wahrgenommen, dass freiwillig Engagierte Geflüchtete begleiten, bei Terminen anwesend sind, diese vor- bzw. nachbereiten und oft erste Ansprechpersonen der Geflüchteten sind. Oft – wie derzeit häufig zu den Anforderungen an Ausbildungs- und Beschäftigungsduldungen – wurden und werden Informationsveranstaltungen mit Schulungscharakter angeboten, etwa zu den rechtlichen Voraussetzungen von Arbeitserlaubnissen. Auch hier werden die Perspektiven der Freiwilligen und ihre Rolle bei der Integrationsbegleitung von Geflüchteten nicht aufgenommen und genutzt.
- die **verbindliche Kooperation auf Augenhöhe** in einem Austausch, in dem die Perspektiven der Freiwilligen als wertvolle Ressource erkannt und genutzt werden. Die Kooperation mit Freiwilligen und der dialogische Austausch mit ihnen sind fester Bestandteil der Organisationsentwicklung der jeweiligen Institution. Das bedeutet intern: Supervisionen und Reflexionsangebote (kollegiale Beratungen, interne Workshops u. a.) zur Zusammenarbeit mit Freiwilligen; extern: regelmäßige Treffen, freiwillig Engagierte als regulär Beteiligte in Gremien zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter.

Das dritte Modell zeichnet sich durch eine wertschätzende Haltung für die Perspektive der Freiwilligen als Ressource für das Handeln der Hauptamtlichen aus. Zugleich entwickeln die Aktiven so ein Verständnis für die Rolle der hauptamtlichen Akteure. Der Dialog bzw. Trialog erfolgt im

gegenseitigen Respekt und „auf Augenhöhe“. Für die Kooperation werden Regeln und Routinen entwickelt. Das Wissen und die Erfahrung der Freiwilligen als „Sensor für Bedarfe“ werden genutzt: In ihrer Nähe zu den begleiteten Personen nehmen sie schnell wahr, welche Unterstützung – und Förderung – z. B. sprachlich oder an fachlicher Qualifizierung – gebraucht wird – vom Gabelstaplerschein bis zum Deutsch-Intensivkurs als Vorbereitung auf ein Hochschulstudium. Um in einen solchen gleichberechtigten Dialog und Austausch zu treten, bedarf es der Organisation des freiwilligen Engagements z. B. in Form eines Sprecherkreises oder -rates. Dies bedeutet keinen Vertretungsanspruch von Freiwilligen (Stichwort: Autonomie des individuellen freiwillig-engagierten Handelns), sondern dient dazu, Erkenntnisse, Bedarfe und Forderungen der Aktiven zu bündeln und in formalisierte Abläufe einzuspeisen. Nur in organisierter Form kann das freiwillige Engagement in Fachgremien, Austauschforen von Hauptamtlichen, Entscheidungsorten als zugehöriger Akteur präsent sein. Reflexionen befassen sich nicht mehr nur mit dem Dialog zwischen Geflüchteten und Beratenden bzw. behördlichen Ansprechpersonen, sondern binden die Begleitperson (Trialog) mit ein.

Die kommunalen Zuständigkeiten für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter und für das bürgerschaftliche Engagement in der Flüchtlingshilfe waren personell und strukturell zunächst wenig verzahnt. Die Arbeitsmarktintegration wurde als Thema vor allem der Arbeitsverwaltung, der Kammern und der Arbeitgeber verstanden. Es gibt aber Beispiele, in denen beide Handlungsfelder schon früh konzeptionell miteinander verflochten wurden: z. B. in Hamburg zwischen dem Arbeitsmarktprogramm „work and integration for refugees - W.I.R.“ und den Dialogforen des „Forums Flüchtlingshilfe“ – einer Plattform des praxis- und konzeptionsbezogenen Austauschs auch mit den im „Bündnis Hamburger Flüchtlingsinitiativen“ organisierten Gruppen. Ähnliche Konstellationen fanden und finden sich, der jeweiligen Einwohnerzahl angepasst, auch in anderen Städten und Landkreisen.

5. Folgen der Corona-Krise für die Arbeitsmarktbeteiligung Geflüchteter und das freiwillige Engagement in der Flüchtlingshilfe

Die Corona-Krise hat für die Wirtschaft insgesamt und für den Arbeitsmarkt auch in Deutschland massive Folgen beispielsweise mit Millionen Kurzarbeiter/-innen und Personalabbau in etlichen Branchen. Zwar ist auch hierzulande schon vor der Corona-Krise über Sorgen um die Weltkonjunktur, die Transformationsprobleme der Autoindustrie und die Energiewende diskutiert worden, trotzdem herrschte eine positive Grundtendenz und -stimmung am Arbeitsmarkt, die sich in den Debatten und Strategien zur Eindämmung des Fachkräftemangels zeigte. Dieser positive Grundtenor hat sich innerhalb weniger Wochen gewendet. Die Klage über den Fachkräftemangel ist fast verstummt. Auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt bricht die Zahl der angebotenen Stellen ein. Dies wirkt sich auf die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit aus. Noch bis Anfang des Jahres 2020 war die Arbeitsmarktintegration bei den seit 2014/15 neu in Deutschland angekommenen Geflüchteten schneller vorangekommen als bei früheren Zyklen der Fluchtzuwanderung. Aber der wirtschaftliche Einbruch hat Geflüchtete, die vor allem in der

Zeitarbeit¹⁵, in der Gastronomie, bei Reinigungsfirmen und zu großen Teilen in 450-Euro-Jobs beschäftigt sind, besonders stark getroffen. Das weisen die Zahlen des Zuwanderungsmonitors des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für April und Mai 2020 aus. In diesen Monaten hat die Arbeitslosigkeit von Menschen aus den Kriegs- und Krisenländern um 51.000 zugenommen, das heißt, die Quote lag damit 4,5- (April) bzw. 5,6-mal (Mai) höher mehr als bei Personen aus den EU-28-Ländern.

Die ehrenamtlich-freiwillige Begleitung und Unterstützung Geflüchteter lebt über alle Themen- und Problemfelder hinweg von (zeit)intensiver face-to-face-Begegnung. Diese oft mit Emotion und Empathie verbundene Zuwendung, die hauptamtliche Angebote der Verwaltung und Beratung nicht leisten können, war durch den Corona-Lockdown weitgehend gekappt. Praktisch alle niedrigschwelligen Treffpunkte wie Asyl-, Sprach- und Lerncafés waren lahmgelegt. Die telefonischen und virtuellen Ersatzangebote konnten nur von sprachgewandten bzw. zu elektronischen Lernformen affinen Zugewanderten sinnvoll genutzt werden. Dazu kam die mühsamer gewordene Kommunikation mit Behörden, die in „Coronazeiten“ weitgehend auf Telefonkontakt umgestellt hatten. Dies barg das Risiko von Missverständnissen mit der Folge, dass Leistungen verzögert eintrafen oder eingestellt wurden.¹⁶ Allerdings sind neben telefonischem und virtuellem Kontakt viele neue Angebote, Projekte und Initiativen entstanden, darunter corona-spezifische Initiativen wie „Geflüchtete nähen Masken für Geflüchtete“. Vielerorts wird die „Digitalisierung der Kommunikation und Hilfen“ erprobt. So werden Lern- und Sprachtreffs auf Kommunikationsplattformen verlegt, Geflüchtete bieten sich auf Plattformen (so z. B. bei samo.fa-Projekten) als Corona-Helfer in der Nachbarschaft an, und zahlreiche mehrsprachige Programme oder Apps zum Sprachlernen, zum schulischen Lernen, zur Orientierung in der Behördenlandschaft oder im Gesundheitswesen (wie die Online-Vermittlung von Sofortübersetzern per Telefon auf „triphon.de“) werden auf vielen Seiten von Integrationsbeauftragten im Bund, in Ländern und Kommunen bis zu den Landesarbeitsgemeinschaften der Freiwilligenagenturen und „Asylhelfer“-Seiten aufgelistet. Dazu gehören auch Mentoring-Projekte wie die „Berufstandems“ aus „Berufs-Exploren“ und freiwilligen „Berufs-Scouts“, wie sie u. a. in Berlin, Dresden und Stuttgart mit vielfältiger Förderung angelaufen sind. Etliche solcher Projekte kommen trotz blockierter live-Begegnungen auf der Basis von Angebot und Nachfrage zustande – unterstützt von viel „digitalem Know-how“, das im freiwilligen Engagement zur Verfügung gestellt wird.

Insgesamt gilt: die Digitalisierung erfährt im freiwilligen Engagement in der Flüchtlingshilfe einen großen Sprung vorwärts. Was in den Analysen zum bürgerschaftlichen Engagement generell (zuletzt im Dritten Engagementbericht der Bundesregierung) als neuer Trend, neue Engagementform und z.T. auch als neuer Engagementinhalt beschrieben wird, ist auch im bürgerschaftlichen Engagement für und mit Geflüchteten stark ausgeprägt. Unklar bleibt bisher, wie die Angebote die Bedarfe der freiwillig engagierten Helfer/-innen und Geflüchteten „bedienen“ und aufgegriffen werden.

15 Vgl. Tanja Kizlak / Frederick Sixtus / Reiner Klingholz, Von individuellen und institutionellen Hürden. Der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter, Berlin 2019.

16 Die Netzwerk-Plattform von samo.fa, die die praktische und konzeptionelle Arbeit von Projekten an dreißig Standorten bündelt, beschreibt die Folgen des Corona-Lockdowns ausführlich.

6. Ausblick

Nach „Corona“ werden die bürgerschaftlich Engagierten bestehende und neue Kontakte, Pa-
ten- und Freundschaften mit Geflüchteten aufs Neue auch mit der Zielorientierung „Integra-
tion in qualifikationsadäquate und existenzsichernde Erwerbsarbeit“ aufladen. Themen wie
ausbildungsbegleitende Sprach- und fachliche Lernbegleitung und Förderung des Zugangs zu
Qualifizierungsmöglichkeiten als Ausstiegspfad aus dem Niedriglohnbereich werden weiter an
Bedeutung gewinnen. Nötig wird mehr noch als bisher die Anbindung des freiwilligen arbeits-
marktbezogenen Engagements an institutionelle Strukturen und Netzwerke, wobei die viel stra-
pazierte Norm „auf Augenhöhe“ als Leitlinie gelten sollte. Auch sollten spezifische Strukturen
der Flüchtlingshilfe, wenn auch in integrierter Form, unter einem Dach erhalten bleiben und
nicht komplett in Regelstrukturen aufgehen.

Die Kompetenzen und Ressourcen von Hauptamt und freiwilligem Engagement für die Arbeits-
marktintegration Geflüchteter entfalten ihre Wirkung vor allem in einer sich ergänzenden In-
teraktion und Kooperation. Hierfür ist es notwendig, das freiwillige Engagement analog zur In-
terkulturellen Öffnung von Institutionen als festen Bestandteil der Organisationsentwicklung zu
verankern. Das gilt für alle Institutionen, die mit Geflüchteten und deren Begleiter/-innen zu tun
haben. Es verlangt die Einbindung der Aktiven in Fachgremien, institutionalisierte Austauschfor-
men und Kommunikationskanäle sowie gemeinsame Veranstaltungen, Schulungsangebote für
beide Seiten, aber auch eine Selbstorganisation des Freiwilligen-Engagements mit festen An-
sprechpersonen. Wichtig ist, dass die Perspektiven beider Seiten gleichermaßen vorkommen.

Engagement von Unternehmen bei der Arbeitsmarktintegration

Abstract Unternehmen spielen eine Schlüsselrolle bei der Integration der Asylsuchenden, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind. Die Integration in den Arbeitsmarkt leistet einen wesentlichen Beitrag für eine erfolgreiche und nachhaltige Integration in Staat und Gesellschaft. Unternehmen können diese Aufgabe dabei nicht allein bewältigen, sondern benötigen passende und qualitativ hochwertige Unterstützungsangebote. Der folgende Beitrag betrachtet das Engagement von Unternehmen bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und beleuchtet darüber hinaus Hemmnisse und Erfolgsfaktoren einer erfolgreichen Integration.

1. Ausgangslage

Die Jahre 2015 und 2016 sind durch eine historisch große Fluchtmigration gekennzeichnet. Seitdem sind die Antragszahlen stark zurückgegangen. Während im Jahr 2016 noch knapp 750.000 Asylanträge gestellt wurden, waren es 2019 nur noch knapp 166.000 Asylanträge.¹ Die Integration der Geflüchteten ist jedoch keineswegs abgeschlossen, sondern wird Staat und Gesellschaft noch lange beschäftigen.

Die Integration in Ausbildung und Beschäftigung ist ein wichtiger Schritt in Richtung Teilhabe an der Gesellschaft. Unternehmen kommt somit eine Schlüsselrolle im Integrationsprozess zu. Doch Unternehmen können diese Aufgabe nicht allein bewältigen. Um eine erfolgreiche und nachhaltige Integration zu gewährleisten, bedarf es passender und qualitativ hochwertiger Unterstützungsangebote. Der folgende Beitrag betrachtet das Engagement von Unternehmen bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und beleuchtet darüber hinaus Hemmnisse einer erfolgreichen Integration. Hierbei fließen sowohl Ergebnisse der KOFA-Studie zum Engagement von Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten ein,² als auch Erfahrungsberichte der über 100 deutschlandweit tätigen Willkommenslotsen.

1 BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2019, Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe: Dezember 2019, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-dezember-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=4, (Zugriff am 25.05.2020).

2 Regina Flake/Svenja Jambo/Sahra Pierenkemper/Beate Placke/Dirk Werner, Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen – Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize, KOFA-Studie 1/2017, https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Engagement_bei_der_Integration_von_Fluechtlingen.pdf, (Zugriff am 25.05.2020).

1.1 KOFA-Studie zum Engagement von Unternehmen

Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)³ hat im Jahr 2017 eine umfangreiche Studie über das Engagement von Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten veröffentlicht.⁴ Die Studie basiert auf einer Sondererhebung des IW-Personalpanels, bei der im November und Dezember 2016 insgesamt 1.030 Unternehmen befragt wurden. Diese Ergebnisse wurden durch eine erneute Unternehmensbefragung 2019 überprüft.⁵

1.2 Willkommenslotsen-Projekt

Seit 2016 unterstützen im Rahmen des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Programms „Passgenaue Besetzung“ über 100 „Willkommenslotsen“ kleine und mittlere Unternehmen bei der Besetzung von Praktika-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen aus der Zielgruppe der Geflüchteten.⁶ Seit September 2017 können auch große Unternehmen ihre Dienste in Anspruch nehmen. Willkommenslotsen suchen die Betriebe vor Ort auf und sensibilisieren für das Thema Fachkräftesicherung aus dem Kreis der Geflüchteten. Sie beraten Unternehmen in allen praktischen Fragen der betrieblichen Integration von Flüchtlingen. Unternehmen erhalten so die wichtigsten Informationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen. Darüber hinaus informieren sie über regionale und nationale Förder- und Unterstützungsangebote und helfen bei den notwendigen Formalitäten. Willkommenslotsen unterstützen dabei, mögliche Vorbehalte und Unsicherheiten in ihrer Belegschaft abzubauen und können gute Beispiele aus der Praxis einbringen. Das Bundeswirtschaftsministerium fördert die Willkommenslotsen als Teil der Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung, die unter dem Dach der Allianz für Aus- und Weiterbildung fortgeführt werden.

2. Engagement von Unternehmen

Viele Unternehmen engagieren sich für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Bereits im Jahr 2016 verfügte fast ein Viertel aller Unternehmen über Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten, sei es im Rahmen von Praktika, Ausbildungs- oder regulären Beschäftigungsverhältnissen. Dabei sind Handwerksbetriebe besonders aktiv. Jedes dritte Handwerksunternehmen verfügte 2016 bereits über Erfahrung mit Geflüchteten. Gründe hierfür sind die durch die höheren Fachkräfteengpässe im Handwerk bedingten besonders guten Beschäftigungsaussichten, aber auch die Tatsache, dass viele Geflüchtete bereits Berufserfahrung aus dem Handwerk mitbringen.⁷

3 Das KOFA unterstützt kleine und mittlere Unternehmen bei der Fachkräftesicherung und Gestaltung ihrer Personalarbeit. Es wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie gefördert und vom Institut der deutschen Wirtschaft koordiniert (vgl. www.kofa.de).

4 Flake et al., 2017 (FN 2).

5 Sarah Pierenkemper/Christoph Heuer, Erfolgreiche Integration – mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung, noch unveröffentlicht.

6 Nähere Informationen zur Tätigkeit der Willkommenslotsen und wie Sie mit Ihnen in Kontakt kommen können, finden Sie auf <https://www.kofa.de/dossiers/willkommenslotsen>.

7 Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (Hg.), Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Kleine und mittlere Unternehmen finden immer schwerer Fachkräfte und Auszubildende, KOFA-Studie 2/2018, <https://www.kofa.de/service/publikationen/detailseite/news/kofa-studie-22018-fachkraefteengaesse-in-unternehmen>, (Zugriff am 25.05.2020).

Die Integrationsbereitschaft der Unternehmen hat seit 2016 nicht abgenommen. Erste Ergebnisse lassen vermuten, dass die Zahl der aktiven Unternehmen seit 2016 sogar leicht angestiegen ist. Besonders positiv zu werten ist, dass sich die Beschäftigungsformen geändert haben. Während 2016 Geflüchtete mehrheitlich als Praktikanten beschäftigt waren, zeichnet sich ab, dass aktuell der Anteil der Geflüchteten in einem regulären Arbeitsverhältnis gestiegen ist.⁸

Auch scheint sich die Anzahl der Unternehmen, die Auszubildende aus der Gruppe der Geflüchteten einstellen, zu erhöhen. Im Jahr 2016 verfügten erst wenige (7,2 Prozent) der Unternehmen über Erfahrung mit geflüchteten Auszubildenden. Auch andere Daten belegen, dass immer mehr Geflüchtete eine Ausbildung aufnehmen.⁹ Die ersten Jahre nach der Flucht standen im Fokus des Ankommens, des Spracherwerbs sowie der ersten beruflichen Orientierung. In den letzten Jahren wurden viele Vorqualifizierungsmaßnahmen erfolgreich abgeschlossen. Nun wird vermehrt der Weg in den Arbeitsmarkt gefunden. Rund die Hälfte der Geflüchteten, die seit 2013 nach Deutschland gekommen ist, geht fünf Jahre nach ihrer Zuwanderung einer Beschäftigung nach.¹⁰

3. Erfahrungen bei der Integration

Unternehmen, die Erfahrung mit der Beschäftigung von Geflüchteten haben, berichten von durchweg positiven Erfahrungen, die sie hierbei gemacht haben. Insbesondere berichten Unternehmen von einer Bereicherung durch die Zusammenarbeit mit Menschen aus verschiedenen Kulturen, einer hohen Einsatzbereitschaft und Motivation der beschäftigten Geflüchteten sowie von einem hohen Lerneifer.¹¹

Doch auch wenn die Erfahrungen, die Unternehmen mit der Beschäftigung der Geflüchteten gemacht haben, überwiegend positiv wahrgenommen werden (dies scheinen auch die Befragungsergebnisse 2019 zu bestätigen), gibt es zahlreiche integrationshemmende Faktoren.

3.1 Mangelnde Sprachkenntnisse

Hierbei werden insbesondere fehlende Deutschsprachkenntnisse angeführt. Nach wie vor stellen fehlende Sprachkenntnisse sowohl Hauptherausforderung als auch größtes Einstellungshemmnis für Unternehmen dar.

Seit 2016 hat sich die Anzahl der Absolventen von Integrations- und Deutschsprachkursen zwar deutlich erhöht, und Willkommenslotsen berichten von einer gestiegenen Anzahl an Interessenten mit B1 und B2-Abschlüssen. Auch Studienergebnisse zeigen, dass sich das Sprachniveau

8 Vgl. Pierenkemper/Heuer (FN 5).

9 Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration, Nürnberg, März 2020, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202003/fluchtmigration/fluchtmigration/fluchtmigration-d-0-202003-pdf.pdf>, (Zugriff am 25.05.2020).

10 Vgl. Herbert Brücker/Yuliya Kosyakova/Eric Schuß, Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte, in: IAB-Kurzbericht, 04/2020, <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf> (Zugriff 25.05.2020).

11 Vgl. Flake et al., 2017 (FN 2).

der Geflüchteten in den letzten Jahren deutlich verbessert hat.¹² Allerdings erfolgen die Kompetenzerweiterungen überwiegend im verbalen Bereich und nicht im schriftlichen.

Gerade da immer mehr Geflüchtete eine duale Ausbildung beginnen, steigt das erforderliche Deutschsprachniveau. Während Praktika noch mit geringeren Deutschkenntnissen absolviert werden konnten, bedarf insbesondere die erfolgreiche Absolvierung einer dualen Ausbildung Sprachkenntnisse auf mindestens B2-Niveau auch im schriftlichen Bereich.

Willkommenslotsen berichten von einer zurückgehenden Bereitschaft für Sprachkurse, je länger die Geflüchteten sich in Deutschland aufhalten. Für eine gelingende Integration ist es daher entscheidend, frühzeitig mit dem Spracherwerb anzufangen und die Sprachkompetenz durch qualitativ hochwertige und passgenaue Angebote zu verstetigen.

3.2 Mangelnde berufliche Fachkenntnisse

Mangelnde berufliche Fachkenntnisse der Geflüchteten stellen ein weiteres Einstellungshemmnis für Unternehmen dar.¹³ Erste Ergebnisse zeigen, dass dieser Aspekt im Zeitverlauf eher an Bedeutung gewinnt,¹⁴ obwohl in den letzten Jahren vermehrt berufspraktische Qualifizierungsmaßnahmen abgeschlossen wurden. Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen, dass für dauerhafte und nachhaltige Beschäftigung die Teilnahme einer einzelnen Qualifizierungsmaßnahme häufig nicht ausreichend ist.

Zudem unterscheidet sich die Erwartungshaltung der Geflüchteten hinsichtlich ihrer im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen vom Bedarf der Unternehmen in Deutschland. Diese sind in der Regel nicht kompatibel zu den Anforderungen deutscher Unternehmen.

Um nachhaltig Fuß auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu fassen, bedarf es in der Regel einer grundständigen Qualifizierungsmaßnahme in Form einer Fachqualifizierung oder Ausbildung. Hier muss den Kandidaten noch deutlicher der Wert und die Karriereoptionen einer dualen Ausbildung vermittelt werden, da diese in den Herkunftsländern der Geflüchteten oftmals nicht bekannt sind. Allerdings sehen die Willkommenslotsen vermehrt, dass Jugendliche den Wert und die Karriereoptionen einer dualen Ausbildung erkannt haben.

3.3 Fehlende Rechtssicherheit

Unternehmen beklagen, dass eine fehlende Rechtssicherheit ihre Bereitschaft hemmt, Geflüchtete einzustellen und zu beschäftigen. Hierzu hat sicherlich auch die regional unterschiedliche Auslegung bestehender Rechtsnormen wie die Anwendung der Ausbildungsduldung geführt, die zu einer großen Verunsicherung vieler Unternehmen geführt hat. Bestehende Regeln müssen klarer und transparenter für Unternehmen sein und verständlicher kommuniziert werden.

12 Vgl. Herbert Brücker/Johannes Croisier/Yuliya Kosyakova/Hannes Kröger/Giuseppe Pietrantonio/Nina Rother/Jürgen Schupp, Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung, in: IAB-Kurzbericht, 03/2019, <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0319.pdf>, (Zugriff am 25.05.2020).

13 Vgl. Flake et al., 2017 (FN 2).

14 Vgl. Pierenkemper/Heuer (FN 5).

Die Neuerungen durch das Migrationspaket insbesondere in der Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung sind hier ein erster wichtiger Schritt. Unternehmen, die in die Integration von Geflüchteten investieren, muss ein gesicherter Aufenthalt der Geflüchteten gewährleistet werden.

3.4 Passgenaue öffentliche Förderangebote

Es zeigt sich, dass die Einstellung und Beschäftigung von geflüchteten Mitarbeitern von den Unternehmen zwar durchaus positiv beurteilt wird, aber auch mit vielen Herausforderungen und Einstellungshemmnissen verbunden ist. Die Beschäftigung von Geflüchteten stellt Unternehmen vor Herausforderungen, wie

- mangelnde Sprachkenntnisse,
- Schwierigkeiten bei der Einschätzung von vorhandenen Berufsqualifikationen oder auch
- teilweise komplexe rechtliche Regelungen und Voraussetzungen.

Daher benötigen Unternehmen Unterstützung. Es zeigt sich, dass passende Angebote die Bereitschaft der Unternehmen erhöhen, Geflüchtete einzustellen. Drei Viertel aller Unternehmen haben 2016 angegeben, dass passende Unterstützungsangebote ihre Bereitschaft steigern, Geflüchtete in ihren Unternehmen zu beschäftigen.¹⁵ Hierbei wünschen sich Unternehmen insbesondere Angebote zur Sprachförderung, Lohnkostenzuschüsse sowie fachliche Nachhilfe und sozialpädagogische Betreuung der Geflüchteten.

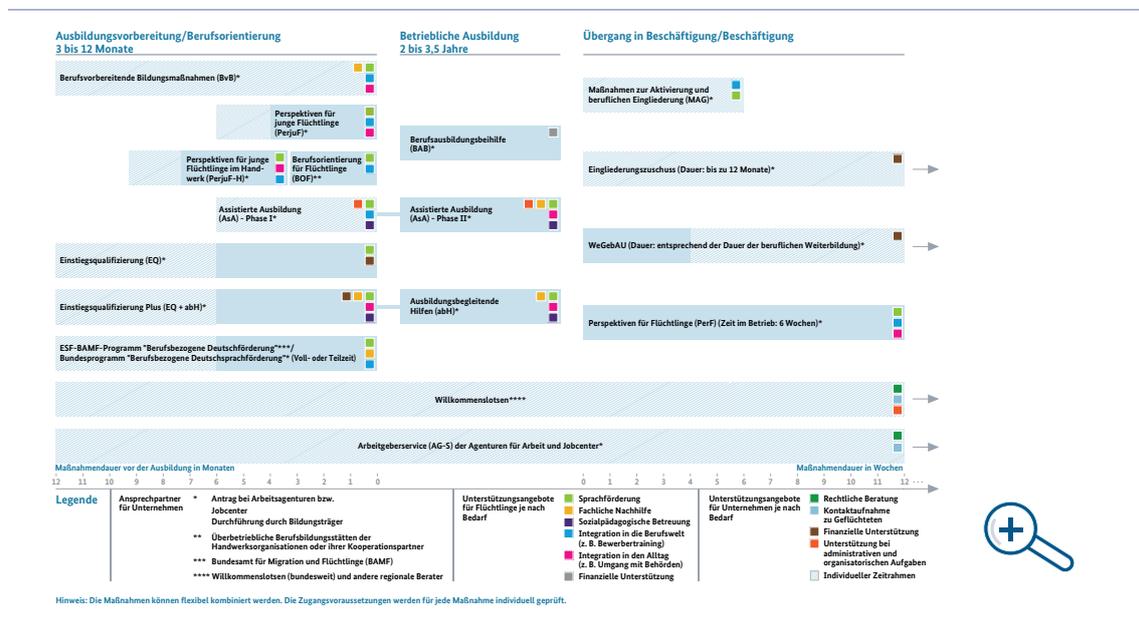


Abb. 1: Maßnahmenkette zur Integration von Flüchtlingen | Quelle: KOFA, 2018.¹⁶

15 Flake et al., 2017 (FN 2).

16 Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V (Hg.), KOFA-WEGWEISER: So gelingt die Integration von Flüchtlingen. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen, Oktober 2018, S. 14, https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Wegweiser_Integration_Fluechtlinge.pdf (Zugriff am 25.05.2020).

Unternehmensberichte und die Studien-Ergebnisse zeigen, dass viele Unternehmen die Vielzahl an verschiedenen Fördermaßnahmen und die rechtlichen Vorgaben nicht überblicken und hier tatkräftige Unterstützung brauchen. Unternehmen wünschen sich einen festen Ansprechpartner, der alle benötigten Informationen zu Unterstützungsangeboten bereitstellt. Dies zeigt sich auch dadurch, dass zwar viele der genannten Unterstützungsbedarfe durch bestehende Programme und Maßnahmen abgedeckt werden (s. Abb. 1), dennoch sind viele der Maßnahmen den Unternehmen – insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen – nicht bekannt. Gerade diese Unternehmen brauchen Unterstützung, da es die mittelständischen Unternehmen sind, die zahlenmäßig den größten Beitrag zur Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt leisten. Kleine und mittlere Unternehmen verfügen über keine Kapazitäten, vorhandene Angebote eigenständig zu recherchieren. Auch beziehen sich viele der vorhandenen Unterstützungsmaßnahmen nicht primär oder ausschließlich auf die Zielgruppe der Geflüchteten und kommen somit auch anderen förderfähigen Bevölkerungsgruppen zu Gute.

4. Fazit und Handlungsempfehlung

Auch wenn die Asylbewerberzahlen seit der großen Fluchtmigration der Jahre 2015 und 2016 aktuell sinken, wird die Integration in Arbeit und Gesellschaft Staat und Gesellschaft auch die nächsten Jahre noch beschäftigen. Unternehmen kommt hierbei eine besondere Rolle zu.

Generell lässt sich feststellen, dass sich viele Unternehmen in den letzten Jahren im Bereich der Integration von Geflüchteten engagieren. Viele von Ihnen berichten über positive Erfahrungen und Bereicherungen, die sie hierbei gemacht haben. Geflüchtete liefern einen wichtigen Beitrag zur gelebten Vielfalt und überzeugen durch ihre Motivation und ihren Lerneifer. Andererseits bedarf die gelingende und nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt Engagement von Unternehmen und passgenaue Unterstützungsangebote.

In den letzten Jahren wandelt sich die Wahrnehmung der Bevölkerung. Der Anteil derer, die der Fluchtmigration kritischer gegenüberstehen, ist höher als noch vor einigen Jahren. Zudem kämpfen viele Unternehmen bedingt durch die Folgen der Corona-Krise ums wirtschaftliche Überleben. Daher benötigen Unternehmen noch gezieltere Unterstützung und einfach zugängliche Förderangebote. Entscheidend ist es, die Unternehmen passgenau zu unterstützen und zu beraten und einen kompetenten Ansprechpartner an die Hand zu geben. Hierzu können unter anderem die Willkommenslotsen einen wichtigen Beitrag leisten.

Gleichzeitig ist es wichtig, Beispiele gelingender Integration noch stärker in den Fokus der Unternehmen und der Öffentlichkeit zu bringen und Unternehmen noch stärker die Zielgruppe der Geflüchteten für die eigene Fachkräftesicherung aufzuzeigen.

Integrationspolitik als Herausforderung für Kommunalverwaltungen – One-Stop-Government für Geflüchtete als Lösung?

Abstract Um für Geflüchtete eine effiziente und transparente Anlaufstelle zu schaffen, gleichzeitig Verwaltungsprozesse zu optimieren und eine kohärente Integrationsstrategie vor Ort zu entwickeln, schuf die Stadt Freiburg 2016 eine neue Organisationseinheit: Im „Amt für Migration und Integration (AMI)“ werden sozial- und integrationspolitische wie auch ausländerrechtliche Aufgaben gebündelt. Parallel wurde eine enge Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung implementiert. Hierzu wurde 2017 das „Kompetenz-Center für Geflüchtete“ etabliert, in dem das AMI, das Jobcenter, die Agentur für Arbeit und ein Zusammenschluss freier Träger für die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit unter einem Dach zusammenarbeiten. Der Beitrag beleuchtet in einer ersten Bilanz Chancen und Herausforderungen eines solchen Ansatzes.

Eine sinnvolle Verwaltungsstruktur zu schaffen, die Teilhabe in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen für Menschen mit Fluchthintergrund ermöglicht, ist eine komplexe Aufgabe: Die zu erreichenden Ziele der unterschiedlichen Akteure decken sich nicht immer gänzlich. Für die Verwaltung ist es wichtig, Parallelstrukturen zu vermeiden, Schnittstellen sauber zu definieren und die notwendige spezifische Expertise aufzubauen, die es erlaubt, Geflüchtete als Verwaltungskunden gut beraten zu können – und dies bei der großen Diversität dieser Gruppe. Hier gute und zukunftsfähige Lösungen zu finden, ist zentral für den Aufbau einer kommunalen Integrationsstrategie, und dies gilt selbstredend auch für die engere Frage der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Für die Geflüchteten wiederum ist es notwendig, ein möglichst transparentes System vorzufinden, in dem sie sich schnell orientieren können, und gut abgestimmte, zumindest jedoch nicht widersprüchliche Vorgaben und Beratungsleistungen zu erhalten. Gleichzeitig muss die Verwaltung noch die oft hohen Erwartungen an ihre Transparenz und Effizienz seitens der Zivilgesellschaft und der Kommunalpolitik bedienen.

Um diese Ziele bestmöglich in Deckung zu bringen, entschloss sich die Stadt Freiburg im Breisgau 2016 als zweite deutsche Großstadt – nach Wuppertal – dazu, Zuständigkeiten für Geflüchtete (und teilweise andere Migrant*innen) in einer Organisationseinheit zusammenzuführen: Sie bündelte sozialpolitische, integrationspolitische und ordnungsrechtliche Aufgaben im neu gegründeten „Amt für Migration und Integration“ (AMI). Von Anfang an war den Verantwortlichen dabei klar, dass eine sehr enge Abstimmung und Zusammenarbeit mit der Arbeitsver-

waltung notwendig sein würde. Aus diesem Grund wurde 2017 das „Kompetenz-Center für Geflüchtete“ (seit 2020: „Kompetenz-Center für Zugewanderte“) etabliert, in dem das AMI, das Jobcenter, die Agentur für Arbeit und ein Zusammenschluss freier Träger (der „Projektverbund Baden“) für die Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Arbeit unter einem Dach zusammenarbeiten.

1. Die Gründungsbedingungen

Zum Kontext vor Ort:¹ Die Voraussetzungen, um neue Wege zu gehen, sind in Freiburg im Breisgau günstig. In der kleinen Großstadt (die Gesamtbevölkerung beläuft sich auf knapp 230.000 Einwohner) ist die Gruppe der potentiellen Nutzenden eines Amtes für Migration und Integration groß genug, um Änderungen in der Verwaltungsstruktur zu begründen. Rund zwei Prozent der Einwohner, dies sind rund 5.000 Menschen, haben einen Fluchthintergrund und rund 17 % der Bevölkerung eine ausländische Staatsbürgerschaft. Insgesamt haben 29 % der Einwohner einen Migrationshintergrund. Als Stadtkreis ist Freiburg für die vorläufige und die Anschlussunterbringung der Geflüchteten zuständig.

Als Universitätsstadt weist Freiburg eine traditionell eher links verortete Wählerschaft auf, die größtenteils Migration und Pluralität positiv gegenüber steht. Diese politische Orientierung spiegelt sich auch im 2019 neu gewählten Gemeinderat wider. Dort stellen die Grünen die größte Fraktion (27 % der Gemeinderäte), weitere 25 % der Stadträte gehören Gruppierungen an, die links der Grünen verortet werden können. Neu ist seit 2019 allerdings auch, dass erstmals auch die AfD mit zwei Sitzen (4 %) vertreten ist. Zur Zeit der Amtsgründung 2016 wurde Freiburg von einem grünen Oberbürgermeister, Dr. Dieter Salomon, regiert, der 2018 seinem parteilosen Herausforderer Martin Horn unterlag. Dieser engagiert sich ebenfalls stark für soziale Themen.

Für Integrationsbemühungen günstig ist die niedrige Arbeitslosenquote, die sich schon seit 2011 um 6 % bewegt.² Im März 2020 lag sie bei 4,9 %.³ Wie andernorts auch, korrespondiert aber die gute Beschäftigungssituation mit einem sehr angespannten Wohnungsmarkt. Im empirica-Mietpreis-Ranking für Neubauten rangierte Freiburg 2019 unter den zehn teuersten Städten Deutschlands.⁴ Gerade im unteren Preissegment wird die Konkurrenz durch den Universitätsstandort verschärft. Gleichzeitig gilt in Baden-Württemberg eine kreisbezogene Wohnsitzauflage für Geflüchtete, was deren Möglichkeiten, Wohnungen außerhalb der Stadtgrenzen zu suchen, sehr stark begrenzt.

Überlegungen, integrationspolitische Zuständigkeiten in einer Verwaltungseinheit zu bündeln, gab es in Freiburg schon lange. Wenig überraschend führte jedoch erst die Situation 2015 dazu,

1 Statistische Angaben zur Bevölkerung, zu den Fraktionen und zur Verwaltungsspitze finden sich unter www.freiburg.de.
 2 Vgl. zu den Arbeitslosenzahlen der Stadt Freiburg von 2011 bis 2016: Stadt Freiburg i. Br., Beiträge zur Statistik, Sozialbericht, DatenReport 2017, Freiburg 2018, S. 40.
 3 Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktreport, Eckwerte des Arbeitsmarkts, Freiburg im Breisgau, Stadt, März 2020, Frankfurt a.M. 2020.
 4 Vgl. die vier Quartalsberichte der empirica ag für das Jahr 2019: empirica ag, empirica-Preisdatenbank, Immobilienpreisindex 1/2019 bis 4/2019, Berlin 2019 bis 2020, jeweils S. 3.

dass sich diese Zusammenführung auch umsetzen ließ. Dies lag nicht nur an den hohen Zuweisungszahlen Geflüchteter in den Jahren 2015 und 2016 und der Erwartung, dass ein Großteil dieser Menschen auch unabhängig vom Ausgang ihres Asylverfahrens in der Stadt langfristig verbleiben würde, sondern auch an qualitativen Änderungen: Die geflüchtete Bevölkerung wurde wesentlich diverser hinsichtlich ihrer ethnischen, kulturellen und bildungsbiographischen Zusammensetzung, was neue Bedarfe zeitigte. Aber auch die Zahl der Akteure im Integrationsbereich – haupt- wie ehrenamtliche – wuchs drastisch an.

An die Amtsgründung war daher innerstädtisch die grundsätzliche Erwartung geknüpft, dass die kommunale Integrationsstrategie zentral entwickelt und gesteuert werde. Es galt zu entscheiden: Welche Zielgruppe sollte in den Blick genommen werden – Geflüchtete, Migranten oder Menschen mit Migrationshintergrund? Wie und wo sollten Zuständigkeiten und Schnittstellen abgegrenzt werden? Wie sollte die (auch rechtskreisübergreifende) Zusammenarbeit mit anderen Institutionen ausgestaltet werden? Müssten politische Entscheidungsstrukturen (Ausschüsse, Beiräte etc.) umgestaltet werden? Wie könnten tragfähige Kommunikations- und Kooperationsbezüge mit zivilgesellschaftlichen Akteuren geschaffen werden?

2. Der Zuschnitt des neuen Amtes für Migration und Integration

Eine detaillierte Schnittstellenanalyse zwischen einer ganzen Reihe von Stellen und Ämtern in der Stadtverwaltung führte zu folgendem Ergebnis:

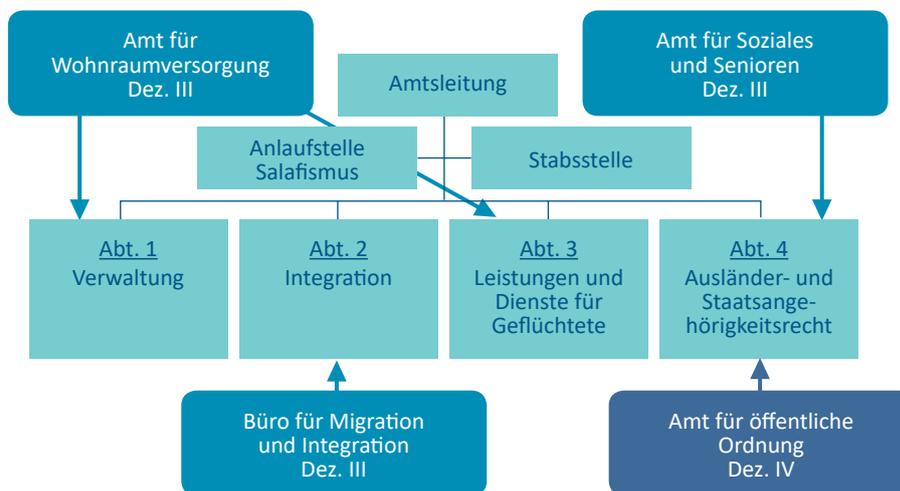


Abb. 1: Amt für Migration und Integration (AMI): Organisationsstruktur | Quelle: Eigene Darstellung.

Ein Amt für Wohnraumversorgung, das für Wohnungslose, von Wohnungslosigkeit bedrohte Personen, Geflüchtete, Wagenburgen und Inhaber von Wohnungsberechtigungsscheinen – also eine ganze Reihe von Bedarfsgruppen – zuständig gewesen war, wurde aufgelöst. Aus diesem Amt wurde die Verwaltungsabteilung (Personal, Finanzen etc.) übernommen, wie auch die nun

unter „Leistungen und Dienste für Geflüchtete“ firmierende Abteilung mit Aufgaben im Zusammenhang mit der Unterbringung und Begleitung von Geflüchteten (s. Abb. 1): Die Stadt Freiburg betreibt ungewöhnlicherweise mit Ausnahme einer vom Land Baden-Württemberg unterhaltenen Landeserstaufnahmeeinrichtung sämtliche Gemeinschaftsunterkünfte (GU) im Stadtgebiet, was in der Abteilung sowohl eine zentrale Wohnraumverwaltung als auch einen städtischen Hausmanagerdienst bedingt. In rund der Hälfte der GU unterstützt der städtische Sozialdienst für Geflüchtete die Bewohnenden, der Sozialdienst der anderen Hälfte der GU wird durch freie Träger der Wohlfahrtspflege übernommen.

Aus dem Sozialamt wurden die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz herausgelöst und zunächst als eigene Abteilung, später als Sachgebiet, in das AMI eingefügt. Aus einer zuvor beim Sozialbürgermeister angesiedelten Stabsstelle Integration wurde eine AMI-Abteilung, die vor allem verschiedene koordinierende Aufgaben wahrnimmt, u. a. in den Bereichen Arbeitsmarktintegration, Sprachförderung und ehrenamtliches Engagement. Wesentlich für die Arbeitsmarktintegration ist auch das in dieser Abteilung angesiedelte neu entwickelte Fallmanagement.⁵

Schließlich wurde die Ausländerbehörde, die zuvor im Ordnungsamt verortet war, als Abteilung für Ausländer- und Staatsangehörigkeitsrecht in das AMI integriert. Sie ist zuständig für die ausländerrechtlichen Anliegen von rd. 39.000 ausländischen Staatsangehörigen in Freiburg.

Insgesamt arbeiten heute (2020) rund 170 Mitarbeitende für das AMI. Natürlich bestehen weiterhin Schnittstellen: So werden beispielsweise unbegleitete minderjährige Geflüchtete vom Jugendamt betreut.

3. Möglichkeiten der neuen Struktur

Tatsächlich gelang es, schon sehr kurz nach der Amtsgründung die Entwicklung einer kommunalen Integrationsstrategie deutlich voranzutreiben und auch mit organisatorischen und personellen Ressourcen zu unterfüttern. Auf zwei zentrale neue Bereiche soll hier eingegangen werden.

3.1 Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung: das Kompetenz-Center für Zugewanderte

Ein guter Zugang zum Arbeitsmarkt ist unbestritten eine wesentliche Voraussetzung gelingender Integrationsprozesse; daher wurde unmittelbar mit der Gründung des AMI überlegt, wie hier rechtskreisübergreifend eng kooperiert werden könne. Dieser Prozess mündete in der Gründung des Kompetenz-Centers für Geflüchtete (seit 2020: für Zugewanderte) im Jahr 2017, ein Jahr nach Amtsgründung (s. Abb. 2).⁶

5 Das kommunale Integrationsmanagement besteht seit Mai 2018 und wird finanziert aus Mitteln des Pakts für Integration mit den Kommunen des Landes Baden-Württemberg, (s. Kap. 3.2).

6 Begleitet durch eine Moderation der Bertelsmann-Stiftung, Programmlinie „Ankommen in Deutschland – Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“.

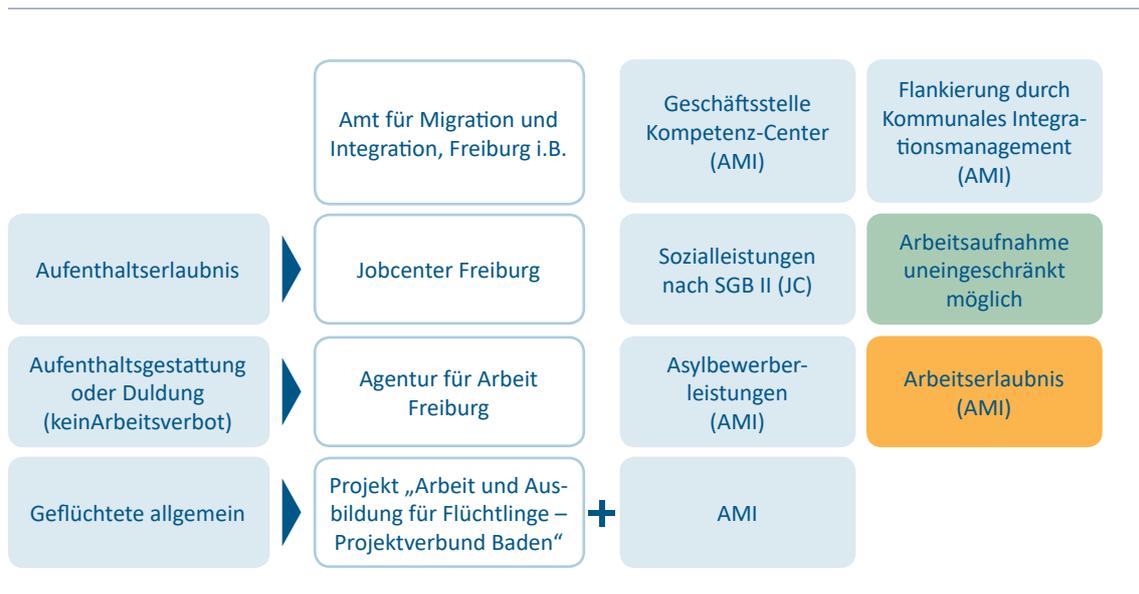


Abb. 2: Kompetenz-Center für Zugewanderte: Mitgliedsinstitutionen und Zuständigkeiten | Quelle: Eigene Darstellung.

Im Kompetenz-Center sind (neben dem AMI) vertreten: die Teams der Agentur für Arbeit und des Jobcenters, die sich seitens der beiden Institutionen um Geflüchtete kümmern, sowie der Projektverbund Baden (ehemals Projektverbund Bleiberecht), ein zivilgesellschaftlicher Zusammenschluss von freien Trägern und Stadt. Die Geschäftsstelle, die sich um Koordination und Kommunikation, Organisation von Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit kümmert, liegt beim AMI. Insgesamt arbeiten bei allen beteiligten Institutionen zusammen 29 Personen für das Kompetenz-Center (auf knapp 24 Vollzeitstellen verteilt). Die Vermittlungs- und Unterstützungsmaßnahmen werden seitens des AMI zudem eng durch das kommunale Integrationsmanagement (s. hier Kap. 3.2) begleitet.

Zuständigkeitsgemäß betreut das Jobcenter nur die anerkannten Geflüchteten. Die Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung werden – fakultativ – durch die Agentur für Arbeit betreut, und dies wird durch das AMI und den Projektverbund Baden flankiert. Neben einer Lenkungsgruppe auf Leitungsebene, in der die strategische Steuerung des Kompetenz-Centers festgelegt wird, ist für das operative Geschäft vor allem eine vierzehntägig tagende Arbeitsgruppe relevant, in der sich Vertreter der vier Mitgliedsorganisationen, des Fallmanagements und, anlassbezogen, weitere Personen aus dem AMI, insbesondere aus der Ausländerbehörde, austauschen. In diesem Kreis finden u. a. auch Einzelfallbesprechungen statt, in der Regel anonym bzw. mit Datenweitergabe nach expliziter Einwilligung. Hier können komplexe Fälle schnell, lösungsorientiert und im Sinne der Verwaltungskunden besprochen und geklärt werden.

Um Geflüchteten und Arbeitgeber/-innen Möglichkeiten des niedrigschwelligen Kennenlernens zu geben, veranstaltet das Kompetenz-Center zudem regelmäßige Jobbörsen, Betriebsbesuche und andere Veranstaltungen und Inforeihen.

Der Bereich der Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration ist gekennzeichnet durch eine erfreulich vielfältige, für alle Beteiligten aber teils unübersichtliche Akteurslandschaft. Daher bietet das Kompetenz-Center auch eine Plattform zum Informationsaustausch und zur Vernetzung. Über vierzig externe Partnerorganisationen, zivilgesellschaftliche Initiativen und Unternehmen beteiligen sich an regelmäßigen thematischen Netzwerktreffen. Darunter sind so unterschiedliche Akteure wie die Kammern und Verbände, Migrant*innenorganisationen, Bildungsträger, Sprachschulen u.v.m.

3.2 Einführung eines Fallmanagements für Geflüchtete

Der (auch räumlich) in den Gemeinschaftsunterkünften für Geflüchtete verortete Sozialdienst wurde im Mai 2018 um ein kommunales Fallmanagement (KIM: kommunales Integrationsmanagement) ergänzt. Es ist im Rahmen des Kompetenz-Centers für Zugewanderte (ehemals: für Geflüchtete) eng an die Arbeitsverwaltung angebunden. Ermöglicht durch den sogenannten „Pakt für Integration mit den Kommunen“, den das Land Baden-Württemberg für zunächst 24, inzwischen 36 Monate angelegt hat, konnte die Stadt ein multiprofessionelles Team von 21 Personen einstellen; rund die Hälfte der Integrationsmanager verfügt selbst über Migrationserfahrung.

In Freiburg wurden die Spielräume hinsichtlich der Zielgruppe des Landesprogramms insofern ausgenutzt, als dass all diejenigen Geflüchteten, die seit 2015 gekommen waren, unabhängig von Wohnsituation und Aufenthaltsstatus in das Fallmanagement aufgenommen wurden, sowie darüber hinaus auch jene, die schon vor 2015 in den GU lebten.

Dabei verfolgt das Fallmanagement zwei fast gleichrangige Ziele: Erstens sollen Geflüchtete passgenau individuell unterstützt werden. Um sich der oft beschworenen Augenhöhe anzunähern, wird dabei gemeinsam zwischen Klient und Fallmanager ein Integrationsplan erarbeitet, dessen Umsetzung anschließend begleitet wird. Mithilfe des Plans werden systematisch auch mittel- bis langfristige Ziele entwickelt. Sanktionen sind keine vorgesehen; wenn Ziele sich ändern oder doch nicht erreichbar sind, wird der Plan erneut diskutiert und modifiziert. Zweitens ermöglicht die Erfassung der individuellen Situationen aller Geflüchteten (in anonymisierter Form) erstmals eine systematische Analyse der Zielgruppe und ihrer Bedarfslagen. Die Stadt erhält dadurch eine differenzierte Datenlage, die die Steuerung der Integrationsangebote auf eine solide empirische Grundlage stellt.

Über die Fallmanager werden auch etwaige ehrenamtliche Begleitungen eingebunden, damit diese gezielter zum jeweiligen Integrationsprozess beitragen können. Gerade in Hinblick auf Arbeitsmarktintegration ist das Ehrenamt von großer Bedeutung, da dieses vieles leisten kann, was durch das Hauptamt nur bedingt geleistet werden kann, wie die Begleitung zu Vorstellungsgesprächen, die Unterstützung bei der Erstellung von Bewerbungen, Anfragen bei Betrieben für Praktika/Arbeit/Ausbildung, Netzwerke und Kontakte im Arbeitsmarkt vor Ort und vieles andere. Über die Struktur des Fallmanagements wird der häufig anzutreffenden Situation entgegen gewirkt, dass verschiedenste haupt- und ehrenamtliche Unterstützer und Betreuer in unterschiedliche Richtungen beraten und Geflüchtete eher verwirrter als ermächtigt zurücklassen.

3.3 Erleichterte Kooperation? Die Praxis

Grundsätzlich ermöglicht die in Freiburg geschaffene Bündelung von Strukturen zunächst eine direktere und weitgehend reibungsarme Zusammenarbeit der beteiligten Akteure, gerade im Bereich der Arbeitsmarktintegration. Für die Verwaltung ermöglicht bereits schon dies einen ganzheitlicheren Blick auf die Situation der Zielgruppe.

Für die Geflüchteten wiederum wird das Angebot der Verwaltung erfahrbar verbessert: Sie müssen sich oft nicht mehr parallel an verschiedene Stellen wenden, sondern Klärungen geschehen schnell und lösungsorientiert innerhalb des Amtes und des Kompetenz-Centers. Ein (aus Kundensicht) früher häufig anzutreffendes Geflecht aus intransparenten Zuständigkeiten und Verweissystemen ist damit entwirrt worden, und die Unterstützungsmaßnahmen greifen ineinander. Dies lässt sich anschaulich an zwei Beispielen aus der Praxis verdeutlichen:

Beispiel 1: *Eine Person (männlich, 35 Jahre, Herkunft Gambia; dort tätig bei der Berufsfeuerwehr) war in der Beratung der Agentur für Arbeit, absolvierte einen A2-Sprachkurs (Förderung durch Agentur für Arbeit) und nahm an einer beruflichen (Teil-)Qualifizierung im Bereich Lager teil, ebenfalls gefördert durch die Agentur für Arbeit. Durch die Arbeitsgruppe des Kompetenz-Centers gelangte die Information des Jobcenters zu einer freien Ausbildungsstelle zum Fachlagerist an die Agentur für Arbeit. Diese verwies die Person an den Projektverbund Baden zur Unterstützung bei der Bewerbung. Die Bewerbung hatte Erfolg, die Person absolvierte über die Sommermonate einen vorbereitenden Intensivsprachkurs, den das AMI für angehende Azubis organisiert hatte, und begann die Ausbildung. Um die Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu verbessern, ermöglichte die Wohnraumverwaltung des AMI den Umzug in eine vom Amt eingerichtete und intensiv sozialpädagogisch betreute Wohngemeinschaft für Auszubildende.*

Beispiel 2: *Eine Person (männlich, Anfang 20, Herkunft Gambia) hatte für längere Zeit eine Stelle in der Küche eines Seniorenwohnheims. Nach einem Wechsel des Vorgesetzten und anschließenden Konflikten kündigte die Person selbst, wandte sich an das Integrationsmanagement, das diese wiederum an den Projektverbund Baden vermittelte. Der Projektverbund Baden unterstützte bei der Bewerbung für eine neue Stelle. Das Integrationsmanagement unterstützte bei einem Antrag auf Arbeitslosengeld I und sorgte bei der Agentur für Arbeit für einen Terminaufschub mit dem Hinweis auf die Betreuung durch den Projektverbund Baden. Mit dessen Hilfe bekam die Person eine Stelle in einem Restaurant in der näheren Umgebung. Da die Stelle sofort angetreten werden sollte, die Person aber aufgrund ihrer Aufenthaltsgestattung eine Arbeitserlaubnis brauchte, kontaktierten die Person und der Projektverbund Baden die Ausländerbehörde direkt, die innerhalb von zwei Tagen die Arbeitserlaubnis erstellte; die Person trat daraufhin die Stelle an. Anschließend klärte das Integrationsmanagement mit der Person die weiteren Perspektiven, vor allem hinsichtlich Arbeit in Teilzeit in Kombination mit einem Deutschkurs, um langfristig eine Ausbildung zu ermöglichen.*

4. Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration

Die Bündelung der Zuständigkeit in einem Amt, der rechtskreisübergreifende Zusammenschluss maßgeblicher Akteure der Arbeitsmarktintegration im Kompetenz-Center, vor allem aber die Erkenntnisse aus der Datenerhebung im Fallmanagement erlauben eine deutlich verbesserte Bedarfsanalyse der Zielgruppe. Die ermöglicht(e) es, gezielt nachzusteuern und Angebotslücken zu füllen, was anhand dreier Beispiele schlaglichtartig beleuchtet werden soll.

4.1 Ausgleich von Nachteilen für Frauen

Die Datenerfassung des Fallmanagements zeigt deutlich, dass geflüchtete Frauen weniger an Spracherwerb und Arbeitsleben partizipieren als Männer (s. Tab. 1). Besonders signifikant: Fünfzehn Prozent der Frauen obiger Auswertung sprechen kein Deutsch (s. Tab. 2). Natürlich war dies aus anekdotischen Beobachtungen auch zuvor schon bekannt, doch ist es jetzt möglich, nicht nur den genauen Sprachstand der Zielgruppe zu ermitteln, sondern auch darüber hinaus deren gesamte Lebenssituation, also beispielsweise geringe Deutschkenntnisse in Bezug zu setzen nicht nur zum Geschlecht, sondern zum Alter, Familienstand, Gesundheitszustand, Betreuungssituation etwaiger Kinder, Wohnsituation u.v.m. Die Perspektiven der Frauen selbst fließen aggregiert ebenso in die Auswertung ein, um auf dieser Grundlage bei den Angeboten nachzusteuern. Beim Spracherwerb waren häufig Schwierigkeiten, eine Kinderbetreuung zu organisieren, ausschlaggebend, was wenig überrascht. Nun konnte aber sehr gezielt das Sprachkursangebot mit Kinderbetreuung ausgeweitet werden, es wurden Kurse in Kitas für Elternteile parallel zur Kinderbetreuung organisiert und Kurszeiten so tageszeitlich verschoben, dass sie auch (allein-)erziehenden Elternteilen zugänglich sind.⁷

| Arbeitsverhältnis | weiblich | männlich | gesamt |
|---|----------|----------|--------|
| Minijob | 4 % | 10 % | 7 % |
| Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Voll- u. Teilzeit) | 5 % | 25 % | 17 % |
| keine Arbeit | 90 % | 63 % | 75 % |

Tab. 1: Auswertung des kommunalen Integrationsmanagements zu Arbeitsverhältnissen, Stand: 30.06.2019 |
Quelle: Eigene Darstellung.

⁷ Ein Grund, dass das Angebot hier zu gering ist, liegt darin, dass die Konditionen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) für das Angebot von Integrationskursen mit Kinderbetreuung für die Sprachschulen zu unattraktiv sind. In der Konsequenz wurden in Freiburg zuvor tatsächlich keine Integrationskurse mit Kinderbetreuung angeboten. Die jetzt angebotenen Kurse mit Kinderbetreuung werden dagegen aus landes- und kommunalen Mitteln finanziert.

| Deutschkenntnisse* | weiblich | männlich | gesamt |
|---|----------|----------|--------|
| keine Deutschkenntnisse | 15 % | 9 % | 12 % |
| Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Voll- u. Teilzeit) | 5 % | 25 % | 17 % |
| A1 | 28 % | 22 % | 25 % |
| A2 | 26 % | 25 % | 26 % |
| B1 | 16 % | 29 % | 23 % |
| B2 | 11 % | 9 % | 10 % |
| C1 | 3 % | 5 % | 4 % |

*nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER)

Tab. 2: Auswertung des kommunalen Integrationsmanagements zu Deutschkenntnissen, Stand: 30.06.2019 |
Quelle: Eigene Darstellung.

Darüber hinaus wurden weitere Maßnahmen ergriffen, um die Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Spracherwerb und der Arbeitsmarktintegration abzufedern: Das Kompetenz-Center organisierte Netzwerktreffen zur Arbeitsmarktintegration speziell von Frauen, das AMI richtete ein „Netzwerk Frauen“ ein, die Teilnahme am Bundesprogramm „Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein“ (Sprachverweisberatung und Arbeitsmarktintegration) wurde verstärkt und einmal jährlich wird ein Migrantinentag mit den Themen Arbeitsmarktintegration, Kinderbetreuung, Finanzierung, Ausbildung und Sprachförderung organisiert.

4.2 Unterstützung von Auszubildenden

Zwar konnten erfreulich viele Geflüchtete eine Ausbildung aufnehmen.⁸ Jedoch zeigte sich in vielen Fällen, dass die Berufsschulen für eine signifikante Gruppe eine große Hürde darstellen. Eine vom AMI durchgeführte Umfrage unter den Lehrkräften der beruflichen Schulen ergab, dass rund dreiviertel der geflüchteten Auszubildenden v.a. aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse abschlussgefährdet seien.⁹

Gleichzeitig nahmen aber nur ca. dreißig Prozent der geflüchteten Auszubildenden das Angebot der ausbildungsbegleitenden Hilfen (AbH) in Anspruch,¹⁰ die seit 2019 fast allen Auszubildenden zur Verfügung stehen. Ein wesentlicher Grund für die geringe Inanspruchnahme der AbH ist sicherlich, dass diese zusätzlich zur Ausbildung in der Regel unter der Woche abends stattfinden, was für viele zu anstrengend ist. Zudem gibt es die AbH nicht für alle Ausbildungsberufe.

8 Bei den Freiburger Standorten der Handwerkskammer und der Industrie- und Handelskammer bestanden Ende 2019 391 Ausbildungsverhältnisse von Personen aus den typischen Asylherkunftsändern. Dies bildet einen Großteil der bestehenden Ausbildungsverhältnisse von geflüchteten Personen ab.

9 Die Umfrage beruht auf den Einschätzungen der Lehrenden und nicht auf einer Prüfung. Wenn hierdurch auch keine belastbaren Aussagen getroffen werden können, so kann man sicher dennoch davon ausgehen, dass das zugrundeliegende Problem in der Tendenz richtig erfasst wird.

10 Dies zeigt eine Auswertung des Amtes für Migration und Integration anhand von Daten der Handwerkskammer Freiburg.

In der Folge wurden bereits mehrere Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Auszubildenden umgesetzt: Das AMI richtete mehrere Auszubildendenwohngemeinschaften mit intensiver sozialpädagogischer Unterstützung ein, um ein förderliches Wohnumfeld zu bieten. Es organisierte Intensivsprachkurse für angehende Auszubildende über die Sommermonate vor Antritt der Ausbildung. Ebenso richtete es einen Jahresintensivkurs parallel zum ersten Ausbildungsjahr ein; dieser wird an den Wochenenden stattfinden.

Gleichzeitig ist im Auszubildendenbereich auch ein zivilgesellschaftlicher Zusammenschluss aktiv, der durch die Stadt bezuschusste Freiburger Verein „Bildung für alle“. Dieser setzt ein Pilotprojekt „Freitagsschule“ um, vor allem finanziert aus Mitteln des baden-württembergischen Wirtschaftsministeriums, das sich an der sog. Schlauschule aus München orientiert.¹¹

4.3 Psychosoziale Versorgung

Klar ist: Traumatische Erlebnisse und die nachfolgenden Belastungsstörungen stellen für die Betroffenen leidvolle Erfahrungen dar, die sie nach ihrer Ankunft hier zunächst verarbeiten müssen, was ihre Bemühungen, hier Fuß zu fassen, teils stark behindern kann. Quantitative und qualitative Schätzungen zu dieser Problematik divergieren stark. Einen Hinweis auf den Anteil traumatisierter Personen unter den Geflüchteten gibt eine interne Auswertung des Integrationsmanagements, bei der rund 17 Prozent derjenigen erwachsenen Personen, die über gesundheitlichen Einschränkungen klagten, angaben, unter psychischen Problemen zu leiden.

Als bisher einzige Kommune in Baden-Württemberg hat die Stadt Freiburg Anfang 2018 mit einem substantiellen städtischen Zuschuss die Gründung eines psychosozialen Zentrums für Menschen mit Fluchthintergrund ermöglicht. Nach enger Begleitung des teilweise zivilgesellschaftlich getragenen Prozesses bis zur Gründung konnte die Stadt die Trägerschaft letztlich an eine Trägergemeinschaft aus dem Caritasverband und dem Verein „Refudocs“ vergeben. Unter dem Namen „Refugium“ arbeitet dort ein interdisziplinäres Team aus medizinischen, psychotherapeutischen und sozialarbeiterischen Fachkräften. Nach einem Clearingprozess werden Geflüchtete samt Dolmetscher entweder in passende therapeutische Angebote vermittelt oder auch direkt vor Ort therapeutisch begleitet. Zudem werden auch Sozialarbeitende und andere Betreuende darin geschult, Traumatisierungen zu erkennen und etwaige Therapien mit unterstützenden Alltagsmaßnahmen zu flankieren.

Die Klientenzahlen des Refugiums zeigen den Bedarf deutlich: Allein im Jahr 2019 wurden 322 Erwachsene und 70 Jugendliche durch das Refugium betreut.

Darüber hinaus wurde im Refugium im September 2019 eine regionale Koordinierungsstelle zur gesundheitlichen Prävention für Menschen mit Fluchterfahrung angesiedelt. Die Stelle wird ebenfalls vom Caritasverband Freiburg-Stadt und den Refudocs getragen, Partner sind die Stadt Freiburg und der angrenzende Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald. Nach einer Bedarfsanalyse baut die Stelle ein regionales Netzwerk für haupt- und ehrenamtliche Akteure aus dem Ge-

¹¹ Die Auszubildenden werden von den Betrieben freitags freigestellt und erhalten an diesem Tag eine gezielte Nachhilfe. Zur Schlauschule München siehe www.schlau-schule.de.

sundheits- und Sozialbereich auf, um die Gesundheitsförderung von Menschen mit Migrationshintergrund und darunter insbesondere mit Fluchthintergrund voranzubringen.

5. Fazit

Wie lässt sich nun – im vierten Jahr nach Gründung des Amtes – dieser neue Zusammenschluss bewerten?

Ein grundlegendes Problem liegt auf der Hand: Durch den Aufbau einer gesonderten Struktur für Menschen mit Fluchthintergrund besteht die Gefahr, dadurch auch deren Flüchtlingseigenschaft fortzuschreiben und zu verstetigen. Dieser Gefahr – entgegen der inneren Organisationslogik – entgegenzuwirken, wird eine Herausforderung kommender Jahre sein.

Auch problematisch ist die vertikal teils wenig abgestimmte Politik zwischen Kommunen, Ländern und Bund, die zu Umsetzungsproblemen vor Ort führen und auf kommunaler Ebene auch nicht gelöst werden kann. Gleichzeitig messen sich die Erwartungen von Öffentlichkeit und Geflüchteten nicht an den kommunalen Zuständigkeiten. In einem Integrationsamt wird daher eine höhere Entscheidungskompetenz vermutet, als de facto vorhanden ist, was Enttäuschungen und Unverständnis vorprogrammiert (etwa, wenn Menschen in Ausbildung trotz intensiver Unterstützung durch die Kommune abgeschoben werden).¹²

Trotzdem überwiegen die Vorteile: Menschen mit Fluchthintergrund können, dies ist die einfachste Ebene, ihre Behördengänge schlicht schneller erledigen, da sich alles unter einem Dach befindet. Wichtiger ist aber, dass auch die Betreuung verzahnt erfolgt, was nicht nur Transparenz erhöht, sondern natürlich auch deutlich effektiver ist. Individuelle Integrationsprozesse können somit viel zielgerechter gefördert und unterstützt werden.

Aber auch für die Verwaltung selbst bieten sich viele Vorteile: Die direktere Kooperation bündelt Fachkompetenz und führt auch dazu, dass die Mitarbeitenden reibungsfreier arbeiten können. Durch die deutlich verbesserte datenbasierte Bedarfsanalyse hat die Stadt substantiell bessere Steuerungsmöglichkeiten gewonnen.

Schließlich, dies ist gerade mittelfristig ein Vorteil, führt eine strukturelle Verankerung der Integrationsthematik in einer eigenen Verwaltungsstruktur auch zu ihrer politischen Sichtbarmachung. Dadurch wird es vereinfacht, auch in Zeiten, die durch andere Problemlagen bestimmt werden, politische Unterstützung für eine kohärentere kommunale Integrationsstrategie zu generieren.

12 In Baden-Württemberg hat das Land eine zentrale Abschiebungszuständigkeit, nicht die unteren Ausländerbehörden.

Mentoring HGT: Dein Ausbildungserfolg

| | |
|---------------------------|--|
| Autor | Oliver Groß |
| Projektträger | BBIZ – Berliner Bildungs- und Integrationszentrum GmbH |
| Kooperationspartner | – |
| Laufzeit | 07/2017 – 02/2020 |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> • erfolgreiche und nachhaltige Absolvierung der Ausbildung mittels persönlicher und fachlicher Kompetenzförderung • präventive Vermeidung von Abbrüchen • bei unvermeidbaren Abbrüchen Vermittlung in eine andere Ausbildung • Unterstützung der Auszubildenden mittels einer zeitlich flexiblen individuellen Begleitung und Wertschätzung mittels Tandem-Mentoring • Unterstützung insbesondere bei Problemen und Herausforderungen im Privaten, im Ausbildungsbetrieb sowie in der Berufsschule • nachhaltige Kompetenzentwicklung, wie bspw. das Erlernen von Konfliktlösungsstrategien, effizientem Zeitmanagement und Strategien gegen Prüfungsangst • Vertiefung von Branchenkenntnissen, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und -potenziale eruieren, Vorbereiten des Übergangs in das Berufsleben nach der Ausbildung • Empowerment – Selbstkompetenz stärken – powerlessness überwinden • Förderung interkultureller Kompetenzen, die in diesen Branchen von besonderer Bedeutung sind • generationenübergreifender Erfahrungsaustausch gibt beidseitige Impulse und Orientierung |
| Zielgruppe | Berliner Auszubildende in betrieblicher Ausbildung |
| Projektstandorte | Großkopfstr. 8, 13403 Berlin |
| Finanzierung durch | Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales |
| Einbindung Ehrenamtlicher | ja |

| | |
|---|---|
| Projektbeschreibung | <p>Unser Projekt „Mentoring H(otellerie)G(astronomie)T(ourismus): Dein Ausbildungserfolg“ widmet sich sowohl den klassischen Ausbildungsberufen, wie bspw. Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau, Koch/Köchin, Fachkraft im Gastgewerbe und Veranstaltungskaufmann/-frau, als auch Ausbildungsberufen, wie bspw. Sport- und Fitnesskaufmann/-frau oder Kaufmann/-frau – Tourismus und Freizeit. Auszubildende werden in allen Berufsbereichen der drei genannten Branchen gewonnen und mittels Mentoring bei ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklungen nachhaltig unterstützt. Da alle drei großes Potenzial in geflüchteten Menschen sahen und die Betriebe im Vergleich am ehesten bereit waren, diese als Auszubildende einzustellen, gewährleistet unser Mentoring-Projekt, dass die Belange dieser Gruppe von Auszubildenden besonders berücksichtigt werden.</p> |
| Was lief gut? | <p>Matching-Prozess zur Bildung der Tandems, Erfolgsquote bei der Absolvierung der Ausbildung</p> |
| Was gestaltete sich schwierig? | <p>Kooperation mit Berufsschulen, Kooperation mit konkurrierenden Trägern des Mentoringprogramms, häufiger Wechsel der Projektverantwortlichen bzw. Mitarbeitenden, Gewinnung von geeigneten ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren, Mentoring-Angebot als Nachhilfe-Angebot missverstanden insbesondere seitens Geflüchteter in Ausbildung</p> |
| Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde? | <p>Berufsschulen seitens der Schulbehörden verbindlich ins Boot holen; die tatsächliche Bedarfslage ist keine klassische für Mentoring, sondern für Nachhilfe bzw. sozialpädagogische Betreuung</p> |
| Weitere Informationen | <p>–</p> |

Lernwerkstatt HUT – Handwerk und Technik für Flüchtlinge

| | |
|---|--|
| Autor | Ulrich Gartzke |
| Projektträger | Lernwerkstatt HUT Handwerk und Technik; später Lernwerkstatt Gmünd; PFIFF – Projektstelle für Integration und für Flüchtlinge, Schwäbisch Gmünd |
| Kooperationspartner | – |
| Laufzeit | 03/2015 – 12/2018 |
| Ziele | Flüchtlinge konnten ohne Wartezeit und unabhängig von ihrem Asylstatus in der Lernwerkstatt an drei Nachmittagen in der Woche eine vorberufliche Ausbildung absolvieren und handwerkliche Fähigkeiten erlernen, die bei der Berufswahl oder beim Wiederaufbau ihres Heimatlandes wertvoll sein können. Ganz nebenbei sammeln sie beim gemeinsamen Arbeiten berufliche Erfahrungen und Deutschkenntnisse. |
| Zielgruppe | Flüchtlinge unabhängig von ihrem Asylstatus |
| Projektstandorte | Schwäbisch Gmünd |
| Finanzierung durch | Spenden |
| Einbindung Ehrenamtlicher | ja |
| Projektbeschreibung | <p>Durch ein niederschwelliges Angebot konnten Geflüchtete unter professioneller Anleitung u. a. von Rentnern/Ehrenamtlichen sich systematisch mit dem Handwerk vertraut machen.</p> <p>Aus den Erfahrungen wurde das Begleitheft „Deutsch in der Werkstatt“ entwickelt, das mit seinen methodischen Hinweisen und praktischen Übungen als Lernhilfe und Anleitung wertvolle Dienste leistet.</p> |
| Was lief gut? | Teilnehmer waren sehr motiviert, erhielten ein Zertifikat, wurden schnell in den Arbeitsmarkt integriert; Materialien und Werkzeuge wurden von der Bevölkerung gespendet. Bundesieger 2016 Kategorie „Bildung“ bei Land der Ideen |
| Was gestaltete sich schwierig? | Aufbau professionellerer Strukturen, Trägerwechsel, Akquise von öffentlichen Fördermitteln, unterschiedliche Interessen/Zielrichtungen der Beteiligten |
| Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde? | Projekt hätte zu dem Zeitpunkt in ähnlicher Form an vielen weiteren Standorten etabliert werden müssen. |

Weitere Informationen

<https://land-der-ideen.de/projekt/lernwerkstatt-hut-handwerk-und-technik-fuer-fluechtlinge-297>

Kompetenzfeststellung



Erfolgsfaktor Kompetenzfeststellung

***Abstract** Kompetenzfeststellung liefert Erkenntnisse über Potentiale von Personen jenseits von formaler Qualifikation. Sie ist Medium zur Aktivierung intrinsischer Prozesse zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit. Richtig ausgewählt und eingesetzt können Ergebnisse richtungweisend sein und Integrationsarbeit nachhaltig beeinflussen. Voraussetzung ist, dass Resultate richtig interpretiert und in den Integrationsprozess implementiert werden. So kann Kompetenzfeststellung als Querschnittsthema einen wichtigen Beitrag dazu leisten, potentielle Arbeitgeber und ausländische Fachkräfte zusammenzubringen und die Herausforderungen des Arbeitsmarkts zu meistern.*

Beschäftigt man sich mit der Integration von Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund, landet man unweigerlich bei der Thematik „Kompetenzfeststellung“.

In Deutschland angekommen, sind Zugewanderte mit zahlreichen Hindernissen konfrontiert. Neben sprachlichen Problemen sind es meist die Unkenntnis über die Anforderungen des Arbeitsmarktes und fehlende soziale Netzwerke, die den Einstieg in eine Berufstätigkeit beeinträchtigen. Hinzu kommen nicht vorhandene Bildungsabschlüsse bzw. fehlende Belege über vorhandene (Berufs-)Qualifikationen.

Noch immer gelten Menschen ohne formalen Berufsabschluss als geringqualifiziert, unabhängig von ihrer fachlichen Kompetenz oder Berufserfahrung. In der Folge landen viele ausländische Fachkräfte in Arbeitslosigkeit oder in schlechtbezahlten Helfertätigkeiten, mit wenig Aussicht auf eine Verbesserung ihrer beruflichen bzw. persönlichen Situation. Die Befürchtung, nie wieder in ihrem ursprünglichen Beruf arbeiten zu können, sowie eine dauerhafte Abhängigkeit von Sozialleistungen führen zu Perspektivlosigkeit und Resignation.

Damit dennoch eine nachhaltige Integration in den deutschen Arbeitsmarkt gelingen kann, bedarf es einvernehmlicher Handlungsstrategien, vorhandene Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund sichtbar und auf dem Arbeitsmarkt verwertbar zu machen. Hierzu kann Kompetenzfeststellung einen wertvollen Beitrag leisten.

1. Begriffliche Einordnung: Kompetenz und Qualifikation

Der Begriff „Kompetenz“ wird von der Europäischen Kommission definiert als „Kombination aus Kenntnissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die einer bestimmten Situation angemessen sind“.¹ Kompetenzen sollen uns also in die Lage versetzen, mit neuen Situationen adäquat und erfolgreich umzugehen sowie selbstständig Lösungen für Probleme zu finden. Entscheidend dabei ist, dass es sich um die Kombination aus mehreren Faktoren handelt: vorhandenes Können und Wissen, die eigene Haltung bzw. Wertvorstellungen sowie die eigene Persönlichkeit, zu der wir uns im Laufe unseres Lebens entwickelt haben. Dabei ist es unerheblich, wie, wann oder wo diese Kompetenzen erworben werden. Beispiele für den Kompetenzerwerb sind:

- **Formales Lernen** – abschlussorientiert innerhalb eines institutionellen Rahmens,
- **Nicht-formales Lernen** – ggf. abschlussorientiert außerhalb des Regelsystems (z. B. VHS-Kurse), mit meist kürzer Dauer als beim formalen Lernen oder
- **Informelles Lernen** – nicht abschlussorientiert ohne speziellen Rahmen, im alltäglichen Leben (Freizeit, soziales Umfeld) oder im Beruf, selbstgesteuert ohne spezielle Anleitung bis hin zu unbewusstem Erlernen.

Im Vergleich zur Kompetenz bildet eine Qualifikation lediglich das formelle Ergebnis eines Bewertungsverfahrens mittels Zeugnis oder Zertifikat ab. Durch eine zuständige Behörde oder Stelle (z. B. Kammer) wird einer Person bestätigt, dass sie

„Lernergebnisse vorweisen kann, die sich an bestimmten Standards messen lassen, und/oder die notwendige Kompetenz besitzt, eine Aufgabe in einem bestimmten Tätigkeitsbereich auszuführen. Eine Qualifikation erkennt den Wert der Lernergebnisse am Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung offiziell an. Eine Qualifikation kann den rechtlichen Anspruch verleihen, einen bestimmten Beruf auszuüben (OECD).“²

Aktuell ist in Deutschland der Erwerb einer Qualifikation auf der Basis von informell (z. B. Berufserfahrung) oder non-formal erworbenen Kompetenzen nicht möglich. Nach wie vor fehlt die Akzeptanz bzw. Wertschätzung durch Wirtschaft und Gesellschaft für Kompetenzen außerhalb von formalen beruflichen Qualifikationen.

1 Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen, Brüssel, den 10.11.2005, KOM(2005)548 endgültig 2005/0221(COD), S. 3 zit. n. Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH Kompetenzzentrum MigraNet (Hg.), Praxishandreichung Kompetenzfeststellung braucht Qualität – Arbeitshilfen für die Praxis, 2010, S. 7.
 2 IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, Von der Feststellung zur Validierung von Kompetenzen – Strategiepapier zur Weiterentwicklung von Kompetenzfeststellungsverfahren für Migrantinnen und Migranten, Augsburg 2010, S. 28.

2. Kompetenzorientierte Beratung

Ratsuchenden ohne formalen Berufsabschluss bleibt der Weg der Anerkennung verwehrt. Gerade deswegen gilt es, realistische berufliche Perspektiven mit ihnen zu erarbeiten. Ausgangspunkt dafür sollte immer eine gründliche Bestandsaufnahme vorhandener Potentiale und Ressourcen, auch über die fachliche Qualifikation und Berufserfahrung hinaus, sein. Hierbei können Kompetenzfeststellungsverfahren den Beratungsprozess unterstützen bzw. optimieren.³ Bei der Auswahl spielt eine Rolle, ob es um die Identifizierung vorhandener Potentiale oder um deren Beurteilung gehen soll. Je nach Zielsetzung oder Fragestellung können (und sollen) mehrere unterschiedliche Verfahren zum Einsatz kommen, die jeweils sowohl formell als auch informell erworbene Kompetenzen berücksichtigen. Absolviert eine Person mehrere Verfahren, kommt es vermutlich zu Überschneidungen, die jedoch als unproblematisch einzustufen sind. Im Gegenteil: Es steigert die Aussagekraft von Faktoren (z. B. logisches Denken), wenn diese immer wieder auftauchen.

2.1 Einsatz subjektorientierter Kompetenzfeststellungsverfahren

Am Beginn des Beratungsprozesses steht die persönliche Standortbestimmung mit Hilfe subjektorientierter Verfahren. Die Beschäftigung mit der eigenen Biografie bewirkt,

„dass Teilnehmer/innen sich ihrer Kompetenzen, Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten bewusst werden und ihnen auf dieser Grundlage die Gestaltung der weiteren beruflichen Entwicklung ermöglicht wird. Im Fokus steht die Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit durch die Aktivierung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten über die eigentliche fachliche Qualifikation hinaus.“⁴

Gerade Zugewanderte machen häufig die Erfahrung einer systematischen „Dequalifizierung“. Ausbildung oder Studium werden nicht anerkannt oder sie können trotz Anerkennung nicht in ihren ursprünglichen Berufen arbeiten (z. B. Lehrer, Juristen). Lange Zeiten von Arbeitslosigkeit und Resignation sind nicht selten die Folge. Durch das Sichtbarwerden ihrer Potentiale und die Wertschätzung ihrer im Herkunftsland erworbenen Fertigkeiten und Fähigkeiten erfahren Teilnehmende im Laufe des Reflexionsprozesses eine Stärkung ihres Selbstbewusstseins (Empowerment-Prozess). Die mit subjektorientierten Verfahren gewonnenen Erkenntnisse begünstigen die individuelle berufliche (Neu-)Orientierung und eine realistische Berufswegplanung.

2.2 Einsatz anforderungsorientierter Kompetenzfeststellungsverfahren

Anforderungsorientierte Verfahren bewegen sich auf der Ebene der beruflich relevanten Faktoren. Sie „integrieren bestimmte Anforderungen des Arbeitsmarktes in das Verfahren. Dazu zählen z. B. Tests, fachliche Feststellungsverfahren oder Assessmentcenterverfahren. [...] Hier

3 Vgl. Netzwerk Integration durch Qualifizierung, Berufliche Perspektiven gemeinsam gestalten – Integration ermöglichen, Prozesskette für eine (berufliche) Integration, Augsburg 2009, S. 11.

4 IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, Praxishandreichung – Qualitätsstandards und migrationsspezifische Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Profiling, Augsburg 2008, S. 9.

werden die Stärken und Schwächen eines Teilnehmers geprüft.“⁵ Folgende Übersicht zeigt eine Zuordnung ausgewählter existierender Kompetenzfeststellungsverfahren:

| subjektorientiert | subjekt-/ anforderungsorientiert | anforderungsorientiert |
|---|--|--|
| Erhebung persönlicher Fähigkeiten und beruflicher Interessen durch Selbstreflexion + Empowerment | Messung persönlicher, sozialer, methodischer Kompetenzen, motorischer Fähigkeiten, fachlicher Eignung, Interessen | Messung des Niveaus fachlicher Fähigkeiten bzw. beruflicher Handlungskompetenz , („anerkanntes“ Zertifikat über Fachkenntnisse) |
| Kompetenzkarten – Beratung | CAIDANCE-R, PC-basiert (kognitive Fähigkeiten, Sprache) | MYSKILLS, PC-basiert (Video- und bildgestützt), BA |
| Profilpass – Beratung | geva, PC-basiert (kognitive Fähigkeiten, Berufsprofilabgleich) | Fremdbewertung (praktisch) (im Rahmen von VALIKOM außerhalb des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes, BQFGs) |
| KomBI Laufbahnberatung – Beratung / Workshop | ProfileXT, PC-basiert (kognitive Fähigkeiten) | Innerhalb des BQFGs: Qualifikationsanalyse (praktisch) Für Menschen mit ausländischem Berufsabschluss für nichtreglementierte Berufe (vor allem IHK und HwK) |
| Kompetenzenbilanz – Beratung / Workshop | check.work, PC-basiert (kognitive Fähigkeiten) | |
| KompetenzenPanorama – Beratung / Workshop | hamet 2 / hamet 3 handlungsorientiert, (PC, Papier, Werkstatt, Rollenspiel) | |
| KompetenzenWorkshop – Workshop | | |

Abb. 1: Zuordnung ausgewählter Kompetenzfeststellungsverfahren | Quelle: Eigene Darstellung.⁶

Es kommt also die Komponente der Fremdbeurteilung hinzu, während subjektorientierte Verfahren auf Selbsteinschätzung basieren. Trotzdem beinhalten verschiedene anforderungsorientierte Instrumente auch Elemente der Selbsteinschätzung. Daher ist die Unterscheidung zwischen subjekt- und anforderungsorientierten Verfahren eher als Tendenz denn als strikte Trennung zu verstehen.

2.3 Warum macht es Sinn, Kompetenzen zu erfassen?

Kompetenzfeststellungsverfahren können Antworten auf verschiedene Fragestellungen liefern. Im Integrationsprozess sollen die Ergebnisse der Kompetenzfeststellung dazu dienen, die Sinnhaftigkeit bzw. Notwendigkeit weiterer Maßnahmen einschätzen zu können. Bevor eine Zuwei-

⁵ IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, 2008 (FN 4), S. 9 f.

⁶ Weitere Informationen zu den genannten Kompetenzfeststellungsverfahren als Überblick [hier im Anhang](#).

sung zu einem bestimmten Verfahren z. B. durch Vermittlungsfachkräfte der Arbeitsverwaltung erfolgt, sollte die Frage der Zielsetzung möglichst gemeinsam mit den Ratsuchenden geklärt werden. Geht es um die Identifizierung vorhandener Potentiale oder um deren Bewertung? Je nachdem kommen Verfahren mit oder ohne Fremdbeurteilung in Frage. Welches konkrete Instrument zum Einsatz kommt, hängt von der individuellen Zielsetzung ab:

| Fragestellungen | Empfohlenes Vorgehen |
|--|---|
| Berufliche (Um-)Orientierung | Selbsteinschätzung durch subjektorientierte Verfahren, ggf. ergänzt durch zusätzliche Eignungstests |
| Ermittlung berufsrelevanter Fähigkeiten (z. B. Fachkompetenzen, Sozial- und Methodenkompetenzen) | <ul style="list-style-type: none"> • Subjektorientiert, wenn Selbsteinschätzung reicht • Anforderungsorientiert, wenn Fremdeinschätzung notwendig erscheint bzw. die Aussagen verifiziert werden sollen |
| Übereinstimmung vorhandener Kompetenzen mit einem bestimmten Berufsbild bzw. der Ausprägung davon | <ul style="list-style-type: none"> • Besonderheit ausschließlich bei nicht-reglementierten Berufen mit Abschluss: Möglichkeit der „Qualifikationsanalyse“ • Ansonsten: Anforderungsorientierte Verfahren zur Ermittlung der Berufserfahrung |
| Feststellung von Qualifizierungsbedarfen | Anforderungsorientierte Verfahren mit speziellem Zuschnitt, sowohl für reglementierte als auch nicht-reglementierte Berufe |
| Antwort auf konkrete Fragestellungen: <ul style="list-style-type: none"> • „Bin ich ein Gründertyp?“ oder • Eignung für Aus-/Weiterbildung | <ul style="list-style-type: none"> • Selbsteinschätzung durch subjektorientierte Verfahren • Messen der kognitiven und körperlichen Voraussetzungen durch Fremdeinschätzung (z. B. psycholog. Eignungstest) |
| Eignung für bestimmte Arbeitsstelle (Personalauswahl bzw. -entwicklung) oder Eignung für die Teilnahme an einer bestimmten Maßnahme (z. B. Brückenmaßnahme für Ingenieure) | <ul style="list-style-type: none"> • Ermittlung der Berufserfahrung bzw. Kenntnisse über anforderungsorientierte Verfahren • Vorauswahl über Selbsteinschätzung durch subjektorientierte Verfahren |

Tab. 1: Unterschiedliche Zielsetzungen von Kompetenzfeststellungsverfahren | Quelle: Eigene Darstellung.

Häufig macht ein Mix verschiedenartiger Verfahren Sinn bzw. ist eine wiederholte Teilnahme an Kompetenzfeststellungsverfahren zu unterschiedlichen Zeitpunkten und Zielsetzungen sinnvoll. Dabei sollte immer gewährleistet sein, dass die Ergebnisse in den laufenden Beratungsprozess integriert werden. Die Ergebnisse einer Kompetenzfeststellung dürfen dabei nie isoliert betrachtet werden. Es bedarf immer einer ganzheitlichen Betrachtung des Zusammenspiels aus persönlichen Faktoren (z. B. Familie, Gesundheit, Sprachstand), regiona-

len (Arbeitsmarkt-)Bedingungen und den Resultaten. So kann die Beratungsfachkraft zusammen mit den Ratsuchenden an der Zielerreichung weiterarbeiten und sie in der Umsetzung unterstützen.

3. Kompetenzfeststellung im Rahmen des Anerkennungsverfahrens: Qualifikationsanalyse

Im Jahr 2012 wurde das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) verabschiedet. Damit wurde Zuwanderern mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation der Rechtsanspruch eingeräumt, ein Anerkennungsverfahren zu durchlaufen. Um festzustellen, ob ihre im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen mit der entsprechenden inländischen gleichwertig sind, müssen die Antragstellenden schriftliche Nachweise vorlegen. Doch was, wenn diese fehlen?

Im Falle fehlender oder unvollständiger Unterlagen sieht der Gesetzgeber ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren mittels einer sogenannte „Qualifikationsanalyse“ (= sonstiges Verfahren, § 14BQFG und § 50b HwO) vor. Mit Hilfe einer Qualifikationsanalyse soll die berufliche Handlungskompetenz von Personen mit einem formalen ausländischen Berufsabschluss handlungsorientiert festgestellt werden. Fachexperten beurteilen diese anhand von Arbeitsproben, praktischen Aufgaben oder Fachgesprächen im Vergleich zu den Anforderungen der jeweiligen nichtreglementierten Referenzberufe. Die Ergebnisse können zu keiner, einer teilweisen oder vollen Gleichwertigkeit führen. Die Qualifikationsanalyse stellt somit eine besondere Form der Kompetenzfeststellung dar. Mündet sie doch als einzige in die Bestätigung der vorhandenen Qualifikation durch eine zuständige Stelle. Daraus lassen sich verschiedene rechtliche Ansprüche ableiten, z. B. die Berechtigung für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten oder die Eingruppierung als Fachkraft. Dieses Instrument leistet einen wichtigen Beitrag dazu, dass gefragte Fachkräfte anerkannt werden und Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt finden.

Um die zuständigen Stellen und IHKn bei der Vorbereitung und Durchführung von Qualifikationsanalysen im Rahmen von Anerkennungsverfahren zu unterstützen, wurde das vom BMBF geförderte Verbundprojekt „Netzwerk Qualifikationsanalysen“ (NetQA) ins Leben gerufen. Seit 2019 ist NetQA als Nachfolgeprojekt zu PROTOTYPING Transfer mit mehreren Partnern aus dem IHK- und HwK-Bereich am Start. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist verantwortlich für die Gesamtkoordination und das Wissensmanagement. Die fachliche Steuerung und die Begleitung der Handwerkskammern liegen im Aufgabenbereich des Westdeutschen Handwerkskammertages (WHKT). Die IHK FOSA ist zuständig für die fachliche Begleitung der Industrie und Handelskammern. Ziel ist, eine bundesweite Expertise- und Netzwerkstruktur zu schaffen, um nachhaltig eine qualitätsgesicherte Durchführung von Qualifikationsanalysen zu schaffen. Ebenfalls im Projekt angesiedelt ist der „Sonderfonds Qualifikationsanalysen“. Daraus können Kosten der Durchführung finanziert werden, wenn Antragstellende nicht in der Lage sind, diese selbst zu tragen und auch kein Dritter die Finanzierung übernimmt.

4. Resümee und künftige Herausforderungen

Wenn berufsrelevante Fähigkeiten nicht durch ein Zertifikat als „Qualifikation“ bestätigt werden, sind sie am Arbeitsmarkt meist wertlos. Es zählt, was innerhalb des formalen Bildungssystems erlernt wurde. Nach wie vor fehlen eine Rechtsgrundlage und eine einheitliche Praxis, vorhandene Kompetenzen außerhalb von Berufsabschlüssen verwertbar zu machen (um z. B. als Fachkraft mit Berufserfahrung zu gelten), oder zumindest auf der Basis der vorhandenen Kompetenzen den Zugang zu einer formalen Anerkennung zu erlangen. Darüber hinaus gibt es weitere Aspekte, die künftig noch genauer in den Blick genommen werden sollten:

- **Beratungsprozesse optimieren durch Kompetenzfeststellung**

Die Ergebnisse aus der Kompetenzfeststellung können und sollen den Beratungsprozess optimieren. Wünschenswert wäre daher eine Förderpraxis, die den (frühzeitigen) Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren (gerade auch von subjektorientierten Verfahren) ermöglicht, bevor nachhaltige Vermittlungshemmnisse entstehen. Auch würden nicht anerkannte Qualifikationen bzw. informell und non-formal erworbene Kompetenzen mehr an Bedeutung gewinnen. Statt einer Neuausbildung, könnte auf dem vorhandenen Know-how aufgebaut werden. Das Gefühl zu haben, nicht wieder ganz von vorne anfangen zu müssen, würde die Einzelnen zusätzlich motivieren.

- **Realisierung passgenauer Qualifizierungsangebote**

Ziel sollte es auch sein, passgenaue Qualifizierungsangebote auf Basis der Ergebnisse der Kompetenzfeststellung zu realisieren. Produkte „von der Stange“ sind nur bedingt hilfreich für das berufliche Fortkommen. Unnötig lange Schulungszeiten und Neuausbildungen können vermieden und Gelder optimaler eingesetzt werden. Dies gilt sowohl für den reglementierten als auch den nicht-reglementierten Bereich.

- **Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Verfahren und Auswertung der Ergebnisse**

Das Angebot an Verfahren ist sehr umfangreich und vielfältig. Um eine zielgerichtete Zuweisung zu gewährleisten, müssen die Unterschiede der einzelnen Instrumente vor allem Vermittlungsfachkräften bekannt sein. Hilfreich wären daher Schulungen der Akteure (insbes. Beratungsstellen und Arbeitsvermittlung), damit sie die unterschiedlichen Einsatzbereiche kennen, Ergebnisse besser interpretieren und darauf aufbauend den weiteren Beratungsprozess gestalten können.

- **Gestaltung des Integrationsprozesses und Schnittstellenmanagement**

Für den Erfolg des Integrationsprozesses ist eine gute Zusammenarbeit und Vernetzung aller beteiligten Akteure entscheidend. Sowohl Ehren-

amtliche als auch Beratungs- oder Vermittlungsfachkräfte übernehmen die Aufgabe, sich um das berufliche Fortkommen der ihnen Anvertrauten zu kümmern. Deswegen müssen die Teilprozesse identifiziert und die jeweiligen Zuständigkeiten bzw. Verantwortlichkeiten definiert werden. Schließlich muss das arbeitsteilige Zusammenwirken z. B. durch standardisierte Abläufe geregelt werden.

- **Information und Sensibilisierung von Arbeitgebern bzw. stärkere Ausrichtung bestehender Verfahren an den betrieblichen Bedarfen**

„Ein Großteil der Fähigkeiten, die im Beruf zum Einsatz kommen, wird nicht in Ausbildung und Schule erworben, sondern an informellen Lernorten und daher nicht in Zeugnissen dokumentiert. Solche Potenziale zu erkennen, sie ein- und umzusetzen, stellt in Zukunft ein entscheidendes Kriterium am Arbeitsmarkt dar.“⁷

Daher sollte zukünftig gerade auch die Sensibilisierung von Arbeitgebern in den Blick genommen und das Vertrauen in die Ergebnisse eines Kompetenzfeststellungsverfahrens gestärkt werden.

„Um die Akzeptanz informeller Kompetenznachweise aufseiten der Arbeitgeber zu erhöhen, müssen bestehende Verfahren stärker auf den betrieblichen Bedarf ausgerichtet werden: zum einen durch einen höheren Standardisierungsgrad, zum anderen durch eine stärkere Orientierung an den Kompetenzanforderungen von Arbeitsplätzen und -prozessen.“⁸

Zusammen mit Kammern, weiteren zuständigen Stellen und Interessenverbänden sollten die Relevanz und die notwendigen Anforderungen an Kompetenzfeststellungsverfahren beschrieben und Handlungsansätze realisiert werden.

- **Schaffen einer Rechtsgrundlage und Etablieren einer Anerkennungskultur von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen außerhalb von formellen Berufsabschlüssen**

Zielgruppe des BQFGs sind ausschließlich Zugewanderte mit ausländischem Abschluss. Hier sind Prozesse klar definiert, strukturiert und ein umfangreiches Begleitangebot (z. B. Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung durch das Programm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ)) vorhanden. Zugewanderte ohne formale Abschlüsse können jedoch nicht von der Möglichkeit einer Qualifikationsanalyse Gebrauch machen. Aktuell gibt es lediglich zwei Angebote, beruflich relevante Kompetenzen zu messen und zu zertifizieren. Es handelt sich dabei zum einen um das com-

7 IQ-Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, Qualitätsstandards zur Kompetenzfeststellung mit Menschen mit Migrationshintergrund, Augsburg 2008, S. 4.

8 Mona Granato/Dieter Münk/Reinhold Weiß, Berufsbildungsforschung in der Einwanderungsgesellschaft – Entwicklung und Perspektiven, in: Mona Granato/Dieter Münk/Reinhold Weiß (Hg.), Migration als Chance – Ein Beitrag der beruflichen Bildung, Bielefeld 2011, S. 17 f.

putergestützte Verfahren „MYSKILLS“, das ausschließlich über die psychologischen Dienste der Arbeitsagenturen zugänglich ist. Zum anderen haben aus- und inländische Personen im Rahmen des Projekts „VALIKOM“ die Möglichkeit, an einer handlungsorientierten Fremdbewertung durch Berufsfachexperten teilzunehmen und ein aussagekräftiges Zertifikat zu erhalten. Diese Angebote sind noch lange nicht flächendeckend und auch nicht für alle Berufsgruppen vorhanden. Sinnvoll wäre, an der Etablierung von anforderungsorientierten Verfahren mit Fremdbewertung zu arbeiten und zusätzliche Angebote zur Validierung informell erworbener Kompetenzen über IHK- und Hwk-Berufe hinaus zu schaffen. Gerade für reglementierte Berufe im Gesundheitswesen könnte eine Anerkennungspraxis ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse trotz fehlender Dokumente nach dem Modell der Qualifikationsanalyse hilfreich sein, um die vielen fehlenden Fachkräfte zu rekrutieren. Diesbezüglich wäre auch eine Erweiterung der einwanderungsberechtigten Zielgruppe im Fachkräfteeinwanderungsgesetz um Fachkräfte ohne formalen Abschluss, aber mit Berufserfahrung, wünschenswert.

Es existieren zahlreiche Aufgaben und lohnende Einsatzfelder für eine Kompetenzfeststellung: Sie ist zentraler Ausgangspunkt für eine passgenaue Förderung zur beruflichen Integration (vgl. Nationaler Integrationsplan). Sie liefert Erkenntnisse über Potentiale, Kenntnisse und Ressourcen von Personen jenseits von formaler Qualifikation. Sie ist Medium zur Aktivierung intrinsischer Prozesse zur Förderung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Richtig ausgewählt und eingesetzt, können Instrumente in verschiedenen Phasen des Integrationsprozesses richtungweisend sein und sich positiv auf die Nachhaltigkeit der Integrationsarbeit der Akteure und einzelnen Individuen auswirken. Voraussetzung ist dabei, Informationen zentral zu systematisieren und die handelnden Personen bei der Auswahl und der Anwendung von Kompetenzfeststellungsverfahren zu unterstützen. Genauso wichtig ist, durch Schulungen dafür zu sorgen, dass Ergebnisse richtig interpretiert und gewinnbringend in den Integrationsprozess implementiert werden können. So kann Kompetenzfeststellung, als Querschnittsthema in verschiedenen Bereichen eingesetzt, einen wichtigen Beitrag dazu leisten, potentielle Arbeitgeber und ausländische Fachkräfte zusammenzubringen und die bestehenden und die künftigen Herausforderungen des Arbeitsmarkts zu meistern.

MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen

| | |
|---------------------------|--|
| Autor | Gunvald Herdin |
| Projektträger | Bertelsmann Stiftung und Bundesagentur für Arbeit |
| Kooperationspartner | Wissenschaftliche Projektpartner sind das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung f-bb und das Deutsche Institut für Pädagogische Forschung DIPF. Beteiligt waren außerdem eine Vielzahl berufspraktischer Experten wie Ausbilder, Berufsschullehrer, Prüfer, Meister, Arbeitgeber, Kammern und Verbände. |
| Laufzeit | seit 2016 |
| Ziele | MYSKILLS macht berufliche Kompetenzen von Menschen ohne Berufsabschluss sichtbar. So erhöht MYSKILLS Arbeitsmarktchancen für Menschen, deren informell oder non-formal erworbenen Kompetenzen bislang unsichtbar waren. |
| Zielgruppe | Der Test ist für alle Arbeitssuchenden geeignet, die einschlägige Berufserfahrung in einem der 30 Berufe von MYSKILLS mitbringen, aber keinen (anerkannten) Berufsabschluss haben. Er wendet sich auch an Geflüchtete und Migranten, die aus ihrem Herkunftsland berufliche Kompetenzen mitbringen, dafür aber keine Nachweise vorlegen können. Ihre Fähigkeiten waren bislang für die Vermittler der Arbeitsagenturen und Jobcenter sowie für potenzielle Arbeitgeber nur schwer einzuschätzen, was eine Integration in den Arbeitsmarkt oder in Qualifizierung erschwerte. |
| Projektstandorte | Die Tests können bundesweit an 156 Standorten der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden. |
| Finanzierung durch | Bertelsmann Stiftung und Bundesagentur für Arbeit |
| Einbindung Ehrenamtlicher | ja |
| Projektbeschreibung | In Deutschland leben und arbeiten rund 5 Millionen Erwerbspersonen, die als formal geringqualifiziert gelten. Sie haben entweder keinen oder keinen anerkannten Berufsabschluss. Dabei arbeiten viele von Ihnen auf Stellen, die eigentlich einen Berufsabschluss erfordern. Ihre Kompetenzen sind also für den aktuellen Arbeitgeber sichtbar. Dennoch sind formal Geringqualifizierte häufiger arbeitslos, verdienen weniger und nehmen seltener an Weiterbildungen teil, als ihre klassisch ausgebildeten Kolleg/-innen. Wenn sie sich auf eine andere Stelle bewerben möchten oder müssen, bleiben die auf informellem Wege erworbenen Kompetenzen oft unsichtbar. Dabei sind informell erworbene Kompetenzen aus Sicht von Arbeitgebern und Arbeitnehmern die wichtigste Kompetenzquelle für erfolgreiches Arbeiten im Betrieb. |

Die Bundesagentur für Arbeit und die Bertelsmann Stiftung haben daher MYSKILLS entwickelt. MYSKILLS ist ein computerbasierter Test, der die beruflichen Kompetenzen der Teilnehmer/-innen sichtbar macht, unabhängig davon, auf welchen Wegen die Teilnehmer/-innen ihre Kompetenzen erworben haben. MYSKILLS gibt es für 30 Berufe und derzeit 6, demnächst 12 Sprachen. MYSKILLS kann in bundesweit 156 Standorten der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt werden – auch Kunden der Jobcenter können an MYSKILLS teilnehmen. Das Testergebnis kann zur passgenauen Vermittlung in Arbeit oder zur Identifikation des passenden Qualifizierungspfades genutzt werden.

Was lief gut?

In MYSKILLS wurden Tests entwickelt, die höchsten wissenschaftlichen Standards genügen. Dies ist sehr gut gelungen, obwohl ein solches Vorhaben in Umfang und Methode bislang noch nicht unternommen wurde.

Was gestaltete sich schwierig?

Eine der Herausforderungen bei der Einführung eines neuen Instrumentes ist es, die potentiellen Nutzer zu erreichen. MYSKILLS kann von allen Vermittlungs- und Beratungsfachkräften eingesetzt werden. Die IT-gestützten Vermittlungsprozesse ermöglichen derzeit allerdings noch nicht den automatischen Abgleich von Anforderungen in Stellengesuchen der Arbeitgeber mit den Kompetenzen der Bewerber. Darüber hinaus ist es eine Herausforderung, neben den 156 Arbeitsagenturen auch die Vermittler und Berater in 400 Jobcentern zu erreichen.

Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde?

Ein wesentlicher Aspekt bei der Arbeitsvermittlung ist das Matching von Stellenanforderungen und Bewerberprofil. Die Ergebnisse von MYSKILLS können leider noch nicht automatisiert für die Matchingprozesse der Bundesagentur für Arbeit genutzt werden. Würde dies geändert, könnten die Ergebnisse von MYSKILLS direkter in die Vermittlungsprozesse integriert werden.

Weitere Informationen

www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/berufliche-kompetenzen-erkennen

www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/myskills-test

www.myskills.de

Kompetenzkarten für die Berufs- und Migrationsberatung

| | |
|---------------------------|--|
| Autor | Gunvald Herdin |
| Projektträger | Bertelsmann Stiftung |
| Kooperationspartner | Die Kompetenzkarten wurden gemeinsam mit den Trägern der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (Arbeiterwohlfahrt, Deutscher Caritasverband, Paritätischer Gesamtverband, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonie, Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland, Bund der Vertriebenen) und dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) entwickelt. |
| Laufzeit | seit 2015 |
| Ziele | In der Beratung Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund erkennen und für die Integration nutzen |
| Zielgruppe | Menschen mit Migrationshintergrund, Migrationsberater/-innen |
| Projektstandorte | Die Kompetenzkarten wurden allen Beratern aus der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus nutzen viele weitere Integrations- und Berufsberatungsstellen (bspw. Jobcenter) die Kompetenzkarten. Insgesamt wurden in Deutschland ca. 15.000 Kartensets versandt. Die Kompetenzkarten stehen als Set zum Selbstkostenpreis und darüber hinaus in 10 Sprachen kostenfrei zum Download zur Verfügung. Durch die CC BY-SA Lizenz können die Kompetenzkarten durch Dritte einfach adaptiert und genutzt werden. Die Kompetenzkarten werden mittlerweile auch in Italien und in der Türkei eingesetzt, sowie in verschiedenen EU-Projekten u. a. in Tschechien, Österreich und der Slowakei. |
| Finanzierung durch | Bertelsmann Stiftung |
| Einbindung Ehrenamtlicher | nein |
| Projektbeschreibung | Menschen mit Migrationshintergrund haben in Deutschland noch immer deutlich schlechtere Bildungs- und Berufschancen. Doch viele Neuankömmlinge bringen wertvolle Vorerfahrungen und Kompetenzen mit. Bislang bestehende Instrumente, um die Kompetenzen von Zuwanderern zu erfassen, sind gerade für die Zielgruppe häufig nur bedingt geeignet: sie sind oft sprachlastig, komplex und zeitaufwändig. Das zeigte eine Befragung von Migrationsberater/-innen und Expert/-innen für Kompetenzerfassung. Gemeinsam mit den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege und dem Bund der Vertriebenen haben wir daher mit den Kompetenzkarten ein Instrument für eine erste Kompetenzfeststellung im Rahmen der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer entwickelt. |

Die Kompetenzkarten sind für den Einsatz in der Beratungssituation entwickelt worden. Auf ihnen sind soziale, personale und methodische Kompetenzen sowie Interessen und Neigungen bildlich dargestellt. Darüber hinaus sind die zentralen Begriffe in verschiedenen Sprachen aufgeführt. Die Kompetenzkarten sind sowohl auf die Bedürfnisse der Migrant/-innen als auch auf die Berater/-innen zugeschnitten: sie sind flexibel einsetzbar, praxisnah, visualisieren Kompetenzen und sind an weitere Beratungsstellen wie zum Beispiel die Jobcenter und Arbeitsagenturen anschlussfähig

Was lief gut?

Ursprünglich wurden die Kompetenzkarten für die Migrationsberater/-innen erwachsener Zuwanderer entwickelt. In der ersten Auflage wurden ca. 1.000 Stück produziert. Die Kompetenzkarten erfreuen sich jedoch nach wie vor großer Nachfrage über verschiedenste Beratungsstellen. Mittlerweile sind ca. 15.000 Kompetenzkarten-Boxen in Deutschland im Einsatz.

Was gestaltete sich schwierig?

Besonders innovativ an den Kompetenzkarten ist die visuelle Darstellung der Kompetenzen. Sie wird von den Berater/-innen, die die Kompetenzkarten einsetzen, sehr geschätzt. Die Visualisierung war allerdings auch die größte Herausforderung, da diese sowohl kultursensibel als auch möglichst breit verständlich erfolgen musste.

Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde?

Eine Nutzerbefragung der Kompetenzkarten ergab, dass sich die Berater/-innen neben personalen, sozialen und methodischen Kompetenzen sowie Interessen und Neigungen auch berufliche Aspekte in den Kompetenzkarten wünschten. Dies wurde aufgegriffen: mittlerweile gibt es neben den Kompetenzkarten auch die Berufekarten, die gemeinsam als Set oder gesondert zur Verfügung stehen.

Weitere Informationen

www.bertelsmann-stiftung.de/kompetenzkarten
www.bertelsmann-stiftung.de/berufekarten

Aus- und Weiterbildung von Geflüchteten



Geflüchtete auf dem Weg in die betriebliche Ausbildung – Ergebnisse der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018

***Abstract** Der vorliegende Beitrag gibt einen kurzen Überblick über die bisher veröffentlichten und präsentierten Ergebnisse der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018. Die Ergebnisse gewähren Einblick in die Situation von geflüchteten jungen Menschen, die im Vermittlungsjahr 2017/2018 als Ausbildungsstellenbewerber bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet und demzufolge auf der Suche nach einer betrieblichen Ausbildungsstelle waren. Neben ihrer persönlichen Situation wird betrachtet, was sich die geflüchteten Bewerber von ihren künftigen Berufen wünschen, in welchen Bereichen sie mehr Unterstützung gebraucht hätten und welche Faktoren letztlich dazu beigetragen haben könnten, dass sie eine Ausbildungsstelle gefunden haben.*

1. Einleitung

Um die Datenlage zur Situation von Ausbildungsstellenbewerbern mit Fluchthintergrund zu verbessern, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 durchgeführt. Die Befragung hat das Ziel, die Ausbildungssuche von Bewerbern mit Fluchthintergrund zu untersuchen sowie Erfolgs- und Risikofaktoren für ihren Übergang in die betriebliche Ausbildung zu identifizieren (s. hier Kap. 2). Hierdurch ist der Fokus auf den Zeitraum vor Beginn einer Ausbildung und auf den Übergang in die Ausbildung gerichtet. Informationen zum Verlauf der Ausbildung liegen nicht vor.

Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick über die Ergebnisse der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, die als Kurzbeiträge und im Datenreport zum Berufsbildungsbericht veröffentlicht oder an anderer Stelle präsentiert wurden. Im Rahmen der Analysen wurden teilweise Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Fluchthintergrund untersucht. Um dies zu ermöglichen, wurden nicht nur die Daten der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 analysiert, sondern zusätzlich die Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 herangezogen. Die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 ist ähnlich wie die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 konzipiert, nimmt jedoch ausschließlich die Situation von Ausbildungsstellenbewerbern ohne Fluchthintergrund in den Blick (vgl. hier Kap. 2).

In Kapitel 2 wird zunächst ein kurzer Überblick über das Untersuchungsdesign der BA/BIBB-Fluchtmigration 2018 gegeben sowie kurz die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 vorgestellt. In Kapitel 3 werden die Ergebnisse der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie dargestellt. Zunächst wird die Soziodemografie der befragten Bewerber mit Fluchthintergrund beschrieben (vgl. hier Kap. 2.1), bevor auf ihre persönliche Situation eingegangen wird (vgl. hier Kap. 3.2). In Kapitel 3.3 wird der Frage nachgegangen, welche Aspekte Bewerbern mit Fluchthintergrund wichtig bei der Wahl eines Ausbildungsberufs sind. Anschließend wird untersucht, in welchen Bereichen sie rückblickend mehr Unterstützung benötigt hätten (vgl. hier Kap. 3.4). Die Ergebnisdarstellung schließt mit einer Analyse zu den Faktoren, welche die Chancen von Bewerbern mit Fluchthintergrund auf eine Ausbildungsstelle beeinflussen (vgl. hier Kap. 3.5). In Kapitel 4 wird eine kurze Zusammenfassung sowie ein Fazit gegeben.

2. Konzeption der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018

Bei der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 handelt es sich um eine repräsentative schriftlich-postalische Befragung von Geflüchteten, die im Vermittlungsjahr 2017/2018 bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber registriert waren. Die Befragung wurde gemeinsam von der BA und dem BIBB von November 2018 bis Januar 2019 durchgeführt.

Als Datengrundlage für die Stichprobenuntersuchung diente die Ausbildungsmarktstatistik der BA. So hat die BA den gesetzlichen Auftrag, junge Menschen, die eine duale Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder der Handwerksordnung (HwO) beginnen wollen, zu beraten und, sofern sie ausbildungsreif¹ sind, bei der Ausbildungsstellensuche zu unterstützen. Über die Vermittlung der ausbildungsreifen Ausbildungsstellenbewerber führt die BA die besagte Ausbildungsmarktstatistik. Zum Ende eines jeden Vermittlungsjahres (30.09.) zieht die BA Bilanz und gibt an, wie viele Personen als Bewerber gemeldet waren und wie sie zum Stichtag verblieben sind (z. B. Verbleib in betrieblicher Ausbildung).² Seit 2016 weist die BA außerdem aus, wie viele der gemeldeten Bewerber einen Fluchthintergrund haben. Bei Bewerbern mit Fluchthintergrund handelt es sich um drittstaatenangehörige ausländische Personen, die entweder über eine Aufenthaltsgestattung (§ 55 AsylG), eine Aufenthaltserlaubnis Flucht (§ 22–26 AufenthG) oder eine Duldung (§ 60a AufenthG) verfügen.

Im Rahmen der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 diente die Gruppe der Bewerber mit Fluchthintergrund als Grundgesamtheit. Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine 75,2 %-ige Zufallsstichprobe gezogen. Den rund 25.000 ausgewählten Personen wurde ein vierseitiger Fragebogen zugeschickt. Der Fragebogen enthielt neben Fragen zur aktuellen beruflichen Situation oder zu den Bewerbungsaktivitäten auch fluchtmigrationsspezifische Fragen (z. B. Aufenthaltsdauer in Deutschland, Kenntnis des Berufsbildungssystems, Unterstützungsbedarf,

1 Zum Konzept der Ausbildungsreife im Rahmen der Ausbildungsstellenvermittlung der BA vgl. Verena Eberhard, Ausbildungsreife als Ziel der Berufsorientierung?!, in: Tim Brüggemann/Sylvia Rahn (Hg.), Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch (2., überarbeitete und erweiterte Auflage), Münster / New York 2020, S.127–135.

2 Weitere Informationen zur Ausbildungsmarktstatistik der BA sind hier zu finden: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?submit=Suchen&topic_f=analyse-d-arbeits-ausbildungsstellenmarkt-juengere.

persönliche Situation). Bis zum Ende der Feldphase im Januar 2019 beteiligten sich rund 5.580 Bewerber mit Fluchthintergrund an der Studie.³

Zeitgleich fand die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 statt. Auch sie basiert auf der Ausbildungsmarktstatistik der BA, berücksichtigt aber ausschließlich Bewerber ohne Fluchthintergrund. Aus der Grundgesamtheit der Bewerber ohne Fluchthintergrund, die im Vermittlungsjahr 2017/2018 bei der BA registriert waren, wurde eine 6,3 %-ige Zufallsstichprobe gezogen, und rund 30.000 Bewerber wurden angeschrieben. An der Befragung beteiligten sich rund 4.400 Personen.⁴ Der Fragebogen gleicht in vielen Punkten dem Fragebogen der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018. Hierdurch ist es möglich, die beiden Datensätze zusammenzuführen und zu untersuchen, in welchen Aspekten sich Bewerber mit Fluchthintergrund (BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018) von Bewerbern ohne Migrationshintergrund sowie von Bewerbern mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund (BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018) unterscheiden.

3. Ergebnisse der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018

3.1 Zur Soziodemografie der Bewerber mit Fluchthintergrund

Wie Eberhard und Gei beschreiben,⁵ unterscheiden sich Bewerber mit Fluchthintergrund hinsichtlich ihrer Soziodemografie deutlich von den übrigen bei der BA gemeldeten Bewerbern. So sind die meisten Geflüchteten männlich (85 %) und älter als 20 Jahre (63 %). Zum Vergleich: in der Gruppe der Bewerber mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund, befinden sich 59 % Männer, und 22 % sind älter als 20 Jahre. Bei den Bewerbern ohne Migrationshintergrund liegen die entsprechenden Anteile bei 60 % (Männer) und 17 % (älter als 20 Jahre).

Der Großteil der geflüchteten Bewerber besitzt entweder eine syrische (37 %) oder afghanische (23 %) Staatsangehörigkeit. Fast zwei Drittel (65 %) der Bewerber mit Fluchthintergrund kamen 2015 nach Deutschland. Zwischen 2013 und 2014 war rund ein Viertel der Bewerber mit Fluchthintergrund zugewandert. Die wenigsten waren vor 2013 (4 %) oder nach 2015 (7 %) eingereist.

Alle Bewerber hatten einen Antrag auf Asyl gestellt; die Mehrheit (67 %) hatte einen positiven Bescheid erhalten und besaß eine Aufenthaltserlaubnis Flucht. Weitere 5 % waren geduldet und 27 % befanden sich zum Befragungszeitpunkt noch im Asylverfahren und wiesen eine Aufenthaltsgestattung auf.

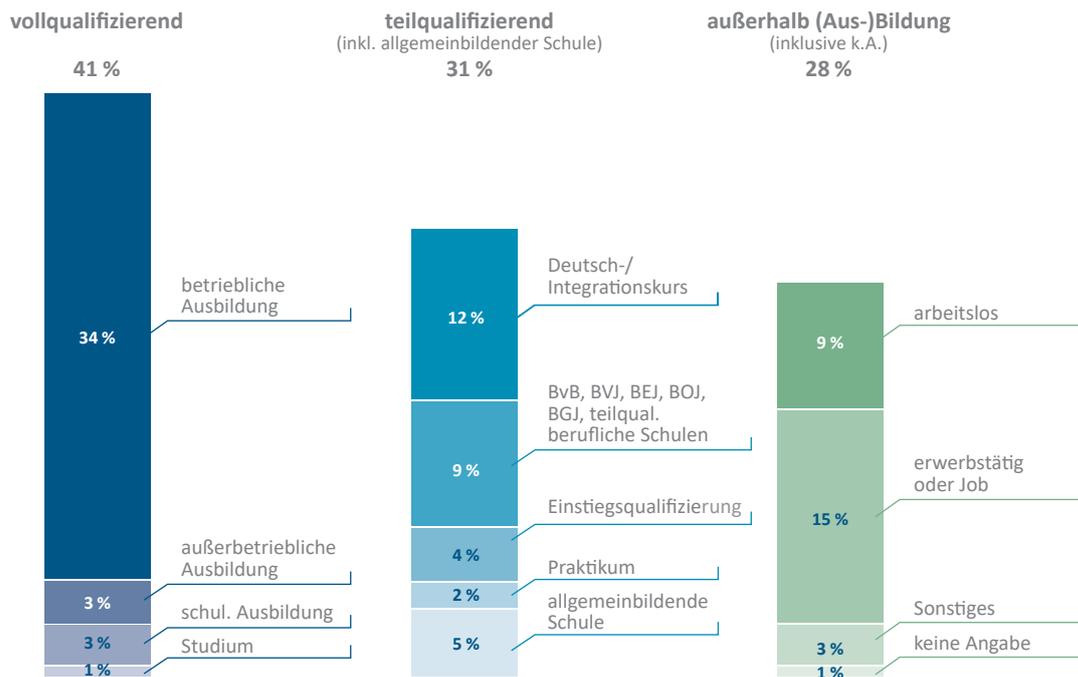
Wie Abbildung 1 zeigt, befanden sich 41 % der Bewerber mit Fluchthintergrund zum Befragungszeitpunkt in einem vollqualifizierenden Bildungsgang: 34 % der Bewerber mit Fluchthintergrund waren in einer betrieblichen Ausbildung nach BBiG/HwO. Jeweils weitere 3 % absolvierten ent-

3 Weitere Informationen zur BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 sind im BIBB-Datenreport 2019 (Kapitel A8.1) oder im Internet zu finden: <https://www.bibb.de/de/92584.php>.

4 Weitere Informationen zur BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 sind im BIBB-Datenreport 2019 (Kapitel A8.1) oder im Internet zu finden: <https://www.bibb.de/de/85311.php>.

5 Der Abschnitt ist Eberhard und Gei entnommen: Verena Eberhard / Julia Gei, Was wünschen sich Geflüchtete von ihrem künftigen Ausbildungsberuf?, 2019, <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184157>, CC BY-NC-ND 4.0, (Zugriff am 15.04.2020).

weder eine außerbetriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO oder eine schulische Berufsausbildung außerhalb BBiG/HwO. Ein Prozent hatte ein Studium aufgenommen.⁶ In teilqualifizierenden Bildungsgängen oder der allgemeinbildenden Schule befanden sich insgesamt 31 % der Bewerber mit Fluchthintergrund, wobei mit 12 % die meisten einen Deutschkurs absolvierten. Mehr als ein Viertel befand sich außerhalb des voll- oder teilqualifizierenden Bildungssystem. Mit 15 % arbeiteten oder jobbten die meisten, weitere 9 % waren arbeitslos, 3 % machten Sonstiges.



gewichtete Ergebnisse, n ungewichtet = 5.581 | Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe nicht 100 %.

Abb. 1: Tätigkeit der befragten Bewerber mit Fluchthintergrund zum Befragungszeitpunkt | Quelle: BA/BIBB, 2018.⁷

3.2 Wie gestaltet sich die persönliche Situation von geflüchteten Bewerbern, die seit 2013 in Deutschland leben?

Gei und Niemann⁸ haben die persönliche Situation von Bewerbern mit Fluchthintergrund, die seit 2013 in Deutschland leben, genauer untersucht. Ihre Analysen zeigen, dass fast 90 % der Befragten angeben, bereits einen Deutschkurs besucht zu haben oder zum Zeitpunkt der Befragung an einem teilzunehmen. Von denen, die zum Befragungszeitpunkt bereits einen Sprachkurs absolviert hatten, verfügten die meisten über B1- bzw. B2-Deutsch-Sprachniveau. Zudem zeigt sich, dass die Mehrheit

⁶ Der geringe Anteil der Studierenden ist auf die Besonderheit der Stichprobe zurückzuführen, denn es wurden Personen befragt, die eine Berufsausbildung anstrebten und daher bei der BA als Bewerber registriert waren.

⁷ BA/BIBB, Flucht migrationsstudie 2018, <https://www.bibb.de/de/92584.php>, (Zugriff am 13.08.2020).

⁸ Die Ergebnisse sind hier ausführlich dargestellt: Julia Gei/Moritz Niemann, Persönliche Situation von Geflüchteten, 2019, <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-183889>, CC BY-NC-ND 4.0, (Zugriff am 15.04.2020).

der Bewerber mit Fluchthintergrund angibt, über gute Deutschkenntnisse zu verfügen. Besonders häufig trifft dies auf die Kategorie „Verstehen“ und „Sprechen“ zu.

Was die Wohnsituation der Bewerber mit Fluchthintergrund betrifft, so war zum Befragungszeitpunkt fast jede bzw. jeder Fünfte in einer Flüchtlingsunterkunft untergebracht. Ersten Analysen nach scheint die Wohnsituation jedoch nicht mit den Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle in Zusammenhang zu stehen. Personen, die in Flüchtlingsunterkünften wohnten, befanden sich genauso häufig in einer betrieblichen Ausbildung wie Personen, die anders lebten (z. B. mit der Familie in einer Wohnung).⁹

3.3 Welche beruflichen Wünsche haben geflüchtete Bewerber?

Um die Frage zu beantworten, was sich Geflüchtete von ihren künftigen Ausbildungsberufen wünschen, haben Eberhard und Gei¹⁰ Daten für die Gesamtgruppe der befragten Bewerber mit Fluchthintergrund (inklusive der Personen, die vor 2013 eingereist sind) analysiert.

Die Ergebnisse zeigen, dass den meisten befragten Bewerbern vor allem extrinsische Faktoren wie Arbeitsplatzsicherheit, gute Arbeitsmarktchancen und Karriereperspektiven wichtig sind. Aber auch intrinsische Aspekte wie interessante Tätigkeiten spielen eine Rolle. In diesem Zusammenhang ist vielen auch wichtig, dass der Beruf die Möglichkeit bietet, mit Menschen zusammenzuarbeiten und anderen Menschen helfen zu können. Seltener wird dagegen der Wunsch geäußert, dass der künftige Ausbildungsberuf viel Freizeit neben der Arbeit bietet oder frei von körperlicher Anstrengung sein soll.

Interessant erscheint die Frage, ob sich Geflüchtete in ihren beruflichen Präferenzen bzw. den Aspekten, die ihnen bei der Berufswahl wichtig sind, von Bewerbern ohne Fluchthintergrund unterscheiden. Um Vergleiche vorzunehmen, wurden die Daten der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 mit den Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 zusammengeführt. Hier zeigte sich, dass sich die Wünsche von Geflüchteten teilweise stark von den Wünschen migrantischer Bewerber ohne Fluchthintergrund und Personen ohne Migrationshintergrund unterscheiden. So setzen geflüchtete Bewerber deutlich häufiger auf berufliche Sicherheit (gute Arbeitsmarktchancen, hohes Einkommen, Möglichkeit, Karriere machen zu können) als Bewerber ohne Fluchthintergrund. Dies könnte der Tatsache geschuldet sein, dass geflüchtete Bewerber älter sind als deutsche Bewerber und migrantische Bewerber ohne Fluchthintergrund (vgl. hier Kap. 3.1) und hierdurch möglicherweise einen größeren Druck oder Wunsch verspüren, möglichst schnell eine gesicherte berufliche Position zu erreichen. In diesem Ergebnis könnte sich auch die hohe Arbeitsmotivation der Geflüchteten sowie das Bestreben, möglichst schnell finanziell auf eigenen Beinen zu stehen, widerspiegeln.¹¹

9 Dieser Abschnitt ist Eberhard entnommen: Verena Eberhard, Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020, Leverkusen 2020, S. 206.

10 Für das Kapitel wurden Abschnitte aus Eberhard/Gei, 2019, (FN 5) und Eberhard, 2020, (FN 9) entnommen.

11 Herbert Brückner/Tanja Fendel/Astrid Kunert/Ulrike Mangold/Manuel Siegert/Jürgen Schupp, Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen, IAB-Kurzbericht 15/2016, <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1516.pdf>, (Zugriff am 15.05.2020).

Die größten Unterschiede in der eingeschätzten Wichtigkeit finden sich jedoch bei „sozialen“ Kriterien. Bewerber mit Fluchthintergrund legen deutlich häufiger Wert darauf, anderen Menschen zu helfen und viel Kontakt zu anderen Menschen zu haben, als es Bewerber ohne Migrationshintergrund und migrantische Bewerber ohne Fluchthintergrund tun. Betrachtet man ausschließlich die Gruppe der männlichen Bewerber, fallen die Unterschiede noch deutlicher aus. Während 75 % der männlichen Geflüchteten sagen, ihnen sei es wichtig, viel Kontakt zu anderen zu haben und 72 % angeben, ihnen sei es wichtig, anderen zu helfen, trifft dies für männliche Bewerber ohne Migrationshintergrund (Kontakt: 53 %, Helfen: 43 %) und männliche Bewerber mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund (Kontakt: 57 %, Helfen: 50 %) wesentlich seltener zu.

Bewerber mit Fluchthintergrund geben zudem deutlich seltener als Bewerber ohne Migrationshintergrund und migrantische Bewerber ohne Fluchthintergrund an, ihnen sei es wichtig, viel Freizeit neben der Arbeit zu haben.

Eberhard und Gei¹² haben nicht nur untersucht, welche Aspekte geflüchteten Bewerbern bei der Wahl eines Ausbildungsberufs wichtig sind, sondern auch, wie Bewerber mit Fluchthintergrund über die duale Berufsausbildung denken. Sie konnten zeigen, dass die Mehrheit der befragten Bewerber mit Fluchthintergrund die Bedeutung eines anerkannten Ausbildungsabschlusses für den Zugang zum Arbeitsmarkt betont. So gehen mehr als drei Viertel davon aus, dass der Arbeitsmarktzugang ohne einen Ausbildungsabschluss erschwert ist. Um Zugang zum Berufsausbildungssystem zu erhalten, sind 39 % bereit, Abstriche bei der Berufswahl zu machen, um überhaupt eine Ausbildungsstelle, und zwar egal in welchem Beruf, zu finden.

3.4 Welchen Unterstützungsbedarf haben geflüchtete Bewerber?

Im Rahmen der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 wurden die Bewerber gebeten, die Bereiche anzugeben, bei denen sie mehr Hilfe und Unterstützung gebraucht hätten. Hierzu wurde ihnen in Anlehnung an die vorausgegangene BA/BIBB-Migrationsstudie 2016 eine Liste von verschiedenen Aspekten vorgelegt. Was den Unterstützungsbedarf von geflüchteten Bewerbern im Zuge der Ausbildungsstellensuche betrifft, so haben Christ und Niemann¹³ untersucht, in welchen Bereichen sich Geflüchtete mehr Unterstützung und Informationen gewünscht hätten. Zunächst zeigt sich, dass die große Mehrheit (88 %) der befragten Bewerber mit Fluchthintergrund in mindestens einem Bereich mehr Unterstützung benötigt hätte. Wie die nachfolgende Abbildung 2 zeigt, formulierten die Bewerber mit Fluchthintergrund am häufigsten, sie hätten mehr Hilfe beim Erlernen der deutschen Sprache (38 %) und beim Schreiben von Bewerbungen benötigt (36 %). Aber auch alltagspraktische Belange spielten eine Rolle: So gab mehr als ein Viertel an, sie hätten Hilfe bei der Wohnungssuche benötigt.

12 Vgl. Eberhard/Gei, 2019 (FN 5).

13 Eine ausführliche Darstellung findet sich bei Alexander Christ/Moritz Niemann, Welche Unterstützungsbedarfe haben geflüchtete Bewerberinnen und Bewerber?, 2020, <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184731>, (Zugriff am 15.04.2020).

„Wo hätten Sie mehr Informationen, Beratung oder Hilfe gebraucht? (Bitte kreuzen Sie alles an, was zutrifft!)“



gewichtete Ergebnisse, n ungewichtet = 5.581

Abb. 2: Unterstützungsbedarfe aus Sicht von Bewerbern mit Fluchthintergrund | Quelle: BA/BIBB, 2018 (FN 7).

Unterschiede bei den Unterstützungsbedarfen zeigen sich nicht nur hinsichtlich des Geschlechts der Befragten, sondern auch zwischen Personen, die eine Einstiegsqualifizierung absolviert hatten und durch einen Mentor unterstützt wurden und Bewerbern, auf die dies nicht zutraf.

3.5 Welche Faktoren beeinflussen die Zugangschancen von Bewerbern zu einer betrieblichen Ausbildungsstelle?

Eberhard¹⁴ hat analysiert, von welchen Aspekten die Chancen von Bewerbern mit Fluchthintergrund, eine betriebliche Ausbildungsstelle zu finden, beeinflusst werden. Mittels multivariater Analysen hat sie ermittelt, welche Faktoren (z. B. Schulabschluss) einen eigenständigen Einfluss auf die Zugangschance haben. Hierzu hat sie verschiedene Faktoren – angefangen von soziodemografischen Merkmalen wie Aufenthaltsdauer oder Geschlecht über verschiedene Be-

¹⁴ Vgl. Verena Eberhard, Integration von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern mit Fluchthintergrund in die Berufsausbildung – Ergebnisse aus der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, Vortrag auf dem BIBB Hauptausschuss am 11. Dezember 2019 in Bonn.

werbungsaktivitäten, Unterstützungen durch Dritte oder institutionelle Aspekte wie die Ausbildungsmarktlage – berücksichtigt. Bei den Ergebnissen zeigt sich, dass allem voran die vorherige Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung (EQ) die Zugangschance zu einer betrieblichen Ausbildungsstelle erhöht. Unabhängig von der EQ erhöhen aber auch längerfristige betriebliche Praktika, das Probearbeiten sowie die Unterstützung durch Mentoren oder Paten die Übergangschancen von Bewerbern mit Fluchthintergrund.

Die Art des Schulabschlusses spielt dagegen keine Rolle. Relevant ist stattdessen, dass die Bewerber einen deutschen oder in Deutschland anerkannten Schulabschluss vorweisen können. Ist dies der Fall, dann erhöhen sich ihre Zugangschancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle.

4. Zusammenfassung und Fazit

Der vorliegende Beitrag hat Ergebnisse der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, einer Befragung von bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern mit Fluchthintergrund, vorgestellt. Zu beachten ist, dass nicht alle ausbildungsinteressierten Personen in Deutschland als Bewerber bei der BA registriert sind, denn die Meldung bei der BA ist freiwillig. Außerdem registriert die BA nicht alle ratsuchenden Personen als Bewerber. Voraussetzung für die Erlangung des Bewerberstatus ist nicht nur, dass Personen eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO anstreben, sondern auch, dass sie ausbildungsreif sind. Aus diesem Grund kann aus den Ergebnissen zwar auf die Gruppe der bei der BA registrierten geflüchteten Bewerber, nicht aber auf die Gesamtheit aller ausbildungsstelleninteressierten Geflüchteten in Deutschland geschlossen werden.

Für die Gruppe der bei der BA als Bewerber registrierte Personen mit Fluchthintergrund zeigt sich, dass 2018 mehr als einem Drittel der Zugang zu einer betrieblichen Ausbildungsstelle gelungen ist. Gleichwohl berichteten die meisten Bewerber mit Fluchthintergrund über Unterstützungsbedarfe im Zuge der Ausbildungsstellensuche. Förderlich für den Zugang wirken sich vor allem Maßnahmen aus, die den Kontakt zu Ausbildungsbetrieben fördern (z. B. Einstiegsqualifizierung, längeres betriebliches Praktikum) und bei denen Geflüchtete individuell auf ihrem Weg zu einer Ausbildungsstelle begleitet werden (z. B. Begleitung durch Mentoren oder Paten). Inwieweit die aktuelle Corona-Pandemie die Zugangschancen von Geflüchteten in Ausbildung beeinflusst, auch weil die individuelle Begleitung eingeschränkt sein könnte, wird Bestandteil weiterer Untersuchungen sein.

oikos – Ausbildungsoffensive Hauswirtschaft

| | |
|---------------------------|--|
| Autor | Ursula Schukraft |
| Projektträger | Diakonisches Werk der ev. Kirche in Württemberg e.V. |
| Kooperationspartner | LAG Hauswirtschaft in Baden-Württemberg, Berufsverband Hauswirtschaft, Zuständige Stelle im Regierungspräsidium, Welcome Center Sozialwirtschaft, Runder Tisch Hauswirtschaft (dort Vertreter von Kultus-, Sozial- und Landwirtschaftsministerium) sowie Berufsbildungsausschuss Hauswirtschaft, Vertreter der Wohlfahrtsverbände und Liga in Baden-Württemberg |
| Laufzeit | 07/2016 – 06/2019 |
| Ziele | <p>Das JOBSTARTER-plus Projekt „oikos -Ausbildungsoffensive Hauswirtschaft“ hatte die Weiterentwicklung der Ausbildung in der Hauswirtschaft durch Unterstützung von regionalen Ausbildungsstrukturen und Vernetzung von Ausbildern, Ausbildungsberatern, Lehrkräften und öffentlicher Verwaltung sowie Vermittlung von Auszubildenden zum Ziel.</p> <p>Diakonie sieht sich in der gesellschaftlichen Verantwortung, Migrant/-innen und Geflüchtete in ihrem Bemühen um Integration zu unterstützen und ihnen bei der Suche nach einer beruflichen Perspektive behilflich zu sein. Im Teilprojekt „Ausbildung plus Sprache“ wurden deshalb geeignete Personen aus dieser Zielgruppe in eine hauswirtschaftliche Ausbildung vermittelt. Sie besetzen reguläre duale Ausbildungsplätze in kleinen und mittleren Unternehmen, vor allem in der Sozialwirtschaft.</p> <p>Unter Beteiligung der zuständigen Ministerien wurde ein vierjähriges duales Modell für eine Ausbildung mit integrierter Sprachförderung entwickelt.</p> |
| Zielgruppe | Jugendliche und aufstrebende Nachwuchskräfte sowie geeignete Geflüchtete und Migrant/-innen mit Sprachförderbedarf / Betriebe, die neu oder wieder in der Hauswirtschaft ausbilden |
| Projektstandorte | Baden-Württemberg |
| Finanzierung durch | oikos ist ein JOBSTARTERplus Projekt und wurde gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds. |
| Einbindung Ehrenamtlicher | nein |

Projektbeschreibung

Der Fachkräftemangel in der Hauswirtschaft hat das Diakonische Werk Württemberg ermutigt, neue Zielgruppen für den dualen Ausbildungsberuf „Hauswirtschafter/-in“ zu gewinnen. Migrant/-innen, die Vorerfahrungen im hauswirtschaftlichen Feld haben, integriert das Teilprojekt „Ausbildung plus Sprache“ in die reguläre duale Ausbildung.

Der übliche Zugang dafür ist an den Sprachstand B2 gebunden. Diese Hürde wurde durch die Verlängerung der Ausbildung mit stark erweitertem Deutschunterricht an der Berufsschule durch ein viertes Jahr überwunden. Dafür war die Abstimmung der zuständigen Ministerien an einem neu gegründeten „Runden Tisch Hauswirtschaft“ nötig.

Das Kultusministerium hat sein Einverständnis im Rahmen eines Modellprojekts gegeben – es war bundesweit die erste Möglichkeit, um in einer dualen Ausbildung die Bedingungen für Menschen mit Sprachförderbedarf anzupassen.

Rechtlich handelt es sich um eine dreijährige Regelausbildung mit einer individuellen Verlängerung nach § 8 Abs. 2 BBiG. Aufgrund der besonderen Situation von Geflüchteten sind sich in Baden-Württemberg Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen und die zuständige Stelle nach wie vor einig, dass das Erreichen des Ausbildungsziels nicht innerhalb der regulären Ausbildungszeit erwartet werden kann. Auszubildende mit einer solchen Verlängerung werden organisatorisch von den Berufsschulen für das erste Ausbildungsjahr in einer Klasse gebündelt. Dies erleichtert die Eingewöhnung aber auch die Einteilung in den Sprachunterricht. Solche „Modellklassen“ wurden an vier Berufsschulen in Baden-Württemberg angeboten.

Umsetzung der Projektidee:

1. Information und Kontaktaufnahme

Durch Informationsveranstaltung und Betriebsführung zum Kennenlernen des Berufsfelds konnten Interessierte für den Beruf gewonnen werden. Es stellte sich dabei heraus, dass sehr viele Geflüchtete hauswirtschaftliche Vorerfahrungen mitbringen: sie waren Schneider, Wäsche-reimitarbeitende, Selbstständige im Lebensmittelhandel oder Erfahren in Service oder Küche. Weit über die Hälfte aller potentiellen Azubis sind männlich.

2. Bewerbungs- und Auswahlphase

Eine erste Passung wurde durch Assessment mit Sprachprüfung und praktischen Übungen hergestellt. Anschließend folgten Hospitation in Betrieben. Dadurch konnten Betriebe und Bewerbende klären, ob sie zueinander passen und ob der Berufswunsch wirklich trägt.

3. Aufnahme der Ausbildung und Begleitung der Azubis

Die Sorge vieler Geflüchteten um ihren rechtlichen Status und eine drohende Abschiebung belastet Auszubildende, Schule und Betriebe gleichermaßen. Um diese Herausforderungen zu meistern, werden die Auszubildenden durch ehrenamtliche Begleiter/-innen und Mitarbeitende von Sozialdiensten unterstützt.

4. Neue Wege im Unterricht

In der Hedwig-Dohm-Schule in Stuttgart konnten bisher vier Klassen für die Auszubildenden mit Sprachförderbedarf eingerichtet werden. In den ersten beiden Jahren werden zehn zusätzliche Deutschstunden pro Woche angeboten, danach erfolgt eine Prüfung für Niveau B2.

Die Modellklassen fordern den besonderen Einsatz von Schule und Lehrkräften. Die Auszubildenden sind sehr heterogen: Einerseits gibt es besonders motivierte Schüler/-innen, andererseits sind die Lehrkräfte auch als Lebensberater/-innen gefragt, wenn Hindernisse zu überwinden sind, wie z. B. wenig bis keine Schul-Erfahrung im Heimatland oder Traumatisierungen, die das aktive Lernen blockieren. oikos hat deshalb u. a. eine „Healing-Classroom-Schulung“ des International Rescue Committees organisiert, damit die Lehrkräfte sich besser auf Schülerinnen und Schüler einstellen können.

Fazit

Mehr als 80 Auszubildende aus 18 Nationen konnten für die Ausbildung in die Hauswirtschaft gewonnen werden. Im Jahr 2020 haben die ersten 12 Azubis ihre Abschlussprüfung absolviert.

Was lief gut?

- Durch die Maßnahme konnte der Anteil männlicher Auszubildender in der Hauswirtschaft wesentlich erhöht werden (in Baden-Württemberg von 4,3 auf 14,5 %)
- Bisher offen gebliebene Ausbildungsstellen konnten besetzt werden
- Die Kommunikation und Zusammenarbeit der beteiligten Ministerien war durch den „Runden Tisch Hauswirtschaft“ gegeben, der die vierjährigen Modellklassen wohlwollend begleitete
- Die Zusammenarbeit mit den teilnehmenden Berufsschulen und die Bereitschaft, sich auf neue Formen des Unterrichtes mit einer enorm heterogenen und sprachlich differenzierten Gruppe einzulassen, war überwältigend.

Was gestaltete sich schwierig?

Auf Seite der *Bewerber* beherrschten die Ängste vor Abschiebung und praktisch keine finanziellen Rücklagen die Azubis (z. B. Fahrtkosten zur Hospitation oder Schule). Außerdem erschwerte die Wohnsitzauflage viele potenzielle Ausbildungsverhältnisse. Manche Azubis sind über lange Zeit mehr als zwei Stunden zu Schule oder Betrieb gefahren. Auch die Unterbringungssituation in den Wohnheimen erschwerte ein konzentriertes Lernen.

Auf Seiten der Betriebe gab es Vorurteile den männlichen und dunkelhäutigen Azubis gegenüber, ob sie für die Hauswirtschaft geeignet sind. Fluchterfahrungen und Aufenthaltsängste haben über lange Zeit den Smalltalk geprägt.

Ämter und Behörden waren über das Modell schlecht informiert und genehmigten es nicht immer als Grundlage für eine Ausbildungsduldung, der Ermessensspielraum wurde in verschiedenen Landratsämtern unterschiedlich gehandhabt.

Landesweit gab es nur wenige Berufsschulen, die sich auf das Konstrukt „Modellklasse“ eingelassen haben.

Beteiligte ehrenamtliche Betreuende schwankten zwischen Schutz und Übergriffigkeit, ihre Rolle war nicht immer klar.

Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde?

Die Projektdauer von drei Jahren ist sehr kurz, selbstständige Strukturen können nicht wirklich etabliert werden.

Die Möglichkeit eine verlängerte Ausbildung durchzuführen sollte gefördert werden. Erst die zusätzliche fachspezifische Sprachförderung in den ersten beiden Jahren hat die weitere reguläre Ausbildung in Betrieb und Schule ermöglicht.

Weitere Informationen

www.oikos-hw.de

www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/10551
(Artikel: Integrierte Sprachförderung in der Ausbildung)

DAIS – Duale ArbeitsmarktIntegration

| | |
|---------------------------|---|
| Autor | Oliver Groß |
| Projektträger | BBIZ – Berliner Bildungs- und Integrationszentrum GmbH |
| Laufzeit | seit 10/2018 |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> • Herstellung der Ausbildungsreife mit dem BBR/eBBR sowie gem. Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife der Bundesagentur für Arbeit • Entwicklung eines Sprachstandniveaus B2 bzw. C1 entsprechend den Standards der berufsbezogenen Deutschsprachförderung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge • Nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt entsprechend der Kompetenzen der Teilnehmenden und des arbeitsmarktpolitischen Bedarfs • Zugewinn an sozialen Kompetenzen, Selbstbewusstsein und Empowerment • Entwicklung einer höheren Motivation zur Teilhabe am Arbeitsleben • Beruflich werthaltige Weiterbildung und Qualifizierung mit Teilfeld-Zertifikaten • Förderung der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen und der positiven Identifikation mit der Berufstätigkeit |
| Zielgruppe | junge Flüchtlinge |
| Projektstandorte | Großkopfstr. 8, 13403 Berlin |
| Finanzierung durch | ESF und Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales |
| Einbindung Ehrenamtlicher | nein |
| Projektbeschreibung | Die Qualifizierung der Teilnehmenden, insbesondere die Aufarbeitung schulischer Defizite mit dem Ziel der Vorbereitung auf die externe BBR/eBBR-Prüfung und die Deutsch B2 bzw. C1 Prüfungen, der Erwerb von Teilfeldqualifikationen (Xpert Business Zertifikaten), die Orientierung am Konzept des Dualen Lernens, insbesondere mittels Berufsorientierung und -vorbereitung, Berufswahlpass und Lernort Betrieb, sowie die Absolvierung von Praktika dienen einzig und allein dazu, den Teilnehmenden eine zeitnahe und nachhaltige Eingliederung |

| | |
|---|---|
| | in den regulären Arbeitsmarkt bzw. in Ausbildung zu ermöglichen. Ausbildungsreife, Berufseignung und Vermittelbarkeit unter besonderer Berücksichtigung der Bedürfnisse junger Geflüchteter sind der zentrale Dreischritt unseres Konzeptes „Duale Arbeitsmarktintegration: externer BBR/eBBR, B2, Xpert Business Zertifikate; Berufsorientierung“. |
| Was lief gut? | Umsetzung des Unterrichts und der Praktika, Erfolgsquote beim Schulabschluss, Kompetenzzuwachs, Kooperation mit Mittelgebern |
| Was gestaltete sich schwierig? | Akquise von Teilnehmenden, deren Verbindlichkeitskultur, Konkurrenz paralleler Integrationsangebote, B2 Deutsch-Prüfungen (Hürde von B1 zu B2 insb. im schriftlichen Teil zu hoch) |
| Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde? | Teilnahme/Anwesenheit verpflichtend gestalten |
| Weitere Informationen | – |

Joblinge Kompass

| | |
|---------------------------|--|
| Autor | Carina Göhrmann |
| Projektträger | Joblinge gAG Frankfurt/Rhein Main |
| Kooperationspartner | – |
| Laufzeit | seit 07/2017 |
| Ziele | Das Ziel der Maßnahme ist eine frühe und nachhaltige Integration in den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt. Ein mittelfristiges Ziel ist es, für jeden Teilnehmer die individuell höchstmögliche berufliche Qualifikation zu erreichen. |
| Zielgruppe | Benachteiligte, gering qualifizierte Jugendliche (U25) mit einem Fluchthintergrund, mit hoher Bleibewahrscheinlichkeit (z. B.: Syrien, Irak, Iran, Eritrea) oder anerkannte Flüchtlinge (SGB II). Benachteiligte ausbildungsbereite Ausbildungsstellen-suchende oder Ausbildungsabbrecher/innen mit multiplen Problemlagen und besonders hohem und langem Förderbedarf. |
| Projektstandorte | Frankfurt am Main, in naher Zukunft in Offenbach |
| Finanzierung durch | Mittel des Landes Hessen im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets (AQB) |
| Einbindung Ehrenamtlicher | ja |
| Projektbeschreibung | <p>Im Rahmen der Maßnahme haben junge Menschen die Möglichkeit, sich zu erproben wie auch die für den Arbeitsmarkt relevanten Kompetenzen zu stärken und auszubauen. Durch die vermittelten Betriebspraktika werden die jungen Menschen auch im Hinblick auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes sensibilisiert und qualifiziert. Unterstützung und Begleitung erfahren sie dabei durch die verschiedenen regionalen wie überregionalen Akteure und Mentoren des kulturellen und wirtschaftlichen Lebens. Das Joblinge-Programm weist mehrere Phasen auf, in denen spezielle Trainings und Lernsettings stattfinden. Hierin eingebunden sind u. a. die Elemente „Praxis von Tag eins an“, „pädagogisch gestütztes Kultur- wie auch Sportprogramm“, die Begleitung durch die „Mentoren (1:1)“, eine „enge Verzahnung mit der Wirtschaft“ oder auch eine Begleitung durch qualifizierte Personen mit ähnlichem Hintergrund, die u. a. auch bei Übersetzungen unterstützend wirken.</p> <p>Darüber hinaus wird für die Zielgruppe eine zielgerichtete berufs- und branchenbezogene Sprachqualifizierung (Voraussetzung B1), eine Orientierung in Deutschland (Toleranzförderung am Arbeitsplatz), eine Unterstützung bei der Anerkennung von</p> |

Qualifikationen oder arbeitsrechtlichen Behördengängen sowie individuelle praxisorientierte Kompetenzfeststellungsverfahren in Bezug auf mögliche berufliche Tätigkeiten, Berufsorientierung und Berufsfeldfindung vorgehalten.

Die Vermittlung der Teilnehmenden (junge Geflüchtete) ist auf Teilzeit angelegt. Hierüber soll der angestrebte höchstmögliche berufliche Abschluss realisiert werden. Die Teilnehmenden werden während ihrer Arbeitstätigkeit weiterhin eng vom JOBLINGE-Team begleitet und zielgerichtet gefördert. Je nach individuellen kognitiven Fähigkeiten und den jeweiligen Rahmenbedingungen der Branchen wird nach circa einem Jahr in (Teilzeit-) Arbeit der Wechsel in eine duale Ausbildung angestrebt oder berufsbegleitende Qualifikationen bestenfalls hin zu einem anerkannten Berufsabschluss organisiert.

Das Programm gliedert sich somit in zwei Abschnitte: Der erste 6-monatige Abschnitt hat das Ziel, die Teilnehmer möglichst schnell in bezahlte Arbeit zu integrieren. Hierfür werden die Teilnehmer innerhalb von knapp sechs Monaten mittels eines innovativen und aufeinander aufbauenden Programms rasch zur Arbeitsaufnahme befähigt.

Der zweite 12-monatige Abschnitt hat das Ziel die Jugendlichen begleitend zur (Teilzeit-) Arbeit hin zur Ausbildungsfähigkeit zu fördern und so die Aufnahme in eine duale Ausbildung zu ermöglichen.

Was lief gut?

Das Programm setzt auf eine frühe Integration in Arbeit, um die jungen Flüchtlinge über einen strukturierten und sinnvollen Tagesablauf zu stabilisieren und sie durch einen selbstverdienten Arbeitslohn von Beginn an in ihrer Eigenverantwortung zu stärken. Dies wird mittels der Freiwilligkeit, der gezielten Sprachförderung sowie der „Praxis von Tag eins an“ und der „1:1 Betreuung“ gefördert.

Was gestaltete sich schwierig?

Zu den Inhalten der Maßnahme gehört u. a. die eigens von den Joblingen entwickelte berufs- und brachenbezogene Sprachförderung. Diese Fördermodule sind in der allgem. Deutschförderung leider nicht als Äquivalent zum regulären Deutschkurs anerkannt.

Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde?

Es besteht aktuell die Idee, die bestehenden Programme „Joblinge-Klassik“ und „Joblinge-Kompass“ zu einem Produkt zusammenzuführen. Die zunächst angedachte längere Teilnahmedauer im Programm „Joblinge-Kompass“ stellt sich aktuell als nicht notwendig heraus bzw. es ist den Teilnehmenden möglich, das Programm in kürzerer Zeitdauer zu durchlaufen.

Weitere Informationen

www.joblinge.de/standorte/frankfurt-kompass

Digital Career Program

| | |
|---------------------------|---|
| Autor | Manuel Laudam Carvalho |
| Projektträger | ReDI School of Digital Integration |
| Kooperationspartner | Zu den Partnern der ReDI School zählen über 100 Unternehmen, v.a. aus der Technologiebranche |
| Laufzeit | seit 01/2016 |
| Ziele | <ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung sowie von Langzeitarbeitslosen durch IT-Kurse, Bewerbercoaching und Mentoring • Reduzierung des IT-Fachkräftemangels durch Qualifizierung von diversen Tech-Talenten • Gesellschaftliche Integration und gegenseitiges „Empowerment“ durch die Zugehörigkeit einer Interessengemeinschaft aus Studierenden, Absolvent/-innen, Ehrenamtlichen und Unterstützern sowie Unternehmenspartnern |
| Zielgruppe | Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung sowie Langzeitarbeitslose |
| Projektstandorte | Berlin, München sowie Düsseldorf/Nordrhein-Westfalen (ab Sept. 2020) |
| Finanzierung durch | Spenden von Unternehmen und Privatleuten, Sponsorenverträge mit Unternehmen, selbstverdienter Umsatz durch Beratung und Dienstleistungen |
| Einbindung Ehrenamtlicher | ja |
| Projektbeschreibung | Das Digital Career Program hat zum Ziel, Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung und Langzeitarbeitslose durch kostenlose Technologie- und Programmierkurse in den Arbeitsmarkt zu integrieren und damit zugleich dem IT-Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Durch die Einbindung von IT-Experten als ehrenamtliche Lehrkräfte sind die Kursinhalte nicht nur auf dem neuesten Stand, sondern legen auch einen starken Fokus auf praktische Projekte. Neben der Qualifizierung zielt das Programm auch darauf ab, die Menschen durch neue und zukunftsrelevante Fähigkeiten zu stärken und sie in die Gesellschaft besser zu integrieren. |

Was lief gut?

Für den Aufbau des Programms war die hohe Medienaufmerksamkeit des Themas (Flüchtlingsstrom 2015/2016), das Interesse an wirksamen Lösungen von prominenten Unterstützern (Besuche von Mark Zuckerberg und Angela Merkel) sowie die daraus resultierende Hilfsbereitschaft sehr förderlich. Das half auch, viele IT-Experten als ehrenamtliche Lehrkräfte zu gewinnen, die für das Programm ein großer Gewinn sind. Aufgrund der agilen Unternehmensstruktur und Start-up Kultur konnte sich das ReDI Team gut auf die sich ändernden Rahmenbedingungen einstellen und kreative Lösungen für neue Herausforderungen entwickeln. Das hohe Interesse der Industrie an IT-Fachkräften sowie das Ziel, mehr Diversität in der Technologiebranche zu erreichen, helfen bei der Finanzierung. Hier konnten sehr viele Unternehmen als Unterstützer gewonnen werden.

Was gestaltete sich schwierig?

Die nachhaltige Finanzierung könnte sich auf Dauer als schwierig gestalten, da die Anträge auf Asyl in Deutschland zurückgehen und das Thema aus dem Fokus der Medienaufmerksamkeit rückt. Die vermehrte Digitalisierungsbereitschaft, ausgelöst durch die Corona-Krise, holt das Thema digitale Teilhabe und Befähigung aktuell aber wieder zurück auf die Agenda.

Die Anforderungen der IT-Branche sind oft sehr hoch und machen auch eine höhere Qualifikation erforderlich. Dafür wäre ein Vollzeit-Kursprogramm nötig, das jedoch mit ehrenamtlichen Lehrkräften kaum umzusetzen ist. Der zeitliche Aufwand übersteigt zudem z. T. die Kapazitäten der Studierenden, die sich selbst finanzieren müssen. Unser fortschrittlicher Lehansatz, der die Studierenden zu einer selbstständigen Lernweise heranführt, bricht mit den traditionellen Formen des Frontalunterrichts. Dies fordert vor allem von den Lehrkräften und auch vom ReDI Team eine hohe Aufmerksamkeit und intensive Betreuung.

Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde?

Die Inhalte und Ziele der Ausbildung sollten im Vorfeld klar definiert werden. Dabei kann die Erfahrung, die die ReDI School mittlerweile gewonnen hat, helfen.

Die Einbindung von Unternehmen von Anfang an ist essentiell, um die Lehrinhalte zu koordinieren und starke Partner als potentielle Quelle für Arbeitsplätze zu gewinnen.

Die Einbeziehung innovativer Lehrorganisationen wie KAOS-PILOT ist ein hoher Gewinn für die Gestaltung der Kurse.

Weitere Informationen

www.redi-school.org

Digital Youth Program

| | |
|---------------------------|--|
| Autor | Pierluigi Delgiudice |
| Projektträger | ReDI School of Digital Integration |
| Kooperationspartner | Zu den Partnern der ReDI School zählen über 100 Unternehmen, v.a. aus der Technologiebranche |
| Laufzeit | 01/2020 – 12/2020 |
| Ziele | Das Digitale Jugendprogramm der ReDI School zielt darauf ab, junge Erwachsene zwischen 18–30 Jahren mit geringen digitalen Kompetenzen zu fördern und ihnen zu helfen, sich leichter in die deutsche Gesellschaft zu integrieren. Dafür vermittelt ihnen ReDI mithilfe von ehrenamtlichen Trainern digitale Fähigkeiten und Computerkenntnisse und bereitet sie mit Mentoren in Coachings und Bewerbungstrainings auf den Berufsstart vor. |
| Zielgruppe | Junge Erwachsene zwischen 18–30 Jahren mit geringen digitalen Kompetenzen |
| Projektstandorte | Berlin |
| Finanzierung durch | Société Générale Corporate Foundation |
| Einbindung Ehrenamtlicher | ja |
| Projektbeschreibung | Das Jugendprogramm hilft jungen benachteiligten Geflüchteten, Migranten und Deutschen ohne Zugang zu digitaler Bildung bei ihrem Integrationsprozess in die deutsche Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt. Angeboten werden Computerkurse, digitale Trainings und Karriereworkshops, um die Schülerinnen und Schüler für eine digitale Zukunft zu stärken und ihnen den Berufsstart zu erleichtern. Die Kurse führen ehrenamtliche Experten aus der Praxis durch. |
| Was lief gut? | Das erste Semester war von den Einschränkungen und Vorgaben der Covid-19-Pandemie geprägt. Das ReDI Team stellte kurzfristig das Angebot auf virtuelles Lernen und Online-Formate um. Dennoch konnten sehr gute Ergebnisse erzielt werden. Die Studenten waren motiviert und engagiert und meisterten trotz mangelnder digitaler Fähigkeiten die Herausforderungen, online zu lernen, sehr gut. Mit 40 Studenten nahmen viele Jugendliche am Programm teil, obwohl im Vorfeld die Kapazitäten fehlten, das Projekt angemessen zu bewerben. |

| | |
|---|--|
| Was gestaltete sich schwierig? | Angesichts des geringen Niveaus der digitalen Fähigkeiten der teilnehmenden Schülerinnen und Schüler war es eine große Herausforderung, die Online-Kurse zu starten und durchzuführen. Das Fehlen eines Netzwerks an Organisationen, die mit Jugendlichen arbeiten, hat den Programmstart und die Rekrutierung von Studenten erschwert. Außerdem dauerte es lange, um die Finanzierung dieses Programmes für Jugendliche zu sichern. Viele potentielle Unterstützer haben zwar Diversity-Ziele, aber nicht den Fokus auf der Förderung digitaler Grundkenntnisse für sozial benachteiligter Jugendliche. |
| Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde? | Für die Teilnehmer wäre es sehr hilfreich, wenn digitale Kurse und Sprachkurse kombiniert werden könnten. Dies würde den Integrationsprozess der Schüler beschleunigen. |
| Weitere Informationen | www.redi-school.org/copy-of-youth-program |

Gemeinsam in die Ausbildung (GidA)

| | |
|---------------------|---|
| Autor | Dominik Dres |
| Projektträger | Otto Benecke Stiftung e.V. (OBS) |
| Kooperationspartner | Berufsbildungszentren des Handwerks |
| Laufzeit | 11/2016 – 12/2021 |
| Ziele | <p>Ziel des Modellprojektes ist es, bundesweit übertragbare Erfolgsfaktoren für eine Ausbildung im Handwerk zu identifizieren und damit zur Überwindung des Fachkräftemangels insbesondere in den Handwerksberufen beizutragen. Geflüchtete und deutsche Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf werden dazu nach dem ganzheitlichen Ansatz „alles aus einer Hand und unter einem Dach“ gemeinsam auf eine duale Berufsausbildung im Handwerk vorbereitet. Das Maßnahmenangebot umfasst neben der Rekrutierung, Vorqualifizierung und anschließender Vermittlungsleistung an die beteiligten Betriebe daher auch Deutsch- und Stützunterricht, Berufsorientierung in verschiedenen Gewerken, Qualifikationsbausteine des ersten Lehrjahres sowie Betriebspraktika. Alle Teilnehmenden werden dazu durch eine/n lokale/n Koordinator/in („Kümmerer“) intensiv begleitet und beim Übergang in ein Ausbildungsverhältnis individuell gefördert und unterstützt. Die flankierende Ausbildungsbegleitung ermöglicht den Teilnehmenden bei Bedarf auch ergänzenden Deutsch- und Stützunterricht während der Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule. Die weitere Begleitung der Handwerksbetriebe trägt zusätzlich dazu bei, mögliche Vorbehalte angesichts bürokratischer Hürden und interkultureller Differenzen abzubauen und den Ausbildungserfolg nachhaltig zu befördern.</p> |
| Zielgruppe | <p>Für die Zielgruppe der kleinen und mittleren Handwerksbetriebe (KMU) an den jeweiligen Projektstandorten leistet das Projekt einen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Dazu richtet sich GidA an junge anerkannte Flüchtlinge, Asylbewerber/-innen mit Aufenthaltsgestattung und Personen mit einer Duldung, die über eine Beschäftigungserlaubnis der Ausländerbehörde verfügen. Das Modellprojekt richtet sich allgemein an junge Flüchtlinge, die sich mit einer guten Bleibeperspektive in Deutschland aufhalten, sowie an geduldete Personen, die aller Voraussicht nach länger in Deutschland bleiben werden. Des Weiteren wurden benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Förderbedarf im Sinne von SGB II, § 51–53, im Regelfall im Alter von 18 bis 35 Jahren, aufgenommen.</p> |

| | |
|---------------------------|---|
| Projektstandorte | <ul style="list-style-type: none"> • Bildungszentrum Handwerk der Kreishandwerkerschaft Duisburg • Schulungs- und Servicezentrum Vest GmbH, Recklinghausen • Handwerkskammer für Ostthüringen, Gera (bis 2019) |
| Finanzierung durch | Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) |
| Einbindung Ehrenamtlicher | ja |
| Projektbeschreibung | <p>Mit dem Modellprojekt GidA wird ein Konzept erprobt, das das langwierige Nacheinander von Sprachkursen, Integrationsangeboten und Berufsqualifizierung bei unterschiedlichen Trägern zugunsten eines produktiven Nebeneinanders dieser Maßnahmen überwindet. Wartezeiten und Reibungsverluste entfallen, die kontinuierliche Begleitung und Ansprache der Jugendlichen und jungen Erwachsenen fördern das Durchhaltevermögen der Teilnehmenden.</p> <p>Seit 01.01.2019 erfolgt eine Folgeförderung des Projektes mit der Zielsetzung, den bisherigen Projekt- und Ausbildungserfolg im Sinne der beteiligten Unternehmen bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss der Teilnehmenden aufrecht zu erhalten. Zum Zwecke der Ausbildungsstabilisierung werden die bewährten Unterstützungsleistungen von GidA in reduziertem Umfang fortgeführt und die Teilnehmenden bis zum Erwerb eines ersten qualifizierenden Berufsabschlusses begleitet, um folglich – an der sogenannten zweiten Schwelle – als ausgebildete Fachkräfte in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse einzumünden.</p> |
| Was lief gut? | <p>Analog der wissenschaftlichen Begleitforschung zu GidA durch das Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP GmbH, 2019) hat sich das ganzheitliche GidA-Modell als Erfolgsfaktor erwiesen.</p> <p>Die Ausbildungsvorbereitung, das Matching und die flankierende Ausbildungsbegleitung haben sich insbesondere für die beteiligten Handwerksbetriebe als passgenau erwiesen, die Netzwerke der Berufsbildungszentren konnten hierbei entscheidend zum Erfolg beitragen.</p> |

| | |
|---|--|
| Was gestaltete sich schwierig? | Das Erlernen der deutschen Sprache stellt eine der zentralen Anforderungen des Projektvorhabens dar. Hierbei ist zu beachten, dass das Bildungsniveau der Teilnehmenden daher nicht zu niedrig sein sollte. Dennoch haben auch Teilnehmende mit geringeren Deutschkenntnissen im Verlauf des Projektes erfolgreich die duale Berufsausbildung absolvieren können. Die Umsetzung dieses ganzheitlichen Ansatzes erfordert daher auch mit Blick auf die Nachhaltigkeit die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen – auch während der Ausbildung. |
| Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde? | Die wissenschaftliche Begleitforschung durch die RISP GmbH bestätigt, dass der erprobte GidA-Ansatz zu einem erfolgreichen Modell für die berufliche Integration von Geflüchteten und ggf. weiteren Zielgruppen mit Einstiegshemmnissen werden kann, das zur Verringerung des Fachkräftemangels insbesondere im Handwerk beiträgt. Die wissenschaftlichen Ergebnisse bieten auch vor dem Hintergrund der bundesweit rund 550 Berufsbildungszentren des Handwerks zudem verschiedene Anknüpfungspunkte für einen Transfer des GidA-Modells auf andere Branchen, Zielgruppen und Regionen. |
| Weitere Informationen | <p><i>Informationen zum Projekt:</i> www.obs-ev.de/berufliche-qualifizierung/gemeinsam-in-die-ausbildung</p> <p><i>GidA-Bericht der wissenschaftlichen Begleitforschung durch die RISP GmbH:</i> www.obs-ev.de/fileadmin/user_upload/3_Berufliche_Qualifizierung/GidA/pdf/190905_Schlussbericht_GidA_web.pdf</p> |

Unternehmensgründung als Weg zur Arbeitsmarktintegration

Selbständigkeit als Weg der Arbeitsmarktintegration: Perspektiven aus dem Gründungsökosystem

Abstract Über die Schaffung von Arbeitsplätzen hinaus erhält das Gründungsgeschehen in Deutschland wertvolle Impulse durch Gründende mit Fluchterfahrung. Deshalb gibt es in Deutschland seit 2016 Unterstützungsmaßnahmen für geflüchtete Gründungsinteressierte, die mit einer selbständigen Beschäftigungsaufnahme in den Arbeitsmarkt einmünden oder sich beruflich weiterentwickeln möchten. Auf Basis von Sekundärdaten und 31 Experteninterviews mit Akteuren in Wirtschafts- und Sozialpolitik, Arbeitsverwaltung, Finanzinstituten und Nichtregierungsorganisationen werden Empfehlungen für eine nachhaltigere Unterstützung von gründungsinteressierten Geflüchteten abgeleitet.

1. Existenzgründungsunterstützung für Geflüchtete

Auch wenn Neuzugewanderte mit Fluchterfahrung bis zur Ausbreitung der Covid-19 Pandemie zuletzt schneller in den Arbeitsmarkt eintraten als vorherige Zuwanderungskohorten von Geflüchteten,^{1,2} sind sie im Vergleich zu anderen Migranten benachteiligt, was sowohl die Zeitdauer bis zur Aufnahme einer Beschäftigung als auch die Beschäftigungsquoten, das Einkommen und die qualifikatorische Entsprechung ihrer Tätigkeiten anbelangt.³ Angesichts der Bedeutung der ökonomischen Integration von Geflüchteten durch den Zugang zu Arbeit als Voraussetzung für weitere Schritte der sozialen Integration, wird die nachhaltige Einmündung in den Arbeitsmarkt auch im Rahmen der beruflichen Selbständigkeit diskutiert.⁴ Insbesondere wenn es darum geht, fluchtspezifische Hürden⁵ bei der Jobsuche zu umgehen und vorhandene Potenziale bei den Neuzugewanderten in Unterstützungsmaßnahmen der

-
- 1 Vgl. Marlene Saal/Juergen Volkert, Labor market integration of refugees in Germany: Employers' experiences and consequences, in: Ekonomski Vjesnik 32, Nr. 2 (2019), S. 425–438.
 - 2 Vgl. Herbert Brücker/Yuliya Kosyakova/Eric Schuß, Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015, Nürnberg 2020.
 - 3 Vgl. Zerrin Salikutluk/Johannes Giesecke/Martin Kroh, Geflüchtete nahmen in Deutschland später eine Erwerbstätigkeit auf als andere MigrantInnen, in: DIW-Wochenbericht 83, Nr. 35 (2016), S. 749–756.
 - 4 Vgl. Alexandra David, Migrantisches Unternehmertum: Eine Chance der Arbeitsmarktintegration für geflüchtete Menschen?, in: Forschung Aktuell, Nr. 2 (2017).
 - 5 Vgl. Tanja Kiziak/Frederick Sixtus/Rainer Klingholz, Von individuellen und institutionellen Hürden. Der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter, Berlin 2019.

Arbeitsmarktintegration wirksam zu nutzen, kann eine selbständige Beschäftigungsaufnahme relevant werden. Selbständigkeit birgt aber auch das Risiko des Scheiterns, insbesondere wenn sie unvorbereitet und ohne die entsprechenden Voraussetzungen eingegangen wird. Deshalb ist es wichtig, die Rahmenbedingungen im Gründungsökosystem zu optimieren. Seit 2016 haben sich zahlreiche private und öffentliche Initiativen sowie Nichtregierungsorganisationen für die Unterstützung von gründungsinteressierten Geflüchteten gebildet. Sie werden durch Wirtschaftsförderung, Integrations- und Arbeitsmarktpolitik, aber auch durch private Stiftungen finanziert. Noch ist es für eine Erfolgsbilanz dieser Aktivitäten zu früh, da Aktivitäten der Gründungsunterstützung Zeit benötigen, um ihre Wirkung zu entfalten. Allerdings eröffnen die Entwicklungen im Gründungsgeschehen um Geflüchtete den Blick auf bürokratische Hürden, Regelungsbedarfe sowie Veränderungspotenziale im Verwaltungsvollzug und in der Zusammenarbeit zwischen Gründungsinteressierten, Initiativen der Gründungsunterstützung und der öffentlichen (Arbeits-)Verwaltung. Auf der Datenbasis von Experteninterviews und Sekundärdaten werden diese im Folgenden besprochen. Die vorgestellten Befunde sollen dazu beitragen, Gründungsunterstützung für Geflüchtete als Weg der Arbeitsmarktintegration noch wirkungsvoller zu gestalten.

2. Methode

Die Selbständigkeit von Geflüchteten hat vor 2015 in der Sozialforschung kaum eine Rolle gespielt.⁶ Um das neue Forschungsfeld „Refugee Entrepreneurship“ zu erfassen, wurden im Forschungsprogramm „AG² Analysen zum Gründungspotenzial und zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ am Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim 31 Experteninterviews mit Akteuren des Gründungsökosystems⁷ zwischen 2017 und 2020 deutschlandweit geführt. Die Datensammlung umfasst 1710 Interviewminuten sowie Sekundärdaten aus der schriftlichen Kommunikation zwischen dem Forschungsteam und den Experten. Neben Potenzialen und Hürden der Arbeitsmarktintegration von neuzugewanderten Geflüchteten beinhalten die Daten die Vor- und Nachteile einer selbständigen Erwerbstätigkeit gegenüber einer abhängigen Beschäftigung sowie die politischen Gestaltungsmöglichkeiten im komplexen Zusammenspiel der Triebkräfte und Hemmnisse im Gründungsökosystem. Die Experten sind hierbei als „Zeugen“ der uns interessierenden (Gründungs-)Prozesse und Sachverhalte zu verstehen, da sie Vertreter für die Handlungsweisen, Sichtweisen und Wissenssysteme „ihres Feldes“ sind.^{8,9}

6 Damit lässt sich das auch das Desiderat an repräsentativen amtlichen Sekundärdaten wie dem Mikrozensus oder dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) zu geflüchteten Gründungsinteressierten erklären, da in Deutschland bis 2016 weder Zuwanderungsgrund noch Aufenthaltsstatus systematisch erhoben wurden.

7 Ein Gründungsökosystem kann als loses Netzwerk der am Gründungsprozess beteiligten Institutionen und Organisationen verstanden werden. Siehe hierzu: W. Axel Zehrfeld/Thomas Funke, *Abseits von Silicon Valley. Beispiele erfolgreicher Gründungsstandorte*, Frankfurt am Main 2014.

8 Vgl. Jochen Gläser/Grit Laudel, *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*, Wiesbaden 2010.

9 Vgl. Jan Kruse et al., *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*, Weinheim, Basel 2015.



Abb. 1: Darstellung der Interviewstichprobe in Bezug auf die Kontaktintensität mit geflüchteten Gründungsinteressierten und Beteiligung am Gründungsprozess. | Quelle: Eigene Darstellung.

In diesem explorativen Forschungsstadium hatte die horizontal und vertikal breit gefächerte Auswahl an Gesprächspartnern aus Arbeitsverwaltung, Wirtschaftsförderung und Nichtregierungsorganisationen eine hohe Priorität (s. Abb. 1).¹⁰ Wir sprachen im Rahmen einer zielgerichteten Auswahl an Interviewpartnern sowohl mit Führungskräften als auch mit Ansprechpersonen auf operativer Ebene, die sich im direkten täglichen Kontakt mit neuzugewanderten Geflüchteten befinden und dementsprechend deren Motivationen aber auch Problemlagen kennen und einschätzen können. Nach konstatierte Saturierung der Interviewinhalte, die den Umfang der Datenerhebung begrenzt, geben wir in einer verdichteten inhaltsanalytischen Auswertung Ausblick auf hinderliche und förderliche organisationale Perspektiven im Gründungsökosystem in Deutschland. Dabei geben wir im folgenden Abschnitt zunächst einen Überblick aus Forschungsliteratur und eigenen Observationen über zentrale Triebkräfte und Hindernisse bei Existenzgründungen durch Geflüchtete.

3. Die Interaktion von Potenzialen und Hemmnissen im Gründungsökosystem für Gründende mit Fluchterfahrung

Ob und unter welchen Bedingungen Geflüchtete in die berufliche Selbständigkeit eintreten, hängt neben den individuellen Ressourcen vor allem vom institutionellen Rahmen des Zuwanderungs- und Arbeitsmarktregimes ab. Für refugee entrepreneurs nehmen diese institutionellen Faktoren im Vergleich zu anderen Selbständigen mit Migrationserfahrung eine viel zentralere

¹⁰ Zu weiteren sampling-Kriterien gehörten eigener Migrationshintergrund, eigene Selbständigkeitserfahrung, urbaner oder ruraler Standort und Einzugsbereich ihrer Organisation.

Rolle ein. Dies zeigt sich daran, dass Schutzsuchende in Deutschland bis auf wenige Ausnahmen den formalen Gründungsvollzug in Deutschland nur nach einer positiven Entscheidung im Asylverfahren unternehmen können. Beim Blick auf die volatilen Entscheidungsquoten in den Asylverfahren der vergangenen zehn Jahre bis 2019 zeigt sich, dass zuletzt nur ca. 40 Prozent der Asylantragstellenden überhaupt die formalen aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Selbständigkeit erfüllen (s. Abb. 2). Dabei wird im Jahr 2019 auch klar, dass Zugewanderte im Fluchtcontext, die aus institutioneller Sicht für eine Selbständigkeit in Frage kommen, hauptsächlich aus Syrien, dem Irak und zuletzt der Türkei (zusammen 75 Prozent) stammen (s. Abb. 3).

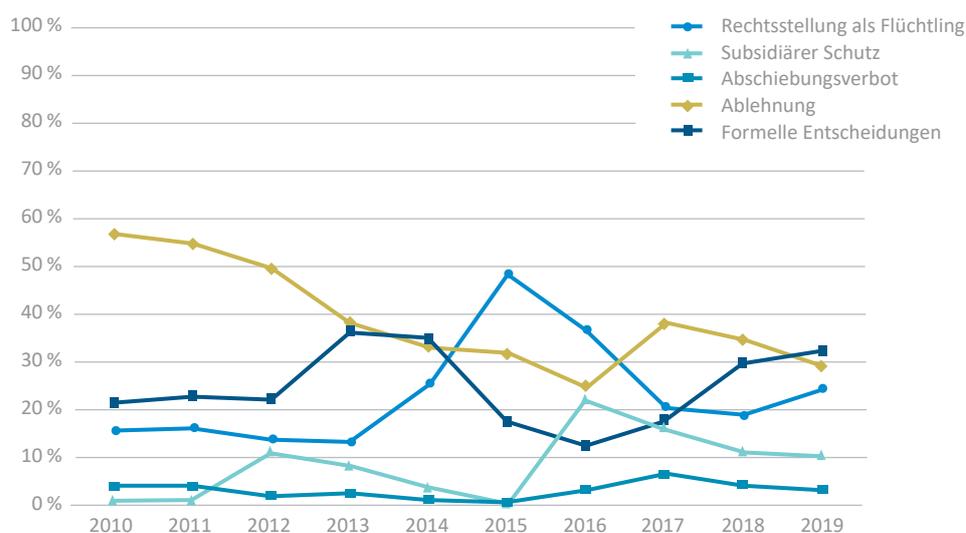


Abb. 2: Quoten der Entscheidungsarten im Asylprozess von 2010–2019. | Quelle: BAMF, 2020.¹¹

Der institutionelle Kontext im Gründungsökosystem von Geflüchteten steht wiederum in wechselseitiger Abhängigkeit von den Gelegenheiten, die der deutsche (Arbeits-)Markt bietet und der Ressourcenausstattung von gründungsinteressierten Geflüchteten. Diese bestehen aus Humankapital wie Motivation, kognitiven Fähigkeiten, Bildung und Arbeitserfahrung; Sozialkapital wie beispielsweise Zugang zum Gründungsökosystem, Kontakte zu (deutschen) Freunden¹² oder Einbindung in die eigene community¹³, aber auch aus dem Zugriff zu Finanzkapital und gründungsrelevantem Systemwissen. Geflüchtete sind dementsprechend nicht nur potenzielle Arbeits- und Fachkräfte, sondern repräsentieren auch selbständigkeitsrelevante Kompetenzen und Innovation oder Finanzierung und Marktnachfrage.¹⁴

11 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Das Bundesamt in Zahlen 2019. Asyl, Nürnberg 2020, S. 38.

12 Vgl. Herbert Brücker et al., Forced Migration, Arrival in Germany, and First Steps toward Integration, in: DIW Weekly Report, Nr. 48 (2016), S. 541–556

13 Rima M. Bizri, Refugee-entrepreneurship: a social capital perspective, in: Entrepreneurship & Regional Development 29, Nr. 9–10 (2017), S. 847–868.

14 Vgl. Sameeksha Desai/Wim Naudé/Nora Stel, Refugee entrepreneurship: context and directions for future research, in: Small Business Economics (2020).

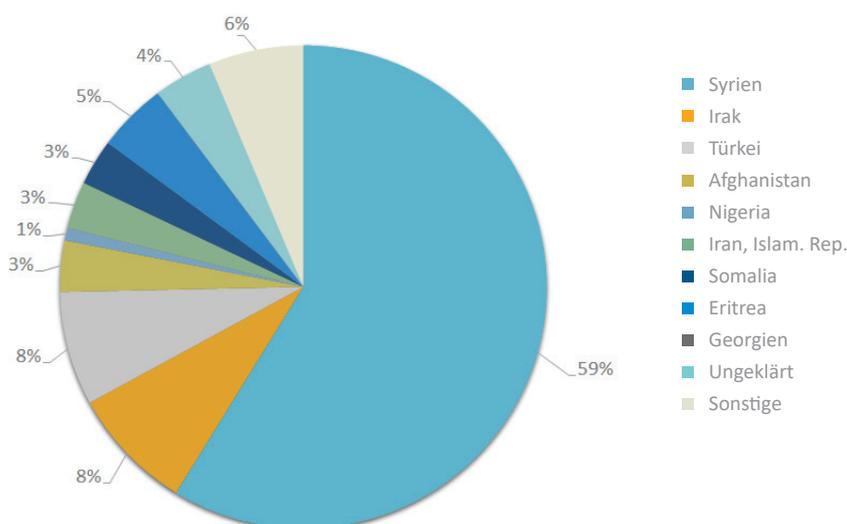


Abb. 3: Anteile der Staatsangehörigkeiten mit positiven Asylbescheiden (Rechtsstellung als Flüchtling, Anerkennung als Asylberechtigte und subsidiärer Schutz) in 2019 | Quelle: Adaptiert von BAMF, 2020 (FN 11), S. 40.

Die in jüngerer Zeit nach Deutschland Zugewanderten zeigen eine hohe und bisher nur teilweise vollzogene Erwerbsorientierung, die sich aus intrinsischer und extrinsischer Motivation zusammensetzt.¹⁵ Über eine generelle Erwerbsorientierung hinaus gibt es unter Geflüchteten ein beträchtliches Gründungsinteresse. So konnte sich die Hälfte der Befragten in einer Erhebung des Ifm unter 1279 Geflüchteten in Baden-Württemberg im Jahr 2018 gut oder sehr gut vorstellen, zukünftig eine selbständige Tätigkeit aufzunehmen.¹⁶ Gründe für das ausgeprägte Interesse an einer Selbständigkeit liegen unter anderem darin, dass ein Drittel der seit 2013 zugewanderten Geflüchteten Selbständigkeitserfahrungen aus ihren Herkunftsländern mitbringen und im Vergleich zu anderen Zuwanderungsgruppen beim Eintritt in den hiesigen Arbeitsmarkt stärker benachteiligt sind.^{17,18} Psychosoziale Selbstselektionseffekte in die Selbständigkeit, wie Risikofähigkeit, die Arbeitsmigranten häufig unterstellt werden, sollten jedoch vor allem im Fluchtkontext in Frage gestellt werden.¹⁹ Traumatisierung als Folge der Erlebnisse in den von Krieg und Verfolgung geprägten Herkunftsländern und während der Fluchtmigration kann darüber hinaus den Gründungsprozess beeinflussen.^{20,21}

15 Vgl. Brücker et al., 2020 (FN 2).

16 Vgl. Carina Hartmann et al., Ifm refugee sample bw "Do you want to start your own business? – Not at all, Rather not, Much, Very much", Mannheim 2018.

17 Vgl. Brücker et al., 2016 (FN 12).

18 Vgl. Salikutluk et al., 2016 (FN 3).

19 Vgl. Nonna Kushnirovich/Sibylle Heilbrunn/Liema Davidovich, Diversity of Entrepreneurial Perceptions: Immigrants vs. Native Population, in: *European Management Review* 15, Nr. 3 (2018), S. 341–355.

20 Vgl. Steven J. Gold, The Employment Potential of Refugee Entrepreneurship: Soviet Jews and Vietnamese in California, in: *Review of Policy Research* 11, Nr. 2 (1992), S. 176–186.

21 Vgl. Edvard Hauff/Per Vaglum, Vietnamese boat refugees: the influence of war and flight traumatization on mental health on arrival in the country of resettlement. A community cohort study of Vietnamese refugees in Norway, in: *Acta psychiatrica Scandinavica* 88, Nr. 3 (1993), S. 162–168.

| Akteur | Organisationale Perspektive auf geflüchtete Gründende | Exemplarische Auszüge aus dem Datenmaterial | Einfluss auf Gründungen durch Geflüchtete |
|--------|---|---|---|
| PV | Signal- und Reaktionsorientierung | <i>Unsere Antragsteller haben acht, neun Monate gewartet, bis sie überhaupt einen Prüfungstermin [für die Anerkennung der ausländischen Abschlüsse] bekommen haben. Die haben acht, neun Monate gewartet, bis sie überhaupt noch eine erste Entscheidung bekommen haben. [...] – aber die ganze Problematik ist nicht entstanden, weil die das jetzt böse meinen [...] das Personal fehlt einfach. (AV 25 163)</i> | Die Anerkennungsprozesse von ausländischen Abschlüssen als Voraussetzung für den formalen Gründungsvollzug verzögern sich. |
| WF | Systemorientierung | <i>Wenn die [Geflüchteten] eine Ausbildung machen in einem Handwerk, werden sie mit Kussband geholt, wenn sie sprachlich fit sind, ja. Aber durch die Meisterpflicht ist halt in sehr, sehr vielen Berufen ein dickes Brett zu bohren. (GB 4 72)</i> | Der Interessenkonflikt zwischen der Integration von Geflüchteten und dem Schutz bestehender Gewerke behindert den Gründungsvollzug. |
| AV | Problemorientierung | <i>Vermittlungsvorrang in Arbeit oder Ausbildung nach §4 Abs. 2 SGB III [...] In der Folge bemüht sich die Agentur wie auch das Jobcenter zunächst darum, die Kundinnen/Kunden in Arbeitsverhältnisse zu vermitteln. Existenzgründungen bzw. deren Förderung sind deshalb nicht ausgeschlossen. (AV E-Mail Nov 2018) Also für mich ist eine Selbstständigkeit, macht Sinn, wenn einer zu mir kommt und sagt „Ich will unbedingt um jeden Preis und mach' das auch ohne Förderung“ und eine gute Idee hat und ideal sich im System auskennt. Jeder andere, der sagt „Ach, ich hätte gerne eine Förderung, weil ich mich selbstständig mach“, ist für mich schon kritisch. [...] Also zu sagen, ich mache Leute selbstständig, weil sie als Angestellte nicht qualifiziert sind, finde ich, ist ein Hohn, sag ich jetzt mal ganz ganz – ich finde, das ist ein Hohn. Ich finde, das nimmt diese Menschen nicht ernst. [...] Das ist eigentlich nicht meine Vorstellung vom Sozialstaat. (AV 27 90)</i> | Die unklare gesetzliche Grundlage und der Ermessensspielraum führen zu unterschiedlicher Expertise und Ausgestaltung der Gründungsunterstützung bei den Akteuren der Arbeitsverwaltung. |
| FI | Risikoorientierung | <i>Einfach Zugang zu Finanztools und finanziellen Ressourcen ist sehr schwierig und teilweise ist das politisch getrieben und teilweise das Resultat öffentlicher Wahrnehmung. [...] Ich glaube es ist eine Verschränkung wie die 3-jährigen Aufenthaltstitel, die es Banken oder anderen Gründern erschwert zu sagen oh hier gibt es jemanden, dem ich ein Darlehen mit 15–20-jähriger Laufzeit gebe [...] und dann die gesetzlichen Aspekte für Newcomer in Deutschland: Einfach eigene Bankkonten zu haben und Finanzdienstleistungen nutzen zu können. (GB 13 43-69)</i> | Die Gleichbehandlung von neuzugewanderten und anderen Kundengruppen führt zu Diskriminierung von geflüchteten Gründungsinteressierten. |
| GB | Ressourcen- und Gelegenheitsorientierung | <i>[Wir wünschen uns] mehr Offenheit bei den Vermittlern des Jobcenters für das Thema [Gründungen]. [...] Und auch mehr Kooperation zwischen Institutionen, wie Handelskammer und anderen schon in dem Thema bereits existierenden Institutionen, die auch uns als Konkurrenz oft sehen. Da wünsche ich mir mehr Zusammenarbeit. (GB 14 116-123)</i> | Die Nischenposition von migrantischen Inkubatoren im Gründungsökosystem beeinträchtigt konstruktive Problemlösungen für geflüchtete Gründende. |
| INT | Integrationsorientierung | <i>Und da gibt es solche Projekte, wie bei „Start-Up Your Future“, ja. Wirtschaftsjuniorer sind ja junge Unternehmer, die sich zusammengeschlossen haben ... ich glaube, als Verein sind sie organisiert. Und die gehen in Partnerschaften mit den Geflüchteten. Und da gibt es auch verschiedene Bausteine, also von Hospitationen im Unternehmen über Mentorenschaft, Unterstützung bei Team- oder Tandemgründung, bei Unternehmensnachfolge. Das ist ja auch ein richtiger Weg. (WF 17 49)</i> | Zivilgesellschaftliche Ansätze unterstützen die Überwindung von migrationspezifischen Hürden einer Gründung. |



Tab. 1: Dominante organisationale Perspektiven auf geflüchtete Gründende und die Auswirkungen auf den Gründungsprozess | Quelle: Eigene Darstellung.

Die Ausstattung an Human-, Sozial- und Finanzkapital wie z. B. Bildung oder Arbeits- und Selbständigkeitserfahrung ist allerdings nicht unbedingt aus dem Herkunftsland in den institutionalisierten, berufsfachspezifisch stark strukturierten deutschen (Arbeits-)Markt und das hiesige Gründungsökosystem übertragbar.^{22,23} Die Gründe dafür stehen im Zusammenhang mit den Umständen der Fluchtmigration.²⁴ Im Gegensatz zu anderen Gruppen von Migranten findet die Aus- bzw. Einwanderung im Flucht Kontext typischerweise ad hoc statt, was zu geringeren ankunftslandspezifischen Vorbereitungsmaßnahmen und Ressourcenausstattungen führt. Folglich sind Geflüchtete bei Ankunft im Aufenthaltsland weniger gut mit der Sprache des Aufenthaltslandes vertraut. Auch Zeugnisse und Zertifikate, sofern diese in durch Krieg und Krisen unterbrochenen Bildungs- und Karriereverläufen und in weniger formalisierten Berufsausbildungen vorliegen, haben auf der Flucht eine geringere Priorität.

So lassen sich auf Basis der beschriebenen Ausgangslage aus Forschungsliteratur und Interviewdaten in Deutschland drei zentrale Problembereiche im Kontext von Gründungen durch Geflüchtete feststellen. Dazu gehörten:

22 Barry R. Chiswick/Paul W. Miller, Negative and Positive Assimilation, Skill Transferability, and Linguistic Distance, in: Journal of Human Capital 6, Nr. 1 (2012), S. 35–55.
 23 Philip Connor, Explaining the Refugee Gap: Economic Outcomes of Refugees versus Other Immigrants, in: Journal of Refugee Studies 23, Nr. 3 (2010), S. 377–397.
 24 Bram Wauters/Johan Lambrecht, Barriers to Refugee Entrepreneurship in Belgium: Towards an Explanatory Model, in: Journal of Ethnic and Migration Studies 34, Nr. 6 (2008), S. 895–915.

1. die **Anerkennung und Verwertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen**,
2. der **Zugang zu Finanzierung**, vor allem bei zeitlich befristeten Aufenthaltstiteln und
3. die **Professionalisierung und Verstetigung der diversitätssensiblen Unterstützung** für die neue Zielgruppe von angehenden Selbständigen mit Fluchterfahrung.

In Tabelle 1 sind die dominanten organisationalen Perspektiven des Gründungsökosystems auf Selbständigkeit von Geflüchteten dargestellt, die aus der verdichtenden Inhaltsanalyse resultieren. Sie bedingen aktuelle Herausforderungen bezüglich bürokratischer Hürden und Regelungsbedarfe, Verbesserungen im Verwaltungsvollzug und Verbesserungspotenziale in der Zusammenarbeit zwischen Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft.

4. Diskussion

Die unterschiedlichen organisationalen Perspektiven auf Gründungen durch Geflüchtete stehen sich im Gründungsökosystem teilweise diametral gegenüber und neutralisieren sich dementsprechend in ihrer Wirkung im Verwaltungsvollzug, was die Gründungsvorhaben von Geflüchteten massiv behindern kann. Im Folgenden werden bürokratische Hürden und Regelungsbedarfe, Verbesserungsbedarfe im Verwaltungsvollzug aber auch Möglichkeiten zur Intensivierung der Zusammenarbeit von öffentlicher Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft auf der Basis des beschriebenen Datenmaterials besprochen und daraus Handlungsvorschläge abgeleitet.

4.1 Bürokratische Hürden und Regelungsbedarfe

Der in der Arbeitsverwaltung²⁵ gesetzlich beauftragte Vermittlungsvorrang in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen führt dazu, dass die ebenfalls gesetzlich bereitgestellten Maßnahmen der Gründungsunterstützung,²⁶ aber auch finanzielle Förderungen wie der Existenzgründungszuschuss deutschlandweit keine einheitliche Anwendung finden. So kommt es sogar auf lokaler Ebene je nach persönlichem Ansprechpartner zu unterschiedlichem Umgang mit diesen Fördermöglichkeiten. Eine einheitlich regulierte Implementierung von Gründungsunterstützungsmaßnahmen würde den Ermessensspielraum in der Erteilung bzw. Verweigerung dieser Maßnahmen durch Ansprechpartner in der Arbeitsverwaltung limitieren, die nur bedingt für Gründungsberatung qualifiziert sind. Für Gründungsinteressierte wird sich dadurch die Unsicherheit über die Bereitstellung oder Kürzung von finanziellen staatlichen Unterstützungsleistungen im Gründungsprozess reduzieren. Außerdem würde ein Recht auf (Geschäfts-)Kontoeröffnung

²⁵ Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter.

²⁶ Dazu gehören auch Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine (AVGS) für die Inanspruchnahme von Beratung in zertifizierten Gründungsberatungseinrichtungen, mit Expertise in der Begleitung und Unterstützung von migrantischen bzw. geflüchteten Gründenden.

aus finanzieller Perspektive dazu führen, dass Gründungsvorbereitungen von Geflüchteten nicht an vermeidbaren niedrigschwelligen Hürden scheitern.

Derzeit führt die konträre gesetzliche Regulierung zwischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (Anerkennungsgesetz) und der teilweisen Wiedereinführung der Meisterpflicht im Handwerk zu Gründungshemmnissen. Für eine gründungsfreundlichere politische Regulierung sollten Integrationsinteressen und Interessen zum Schutz von regulierten Berufsständen, auch im Sinne des Fachkräftemangels und im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, besser aufeinander abgestimmt sein.

4.2 Verbesserungsbedarf im Verwaltungsvollzug

Um auf der einen Seite den Anforderungen einer professionellen und diversitätssensiblen Gründungsberatung²⁷ gerecht werden zu können und den Gründungsinteressierten im hochinstitutionalisierten deutschen Gründungsökosystem Orientierung zu geben, sollten Bestrebungen für eine zentrale Anlaufstelle für Gründungsinteressierte vorangetrieben und parallele Unterstützungsstrukturen vermieden werden.²⁸ Ein Zwischenschritt hin zu diesem Ziel besteht in einer Ausweitung bzw. dem flächendeckendem Einsatz von AVGS-Vermittlungsgutscheinen für migrationsspezifische Gründungsberatung durch Beratungseinrichtungen, Inkubatoren und Acceleratoren, die in den vergangenen Jahren bereits wertvolle Expertise in der Zusammenarbeit mit gründungsinteressierten Geflüchteten aufbauen konnten. Daran anschließend sollte die praktische Implementierung des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes weiter vorangetrieben werden. Eine Standardisierung der Anerkennungsprozesse, die zu kosteneffizienteren und beschleunigten Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Kenntnissen, Ausbildungen und den teilweise fehlenden Zertifikaten führen, kann durch die Akquise von Fachpersonal in den zuständigen Verwaltungen erreicht werden. Im finanziellen Verwaltungsvollzug können Landesförderbanken durch innovative Finanzierungskonzepte wie Darlehen mit integrierten crowd funding-Kampagnen fehlende Sicherheiten in der Diskrepanz zwischen den Laufzeiten von Krediten und Aufenthaltstiteln kompensieren.

4.3 Verbesserung der Zusammenarbeit von öffentlicher Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft

In den Interviewgesprächen mit Vertretern von Wirtschaftsverbänden und -förderung wurde in den Experteninterviews wiederholt das komplexe Verwaltungssystem für angehende Selbständige bemängelt. Eine Verschlankung der vorherrschenden bürokratischen Strukturen kann die Zusammenarbeit von öffentlicher Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft grundsätzlich verbessern. Darüber hinaus sollten nachhaltige und konstruktive Beziehungen im Gründungsökosystem zwischen Inkubatoren für Gründungsprojekte von Geflüchteten, der Arbeitsverwal-

27 Vgl. Maria Alexopoulou / Michael Woywode, Professionalisierung der Gründungsberatung in der Einwanderungsgesellschaft – eine kritische Reflexion über die Rolle von Kultur im Beratungskontext, in: Jürgen Seifried / Bernd-Joachim Ertelt / Andreas Frey / Klaus Beck / Gerhard Minnameier / Birgit Ziegler (Hg.), Beruf, Beruflichkeit, Employability, Bielefeld 2019, S. 215–238.

28 Versuche wurden bereits am „Standort für Selbständige“ des Jobcenters Hamburg unternommen.

tung und den Wirtschaftsverbänden wie der Handwerkskammer intensiviert werden. Damit können standardisierte Prozesse der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen durch eine enge Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen diesen Organisationen, beispielsweise in Form von lokalen und überregionalen Gesprächsrunden, erreicht werden.

So heterogen die soziodemografischen Merkmale von gründungsinteressierten Geflüchteten sind, so verschieden sind auch andere angehende Selbständige mit und ohne Migrationshintergrund in der deutschen Start-up-Szene. Organisierte Matchmakings oder Geschäftspartnervermittlungen zwischen Gründenden mit und ohne Fluchterfahrung können den geflüchteten Gründungsinteressierten viele formale und informelle Barrieren, beispielsweise im Bereich Finanzierung, auf dem Weg zur Co-Gründung entfernen. Multinationale Tandemgründungen oder Bürgen sind für Finanzinstitute unter Umständen Kreditsicherheit genug für die Vergabe von Darlehen an neue Mandanten mit zeitlich limitierten Aufenthaltstiteln. Das zeigt auch, dass die offene Zivilgesellschaft eine bedeutende Rolle für geflüchtete Gründende einnimmt. Das große Engagement von Vereinen und sozialen Unternehmen, aber auch von freiwilligen Mentoren, Lotsen oder Multiplikatoren in der Verweisberatung sollte dabei nicht durch kurzfristige Projektfinanzierungslaufzeiten geschmälert werden. Im Design neuer Gründungsunterstützungsangebote für Geflüchtete sollten die Erkenntnisse aus den geschaffenen Strukturen der vergangenen fünf Jahre zielorientiert einmünden. Geflüchtete als Repräsentanten der Zivilgesellschaft sollten aber auch in der bedarfsorientierten Planung neuer Angebote eine stärkere Stimme erhalten.

Des Weiteren sind Personalentwicklungsmaßnahmen für eine professionelle Beratungstätigkeit in multikulturellen Kontexten einer modernen Einwanderungsgesellschaft, so wie sie bereits in den Institutionen der Arbeitsverwaltung umgesetzt werden, auch in anderen Beratungskontexten von Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern empfehlenswert. So kann struktureller ethnischer Diskriminierung im Gründungsökosystem vorgebeugt werden.

5. Ausblick

Gründungsförderung ist ein weltweit kontrovers diskutiertes Thema, das von vielen positiven Mythen, aber auch negativen Überzeugungen, geprägt ist. Erfolgreiche Selbständige erschaffen nicht nur ihren eigenen Arbeitsplatz, sondern bieten weitere potenzielle Erwerbsmöglichkeiten für Mitarbeitende und bereichern das Gründungsökosystem mit neuen Perspektiven an Produktideen und Dienstleistungsangeboten, die Innovationen und Markterweiterungen zur Folge haben. Die Begleitumstände der Fluchtmigration führen aber teilweise dazu, dass vorhandene Gründungsneigungen sowie Ressourcenausstattungen an Human-, Sozial- und Finanzkapital im Aufenthaltsland Deutschland nur partiell adaptiert und umgesetzt werden können.

Damit Unternehmensgründungen für Neuzugewanderte mit Fluchterfahrung nicht zur Sackgasse unter prekären Arbeits- und Lebensbedingungen werden, sondern eher zum Beschleunigungsstreifen für die weitere soziale Integration, sind bei der Unterstützung von angehenden Selbständigen im Gründungsökosystem folgende Aspekte relevant: Gründende mit Fluchterfahrung stehen in maßgeblicher Abhängigkeit vom Vollzug institutioneller Prozesse; angefangen bei der Dauer und dem Ausgang des Asylverfahrens über die Anerkennung von ausländischen

Qualifikationen als Voraussetzungen für den formalen Gründungsvollzug bis hin zur tragfähigen finanziellen Ausstattung des Gründungsvorhabens. Dementsprechend wurden aus der Perspektive des Gründungsökosystems zentrale Stellschrauben dargestellt, anhand derer das Gründungsgeschehen unter Geflüchteten nachhaltiger gefördert werden kann. Die gewonnenen verschiedenen Perspektiven aus den 31 Tiefeninterviews zeigen, dass berufliche Selbständigkeit sicherlich nicht als schnelles Allheilmittel für alle Neuzugewanderten mit Fluchterfahrung gegen einen blockierten Arbeitsmarktzugang und/oder Karriereaufstieg dienen kann. Dies liegt unter anderem an der großen soziodemografischen Heterogenität der neuzugewanderten Gründungsinteressierten. In diesem Zusammenhang ist es hilfreich, eine konstruktive Diskussion zur Verbesserung der Existenzgründungsförderung nicht auf Geflüchtete zu spezifizieren und zu limitieren, sondern außerdem auf andere Minderheiten mit Selbständigkeitsneigungen auszuweiten. Das Gründungsökosystem in Deutschland kann auch für weitere wirtschaftliche Herausforderungen zum Beispiel in Bezug auf den Fachkräftemangel Antworten bieten. Wie sich das Gründungsgeschehen von Neuzugewanderten in Abhängigkeit der wirtschaftlichen Auswirkungen von der Covid-19 Pandemie und der Arbeitsmarktsituation entwickelt, wird sich in den kommenden Jahren in quantitativen empirischen Analysen zeigen.

LOK.STARTUpCAMP international

| | |
|---------------------------|--|
| Autor | Michael Mashofer, Maria Kiczka-Halit |
| Projektträger | LOK.a.Motion GmbH |
| Kooperationspartner | AL Ard gUG |
| Laufzeit | 07/2016 – 07/2020 |
| Ziele | Umfassende, nachhaltige Gründungsbegleitung von Geflüchteten |
| Zielgruppe | Geflüchtete Menschen mit guter Bleibeperspektive |
| Projektstandorte | Berlin |
| Finanzierung durch | Berliner Wirtschaft (IHK -Berlin) |
| Einbindung Ehrenamtlicher | nein |
| Projektbeschreibung | <p>Das LOK.STARTUpCAMP international unterstützt Geflüchtete, unabhängig von Geschlecht und Herkunftsland, die sich in Berlin selbstständig machen möchten. Neben prozessbegleitender individueller Beratung, Coaching und Qualifizierung mit Fachkompetenz, mehrsprachigen Coaches und Referent/-innen bieten wir einen Ort, das Business Lab, wo Unterstützung bei der Recherche geboten wird und wo in Ruhe an der Unternehmensentwicklung gearbeitet werden kann.</p> <p>Selbstständigkeit ist ein guter Weg, um seine Fähigkeiten unter Beweis zu stellen, gerade weil Qualifikationen aus dem Ausland oft nicht nachweisbar sind oder anerkannt werden können, wohingegen in der Selbstständigkeit nicht nach formalen Qualifikationen bewertet wird, sondern nur nach der Leistung am Markt.</p> <p>Das LOK.STARTUpCAMP international bietet ein Bündel unterschiedlicher, aufeinander abgestimmter Maßnahmen, die darauf abzielen, gut vorbereitete Gründungen zu realisieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstgespräch und Assessment zur Klärung der Perspektiven der Geschäftsidee • Workshops zu unterschiedlichen gründungs- und unternehmensrelevanten Themen vorbereitend und begleitend zum Einzelcoaching • Individuelles Coaching und Begleitung vor und nach der Gründung zur Erstellung eines Businessplans sowie Begleitung und Unterstützung bei Behörden und Finanzierungsangelegenheiten |

- Business Lab als ein Ort zum Arbeiten und Reden in Begleitung eines erfahrenen Coach zur Unterstützung bei der Erarbeitung des Businessplan, bei Recherchearbeiten und Vernetzungsaktivitäten
- Stammtische für das GetTogether zu interessanten Themen rund um die Gründung mit interessanten Expert/-innen und zum Erfahrungsaustausch
- Mentoring: Individuelle Begleitung der Gründung durch Fachleute aus der Wirtschaft nach Bedarf

Was lief gut?

Die Nachfrage nach dem Angebot des LOK.STARTUpCAMP international war sehr hoch – höher als ursprünglich angenommen – und hält weiterhin an. Das heißt, es gab und gibt eine hohe Gründungsmotivation, basierend auch auf unternehmerischen Erfahrungen.

Von 450 Erstanfragen und Gesprächen nahmen gut 55 % die Angebote wahr, knapp 140 Geflüchtete haben bis zum Mai 2020 gegründet. Nur 15 % Prozent haben das Unternehmen aufgegeben.

Die muttersprachliche und kulturaffine Ansprache, Übersetzungshilfen als auch die persönliche Begleitung zu Ämtern und Behörden waren zentrale vertrauensbildende Maßnahmen und wichtige Gründe für den Erfolg des Projektes.

Die Finanzierung des Projekts war angemessen und ausreichend und ermöglichte eine flexible und individuelle Unterstützung. Die Kommunikation mit dem Finanzier (IHK Berlin) verlief sehr unkompliziert und unbürokratisch, ebenso die Abrechnungformalitäten.

Mit der Investitionsbank Berlin wurde eine enge und erfolgsorientierte Zusammenarbeit aufgebaut, um trotz der schwierigen Rahmenbedingungen Finanzierungen für Gründungen durch Geflüchtete zu ermöglichen.

Die Bereitschaft und das Interesse des Berliner Senats für Wirtschaft, Energie und Betriebe, hier gemeinsam an Lösungen zu arbeiten, ist erfolgsversprechend. Positiv ist auch zu bewerten, dass die o.g. Senatsverwaltung eine weitere Unterstützung gründungswilliger Menschen mit Fluchthintergrund nach Projektende ermöglicht.

Die Vernetzung mit Initiativen, die Geflüchtete unterstützen, war breit und von großem Nutzen für das Projekt und die Teilnehmer/-innen

Was gestaltete sich schwierig?

Zentrale Herausforderungen, aufgrund derer auch diverse Gründungen nicht realisiert werden konnten, sind:

- Fehlende Anerkennung des Gründungswunsches von Geflüchteten durch diverse JobCenter und bürokratische Hürden
- Dauer des Aufenthaltsstatus, der Bankenfinanzierung trotz guter Gründungsvorhaben wirtschaftlich unmöglich machte wegen der kurzen Rückzahlungszeiten
- Anerkennung von Ausbildung und/oder langjähriger Berufstätigkeit bei Gründungen, die Meistertitel erfordern

Diese Herausforderungen hatten auch Auswirkungen auf die anfänglich hohe Motivation und Leistungsbereitschaft. Vor allem bei denjenigen, die in ihren Heimatländern unternehmerisch tätig waren und auch nicht ohne weiteres als Angestellte in betriebliche Strukturen zu integrieren sind (Alter, Sprache, über 30 jährige unternehmerische Praxis im Handwerk, in der Gastronomie oder im Handel), führten diese Rahmenbedingungen zu Resignation und zu einem (vorübergehenden) Stillstand bei der Suche nach Alternativen.

Fehlende Sprachkenntnisse waren zu Projektbeginn eine Hürde. Das hat sich aber Schritt für Schritt zum Positiven gewendet.

Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde?

- Sensibilisierung der JobCenter/Arbeitsagentur für den Wunsch nach Selbständigkeit bei Geflüchteten
- Innovative Wege finden und gehen bei der Gründungsfinanzierung (Bürgschafts- oder Sicherungsfonds bspw.)
- Rahmenbedingungen schaffen, um Kooperationen wie Tandemgründungen und Beteiligungen zu ermöglichen auch für Kleinunternehmen mit geringerem Wachstumspotential
- Erleichterte Anerkennungsmöglichkeiten (bei Beruf und Ausbildung) schaffen und Übernahme (Bezuschussung) von Kosten für die dafür erforderlichen Weiterbildungen v.a. für die Meisteranerkennung
- Mehr positive Aufmerksamkeit schaffen für die unternehmerischen Potentiale

Weitere Informationen

www.refugeestartup.de

<https://lok-berlin.de/lok-start-up-camp-international>

Start-Up Your Future – Geflüchtete gründen

| | |
|---------------------------|---|
| Autor | Pia Voelker |
| Projektträger | Wirtschaftsjunioren Deutschland (WJD) |
| Kooperationspartner | BMWi |
| Laufzeit | 07/2017 – 03/2020 |
| Ziele | Geflüchteten die Selbstständigkeit als Erwerbsoption eröffnen, wirtschaftliche Teilhabe ermöglichen, Gründungen in Deutschland fördern |
| Zielgruppe | Gründungsinteressierte Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis sowie gründungserfahrene Personen, die sich ehrenamtlich engagieren möchten. Das Programm ist auch für Migrantinnen und Migranten geeignet. |
| Projektstandorte | Berlin / Brandenburg |
| Finanzierung durch | BMWi |
| Einbindung Ehrenamtlicher | ja |
| Projektbeschreibung | <p>Start-Up Your Future bietet mit seinem Business Mentoring Programm individuelle Unterstützung und Kontakte zu einem Netzwerk aus erfahrenen Unternehmerinnen und Unternehmern. Unterstützt von ehrenamtlichen Gründerpaten arbeiten die angehenden geflüchteten Gründer/-innen an ihren Geschäftsideen und bereiten ihre Gründung vor. Die Gründerpatenschaften sind das Herzstück des Projekts. Die Gründerpaten sind meist selbst Unternehmerinnen und Unternehmer, aber auch leitende Angestellte oder Studierende, die ihre Erfahrung und ihr Wissen weitergeben möchten. Die Besonderheit ist, dass die ehrenamtliche und individuelle Unterstützung durch die Gründerpatinnen und -paten flexibel und je nach Bedarf ihrer/ihres Mentee erfolgt.</p> <p>Die Gründerpatenschaften setzen auf den persönlichen Austausch zwischen Mentees und Gründerpatinnen bzw. -paten. Sie fördern die Gründerpersönlichkeit und vermitteln Wissen über das hiesige System. Darüber hinaus öffnen sie den Zugang zu neuen Netzwerken. Das ist gelebte Integration auf beiden Seiten.</p> <p>Das Projektangebot ist gezielt niedrigschwellig und verfügt über klare Strukturvorgaben: Während eines festgelegten Zeitraums von vier Monaten finden mindestens acht persönliche Treffen der Gründerpatenpaare statt.</p> |

Diese werden von den einzelnen Gründerpatenpaaren individuell vereinbart. Ergänzend finden Trainings, Netzwerktreffen und gemeinsame Events statt, die das Programm abrunden.

Was lief gut?

- Mit dem Projekt wurden insgesamt knapp 200 Gründerpatenschaften begleitet, und es wurde ein großes Netzwerk aufgebaut.
- Der Projektansatz kann neben Geflüchteten auch für Migrant/-innen interessant sein; so nahmen testweise auch einige Migrant/-innen teil.
- Von Vorteil ist ein Projektteam, das über verschiedene Sprachen verfügt (Deutsch, Englisch, Arabisch, ggf. Persisch).
- Auf eine bedarfsgerechte Produktentwicklung sollte Wert gelegt werden.
- Der persönliche Austausch zwischen Mentees und Gründerpatinnen bzw. -paten brachte nachhaltige Beziehungen sowie Freundschaften hervor.
- Das Projekt hat sowohl zur wirtschaftlichen als auch zur gesellschaftlichen Integration beigetragen.
- Es wurde eine starke Community aufgebaut, die auch über das Projektende weiterbesteht.

Was gestaltete sich schwierig?

- Das Programm ist mit einem hohen zeitlichen Betreuungsaufwand durch das Projektbüro verbunden. Das ist insbesondere der Fall, wenn das Sprachniveau und das kulturelle Verständnis noch niedrig sind.
- Das Matching (das Zusammenbringen von Mentees und Gründerpaten) wird durch fehlende Sprachkenntnisse erschwert.
- Insbesondere wenn es bei der Gründerpatenschaft darum gehen soll, die Selbstständigkeit als Option auszuloten und sich zu orientieren, ist eine vertrauensvolle Verbindung zwischen Mentee und Gründerpatin bzw. -paten besonders wichtig. Dies kann für die Gründerpatenschaft mitunter wichtiger sein, als die Inhalte selbst.

Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde?

Der Projektansatz erwies sich auch für Migrant/-innen als interessant und sinnvoll. Diese Potenziale könnten gehoben werden.

Weitere Informationen

www.wjd.de/projekte/start-up-your-future

Integration von Geflüchteten an Hochschulen



Integration von Geflüchteten an deutschen Hochschulen

Abstract *Mit der letzten großen Migrationsbewegung sind seit 2015 Tausende von jungen Geflüchteten nach Deutschland gekommen, die das Potential mitbringen, ein Studium zu beginnen oder ein im Heimatland begonnenes fortzusetzen. Die deutschen Hochschulen können einen wichtigen Beitrag leisten, hochqualifizierte und dringend benötigte Fachkräfte auf den deutschen Arbeitsmarkt vorzubereiten und sie in diesen zu integrieren. Der folgende Beitrag möchte das ganzheitliche Modell des DAAD von der Vorbereitung über die Studienbegleitung bis zum Übergang in den Arbeitsmarkt geflüchteter Studieninteressierter vorstellen und über erste Erkenntnisse und Erfahrungen im Rahmen der Programme berichten.*

1. Einleitung

Bildung ist einer der wichtigsten Schlüssel zu einer erfolgreichen Integration. Dies wurde angesichts von über 1,2 Millionen Geflüchteten, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, immer wieder aufs Neue betont.

Nicht nur der deutsche Staat und die Gesellschaft sahen sich vor große Herausforderungen gestellt, auch die deutschen Hochschulen haben sich der anstehenden Aufgaben sehr schnell angenommen.

Auch der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) hat sich frühzeitig mit der Thematik beschäftigt und mit der Umsetzung verschiedener Programme begonnen, welche die Integration von Flüchtlingen in die deutschen Hochschulen zum Ziel haben: Im Herbst 2015 wurden erste Überlegungen angestellt, welcher Beitrag im Hochschulbereich geleistet werden kann, um dem enormen Potential, das mit der großen Anzahl an Flüchtlingen nach Deutschland gekommen ist, gerecht zu werden. Der DAAD hat hierfür ein Modell entworfen, das aus verschiedenen Phasen besteht, die – ineinander greifend – zur optimalen Integration von Geflüchteten an Hochschulen führen sollen.

Die Bereitstellung von Strukturen an den Hochschulen sowie der Auf- und Ausbau von Maßnahmen und Projekten zur Integration von Geflüchteten in ein Fachstudium erfordert Unterstützung und zusätzliche finanzielle Mittel von Bund und Ländern. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat hierfür für die Jahre 2016–2021 150 Millionen Euro zur Verfügung

gestellt, die vom DAAD in Form verschiedener Programme ausgeschrieben wurden und auf diese Weise an die Hochschulen und Studienkollegs für ihre zahlreichen Projekte weitergegeben werden können. Ergänzt werden diese Maßnahmen seit 2017 durch das Programm „NRWege ins Studium“, welches vom Bundesland Nordrhein-Westfalen auf Grundlage eines Integrationsmodells für Geflüchtete an NRW-Hochschulen aufgesetzt wurde und bis 2022 mit insgesamt rund 50 Millionen Euro gefördert wird.

Eine große Herausforderung bei der Entwicklung der Programme war, dass es an aussagekräftigem Zahlenmaterial fehlte, welches eine umfassende und präzise Analyse des Qualifikationsprofils der Geflüchteten erlaubte. Da erfahrungsgemäß zuerst diejenigen das Risiko einer Flucht auf sich nehmen, die am besten informiert und ausgebildet sind, war anzunehmen, dass unter den Flüchtlingen viele ein gutes Bildungsniveau haben. Einen Gesamtüberblick über das Bildungs- und Qualifikationsniveau jugendlicher und erwachsener Flüchtling in Deutschland gab es jedoch nicht.¹

Die repräsentative Wiederholungsbefragung von Geflüchteten, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zusammen mit dem Forschungszentrum des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und dem Sozioökonomischen Panel am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW-SOEP)² durchführt sowie der Hochschulbildungsreport des Stifterverbands³ bestätigen die frühen Schätzungen des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD), die davon ausgehen, dass von den 2015 nach Deutschland gekommenen Flüchtlingen 30.000 bis 50.000 die Voraussetzungen für ein Hochschulstudium mitbringen.⁴

Der folgende Beitrag möchte das ganzheitliche Modell des DAAD von der Vorbereitung über die Studienbegleitung bis zum Übergang in den Arbeitsmarkt geflüchteter Studieninteressierter vorstellen und über erste Erkenntnisse und Erfahrungen im Rahmen der Programme berichten.

2. Die DAAD-Hochschulprogramme für Flüchtlingen

2.1 Das Vier-Phasen-Modell zur Integration von Geflüchteten an deutschen Hochschulen

Im Vergleich zu anderen internationalen Studierenden sind Geflüchtete nicht mit einer lange geplanten Studienabsicht nach Deutschland gekommen. Sie haben sich nicht vorab über Fächer und Studiengänge informiert oder ihre Zeugnisse und Abschlüsse anerkennen lassen. Das deutsche

1 Vgl. Susanne Johansson, Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen. Der wissenschaftliche Erkenntnisstand zur Lebenssituation von Flüchtlingen in Deutschland, S. 45, https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/07/SVR-FB_Fluechtlinge_wissen.pdf, (Zugriff am 06.07.2020).

2 Vgl. Herbert Brücker et al., IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen, 2018, <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2017/fb1317.pdf>, (Zugriff am 06.07.2020).

3 Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e.V., Hochschulbildungsreport 2020: Höhere Chancen durch höhere Bildung? Jahresbericht 2017/18, S. 23, <https://www.stifterverband.org/medien/hochschul-bildungs-report-2020-bericht-2017>, (Zugriff am 06.07.2020).

4 Vgl. Katharina Maschke/Katharina Riehle, Integration von geflüchteten Menschen ins Hochschulstudium: Erfahrungen aus den DAAD-Programmen, in: Günther G. Goth/Eckart Severing (Hg.), Asylsuchende und Flüchtlinge in Deutschland: Erfassung und Entwicklung von Qualifikationen für die Arbeitsmarktintegration, Bielefeld 2017, S. 115–116.

ten (z. B. für Übersetzungen, Beglaubigungen, etc.) sowie hohem Informationsbedarf verbunden. Aufgrund der unterschiedlichen Vorqualifikationen der Flüchtlinge stellen die Feststellung der Hochschulzugangsberechtigung und das Zulassungsverfahren wichtige und unerlässliche Schritte dar. Vor der Zulassung zu einem Studium ist eine umfassende Prüfung der Unterlagen und ggf. eine Anerkennung bereits erbrachter Leistungen aus einem Erststudium erforderlich: Wer hat überhaupt die formalen Studienvoraussetzungen? Welche müssen zur Studienaufnahme erfüllt sein? Der Verein uni-assist (Arbeits- und Servicestelle für Internationale Studienbewerbungen) übernimmt diese Aufgabe für seine über 180 Mitgliedshochschulen. Die hierdurch entstandene Bündelung von Fachwissen bei der komplexen Bewertung ausländischer Bildungsabschlüsse führte zu einer Entlastung der Hochschulen. Zu diesem Zwecke wurden die Kapazitäten von uni-assist e.V. ausgebaut, eine Plattform für den speziellen Bedarf der Flüchtlinge bereitgestellt und die Übernahme der Kosten des Prüfverfahrens für Flüchtlinge ermöglicht.

2. Die anfänglich vielfach geäußerte Vermutung, viele Geflüchtete könnten auf der Flucht ihre Dokumente verloren haben, hat sich an den meisten Hochschulen nicht bestätigt. In den meisten Fällen liegen diese zumindest in elektronischer Form vor. Jedoch auch bei Vorhandensein entsprechender Zeugnisse haben sich objektive Testinstrumente zur Ermittlung der Studierfähigkeit bewährt. An diesem Punkt setzt die zweite Maßnahme an: Mit dem Test für ausländische Studierende (TestAS) kann die grundsätzliche Studierfähigkeit von Studieninteressenten aus dem Ausland festgestellt werden. Darüber hinaus kann der TestAS als Orientierungshilfe für Hochschulen (Plausibilitätsprüfung von Angaben), aber auch für studieninteressierte Flüchtlinge verstanden werden, da fachspezifische Fähigkeiten (Fachmodul) ebenso Bestandteil sind wie ein allgemeiner Test der kognitiven Fähigkeiten (Kernmodul). Eine Übersetzung ins Arabische stellt sicher, dass die Studierfähigkeit bereits vor Erlangung der entsprechenden Deutsch- oder Englischkenntnisse festgestellt werden kann, um geeignete Kandidaten für Vorbereitungsmaßnahmen, Sprachkurse o. Ä. auszuwählen. Für Geflüchtete wurde eine kostenfreie Teilnahme am TestAS ermöglicht.
3. Um an einer deutschen Hochschule studieren zu können, sind sehr gute Deutschkenntnisse – in englischsprachigen Studiengängen auch Englischkenntnisse – erforderlich. Daher ist es wichtig, den Hochschulen und auch den Geflüchteten selbst eine Einschätzung ihrer Sprachkenntnisse zu ermöglichen. Hierfür können die Spracheinstufungstests onSET-Deutsche und -Englisch genutzt werden, deren Gebühren ebenfalls vom DAAD übernommen wurden.

Die drei skizzierten Projekte wurden vom DAAD 2016–2019 gefördert. Eine Übernahme der Gebühren für Geflüchtete kann aktuell aus den finanziellen Mitteln des Integra-Programms direkt von den Hochschulen übernommen werden.

2.3 Baustein 2 – Die Vorbereitung: Studienvorbereitung sicherstellen: Propädeutik, Fachsprachenkurse und bedarfsorientierte Kompaktformate

2.3.1 Das Integra-Programm

Die sprachliche und fachliche Vorbereitung von Geflüchteten auf ein Studium stellt eine zentrale Voraussetzung für den späteren Studienerfolg dar. Das Programm *Integra – Integration von Flüchtlingen ins Fachstudium* versetzt sowohl Studienkollegs als auch Hochschulen in die Lage, verschiedene Maßnahmen auf- und auszubauen, die in Form von sprachlichen und fachlich-propädeutischen Vorbereitungskursen die erfolgreiche Aufnahme eines Studiums ermöglichen.

Die Zielgruppe hierbei sind studierfähige Flüchtlinge. Dies sind zum einen Personen, die im Heimatland einen Schulabschluss erworben haben, der zwar im dortigen Bildungssystem zur Aufnahme eines Studiums berechtigt, nicht aber so in Deutschland. Dies kann am dortigen Schulsystem, an der Dauer des Schulbesuchs o. Ä. liegen. Diese Lücken schließen in Deutschland Studienkollegs, welche durch Sprach- und Vorbereitungskurse auf die Feststellungsprüfung hinführen und somit im Anschluss ein Studium an einer deutschen Hochschule ermöglichen. Zum anderen gibt es Geflüchtete, deren Abschluss im Heimatland zur direkten Aufnahme eines Studiums in Deutschland berechtigt. Es darf jedoch nicht unterschätzt werden, einen weichen Einschnitt eine Flucht in die persönlichen Lebensumstände bedeutet. Dies gilt auch für die Bildungsbiographie: Ein Studium musste abgebrochen oder konnte gar nicht erst aufgenommen werden. Auf der teils monatelangen Flucht sind Wissen, Arbeitstechniken und Lernstrukturen verloren gegangen. Daher werden an den Hochschulen Sprach- und Fachkurse angeboten, um zur Aufnahme oder Fortführung eines Studiums zu qualifizieren.

Außerdem ist es möglich, studienbegleitende bedarfsorientierte Kompaktformate an den Hochschulen anzubieten. Hierbei handelt es sich z. B. um Workshops zur Vermittlung von Fachsprache/Wissenschaftssprache, kompetenzbezogene Weiterbildung oder um spezifische Veranstaltungen zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt.

Zur Entwicklung eines ganzheitlichen Konzeptes der Hochschule zur Vorbereitung internationaler Studierender auf den deutschen Arbeitsmarkt und zur Förderung ihres gesellschaftlichen Engagements werden außerdem der Auf- und Ausbau entsprechender Personalkapazitäten gefördert.

2.3.2 Das Programm NRWege ins Studium: Engagement auf Landesebene

Das Programm *NRWege ins Studium* startete 2017 auf Grundlage des Integrationsmodells des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft (MKW) zur Unterstützung studierfähiger und -williger Geflüchteter mit direkter Hochschulzugangsberechtigung. Es finanziert aktuell an 28 NRW-Hochschulen neben studienvorbereitenden und -begleitenden Maßnahmen zusätzliches Personal zur Koordination und zum Ausbau der Beratungs- und Betreuungsstrukturen an den Hochschulen. Außerdem werden Stipendien für besonders begabte und engagierte Geflüchtete vergeben. Somit ergänzt das Programm NRWege das Integra-Programm auf Landesebene in optimaler Weise.

2.4 Baustein 3 – Das Studium: Flüchtlinge im Studium begleiten – Mentoring und studienflankierende Module

Das sich-Zurechtfinden an einer deutschen Hochschule fällt oft auch deutschen Studierenden schwer. Somit ist nachvollziehbar, dass geflüchtete Studierende – sogar im Vergleich mit anderen internationalen Studierenden – vor ganz besondere Herausforderungen gestellt sind. Sie haben sich im Vorfeld nicht über das deutsche Hochschulsystem informiert und wissen nicht, welche Fächer und Studiengänge in Deutschland angeboten werden. Auch haben sie meist keine Beratungsangebote wahrgenommen oder Informationsveranstaltungen besucht. Außerdem sind sie auch während ihrer Studienvorbereitung und ihres Studiums mit anderen Fragestellungen und Problemen beschäftigt als ihre ausländischen Kommilitonen (z. B. soziale und asylrechtliche Themen oder die Verarbeitung traumatischer Fluchterlebnisse, etc.). Daher müssen die Hochschulen nicht nur ausreichende Kapazitäten bereitstellen, sondern auch das Beratungs- und Betreuungsportfolio auf zusätzliche Bereiche erweitern.

Es hat sich jedoch schnell gezeigt, dass Integration nur durch enge persönliche Kontakte und die Betreuung während des Studiums gelingen kann. Um den Flüchtlingen die Orientierung in Hochschule und Hochschulalltag zu erleichtern, werden im Programm „Welcome – Studierende engagieren sich für Flüchtlinge“ studentische Initiativen und Mentorenprogramme mit dem Ziel gefördert, das große und eindrucksvolle Engagement der deutschen Studierenden nachhaltig zu unterstützen.

2.5 Baustein 4 – Karriere: Übergang in den Arbeitsmarkt ermöglichen: Coaching und passgenaue Qualifizierung

Bei Konzeptionierung des Vier-Phasen-Modells hat der DAAD die vierte (Karriere-)Phase mitgedacht, sich bei der Implementierung jedoch in den ersten Jahren auf die Phasen 1–3 konzentriert. Von Beginn an wurden die Geflüchtetenprogramme mit dem Ziel konzipiert, das Gelernte („lessons learnt“) und die Erfahrungen aus den Programmen und Projekten auf die gesamte Gruppe der internationalen Studierenden ausweiten und übertragen zu können, um Formate der Studienvorbereitung und -begleitung nachhaltig zu optimieren.

Nach aktuellem Erkenntnisstand werden zwischen 2015 und 2020 ca. 240.000 internationale Studierende einen deutschen Abschluss erworben haben. Sie haben ihr Studium an einer deutschen Hochschule in einem relevanten Fach⁵ absolviert, besitzen fortgeschrittene Deutschkenntnisse sowie Landeskenntnis, haben ausgeprägte internationale und interkulturelle Kompetenzen aufgebaut und sind wichtige Schritte zu einer gesellschaftlichen Integration gegangen.

Die Längsschnittstudie „Study & Work“ zeigt, dass trotz eines hohen Bleibewillens – 69 % der befragten internationalen Absolventen blieben nach Abschluss zunächst in Deutschland – und aktiver Jobsuche 53 % nach einem Jahr noch keine qualifizierte Tätigkeit gefunden haben; nach

5 Internationale Studierende weisen mit rund 50 % eine signifikant höhere Neigung zu MINT-Fächern auf als ihre deutschen Kommilitonen. Vgl. DAAD (Hg.), Wissenschaft weltoffen 2018, Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland, Bielefeld 2018, S. 60, http://www.wissenschaftweltoffen.de/publikation/wiwe_2018_verlinkt.pdf (Zugriff am 06.07.2020).

18 Monaten sind es immer noch knapp 37 %. Dies bedeutet für Drittstaatsangehörige i.d.R. die verpflichtende Ausreise.⁶ Karriereoptionen spielen bei den Gründen für eine Abwanderung in andere Länder nach Abschluss des Studiums eine zentrale Rolle, wobei die sogenannten „mobilen Talente“ nicht auf Deutschland festgelegt sind, sondern weltweit den attraktivsten Karriereoptionen folgen.

Im Interesse Deutschlands liegt es jedoch, gerade diese internationalen Studierenden in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Zum einen haben sie von einem i.d.R. staatlich finanzierten Studium in Deutschland profitiert. Zum anderen studieren internationale Studierende häufig Fächer (z. B. im MINT-Bereich), deren Abschluss zu Berufen führt, für die ein sog. Fachkräftemangel konstatiert wurde. Deutsche Firmen, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), haben vielfach erhebliche Schwierigkeiten bei der Suche nach geeignetem akademischem Nachwuchs, erreichen aber das Potential der internationalen Studierenden an deutschen Hochschulen noch nicht.

Die Weichen für den Bleibewillen und einen erfolgreichen Berufseinstieg werden bereits im Studium gestellt: Je früher die Entscheidung fällt, nach dem Studienabschluss in Deutschland zu bleiben, desto wahrscheinlicher ist der tatsächliche Verbleib im Land und desto besser läuft eine frühzeitige und gezielte Vorbereitung auf den deutschen Arbeitsmarkt. Je früher eine Hinführung zum Arbeitsmarkt stattfindet, desto besser gelingt der spätere Jobeinstieg in Deutschland.

Der Übergang in den Arbeitsmarkt benötigt Vorlauf. Der Studienerfolg, die soziale Integration und die Willkommenskultur sowie die Vorbereitung auf den Berufseinstieg müssen strategisch gefördert werden – und zwar von Studienbeginn an.

Somit sollten Hochschulen den Berufseinstieg ihrer internationalen Absolventen als Teil der Ausbildung, Teil ihrer internationalen Attraktivität und somit als Teil ihrer Internationalisierungsstrategie sehen.

Daher wurde 2020 mit der Neu-Ausschreibung des Integra-Programms zum einen eine Öffnung der Maßnahmen für alle internationalen Studierenden ermöglicht, zum anderen das Thema „Übergang in den Arbeitsmarkt“ verstärkt in den Fokus genommen. Außerdem wurden zwei neue Programme geschaffen: PROFI und NRWege Leuchttürme.

2.5.1 PROFI – Programm zur Förderung der bildungsadäquaten Integration geflüchteter Akademiker in den deutschen Arbeitsmarkt

Eine Vielzahl der nach Deutschland geflüchteten Menschen verfügt über einen im Ausland erworbenen akademischen Abschluss sowie teilweise über einschlägige Berufserfahrung. Diese Gruppe von geflüchteten Akademikerinnen und Akademikern findet auf dem deutschen Arbeitsmarkt jedoch nur selten eine berufliche Position, die ihrer eigentlichen Qualifikation entspricht. Daher hat der DAAD das Programm PROFI aufgesetzt (Programmstart April 2020).

6 Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (Hg.), Vom Hörsaal in den Betrieb? Internationale Studierende beim Berufseinstieg in Deutschland (Studie des SVR-Forschungsbereichs 2017-5), Berlin 2017, S. 22–24, https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/12/SVR-FB_Study_and_work.pdf, (Zugriff am 06.07.2020).

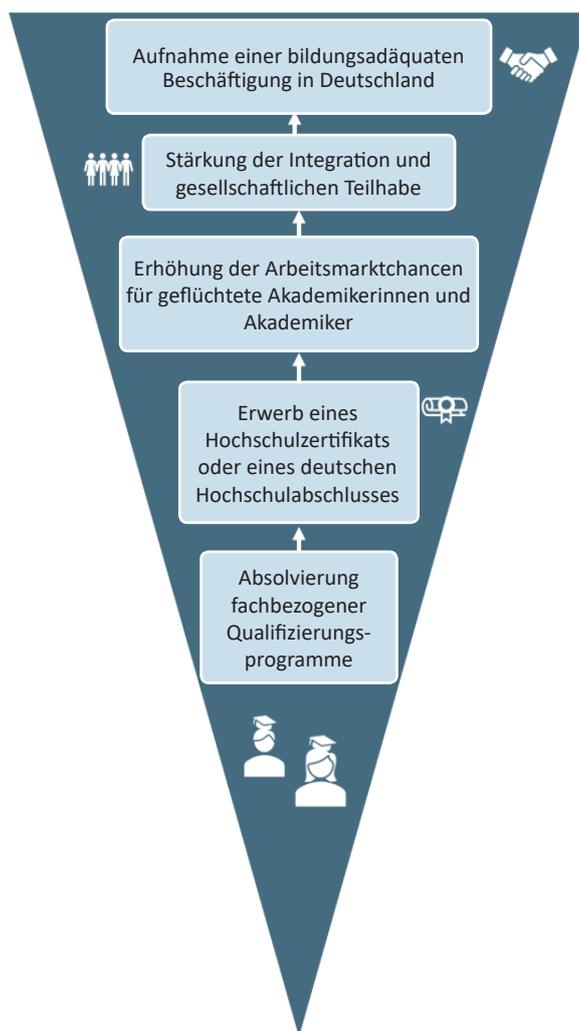


Abb. 2: Modell PROFI-Programm | Quelle: Darstellung DAAD.

Ziel des Programms ist es, durch fachbezogene Qualifizierungs- und verkürzte Studienprogramme an den Hochschulen die Chancen für die Aufnahme einer bildungsadäquaten Beschäftigung in Deutschland zu steigern. Ergänzend zu dem im jeweiligen Herkunftsland erworbenen Studienabschluss sollen die Teilnehmenden ihre fachlichen, fachdidaktischen, sprachlichen und über-fachlich-methodischen Kompetenzen erweitern und mithilfe von Trainings, individuellem Coaching, einer möglichen Praxisphase in einem Unternehmen und der Einbindung in das regionale Netzwerk der arbeitsmarktrelevanten Akteure vor Ort für die Aufnahme einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung in Deutschland vorbereitet werden (s. Abb. 2). Die Qualifizierungsprogramme decken dabei folgende Komponenten ab: Individuelle Unterstützungs- und Beratungsmaßnahmen, sprachliche und fachsprachliche Qualifikation, fachliche und überfachliche Kompetenzerweiterung sowie Unterstützungsmaßnahmen für den Eintritt in den Arbeitsmarkt (z. B. Coachings, Bewerbungstrainings, Berufsmessen, Praktikavermittlung).

2.5.2 *NRWege Leuchttürme – Projekte zur nachhaltigen Internationalisierung der Hochschulen in Nordrhein-Westfalen*

Zielsetzung ist die Nutzung und Weiterentwicklung der Erfahrungen aus den bestehenden Flüchtlingsprogrammen für eine innovative Projektentwicklung zur nachhaltigen Internationalisierung der Hochschulen in NRW. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Entwicklung und Umsetzung von verkürzten Studienprogrammen für geflüchtete Lehrerinnen und Lehrer, welche gleichzeitig die (Arbeitsmarkt-)Integration fördert sowie den vorherrschenden Fachkräftemangel aufgreift.

3. Aktuelle Daten aus den DAAD-Hochschulprogrammen für Geflüchtete

3.1 Sprachliche und fachliche Vorbereitung (Integra-Programm und NRWege-Programm)

Als die große Anzahl geflüchteter Menschen im Jahr 2015 Deutschland erreichte, waren die Hochschulen vor große Herausforderungen gestellt. Sie mussten in kürzester Zeit ihre bestehenden Strukturen aus- bzw. aufbauen, neue Instrumente entwickeln und personelle Kapazitäten bereitstellen, welche sowohl in beratenden Tätigkeiten als auch in Sprach- und Propädeutikkursen mit einer weitgehend neuen Zielgruppe umzugehen hatten.

Es ist jedoch gelungen, sehr schnell spezielle Angebote für Geflüchtete zu entwickeln, welche auf den umfangreichen Erfahrungen der deutschen Hochschulen mit internationalen Studierenden aufbauen konnten.

Es nehmen 166 Institutionen (Studienkollegs und Hochschulen) am Integra-Programm und 28 Hochschulen am NRWege-Programm teil. Alle Hochschultypen (Universitäten, Fachhochschulen, Kunst- und Musikhochschulen sowie Pädagogische Hochschulen) aus allen Bundesländern engagieren sich in den Programmen.

Bis Ende 2019 wurden über 30.000 Geflüchtete im Rahmen der Programme an deutschen Hochschulen auf ein Studium vorbereitet.

Aus Datenschutzgründen erfassen Hochschulen bei der Immatrikulation nur die Staatsangehörigkeit, nicht jedoch den Aufenthaltsstatus. Daher ist nicht eindeutig zu beantworten, wie viele der Geflüchteten, die seit 2015 nach Deutschland kamen und an Hochschulen vorbereitende Kurse besuchten, inzwischen ein Studium aufgenommen haben. Aufgrund verschiedener Erhebungen⁷ schätzt der DAAD, dass zum Sommersemester 2020 rund 32.000 Geflüchtete inzwischen in einem Studiengang immatrikuliert sind.

⁷ Jährliche Erhebung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK); Erhebung des Statistischen Bundesamtes zu Studierenden an Hochschulen; eigene Erhebungen im Rahmen der DAAD-Flüchtlingsprogramme.

3.1.1 Persönlicher Hintergrund der Geflüchteten

Wie bereits erläutert, fehlte es 2015 an validen Daten zum Qualifikationsprofil der Geflüchteten. Die Auswertungen der Daten der Teilnehmer des Integra-Programms lassen inzwischen einige Erkenntnisse über die Herkunft und den Bildungshintergrund der Geflüchteten, welche ihre Studienvorbereitung an einer deutschen Hochschule aufgenommen haben, zu.

Die Teilnehmer der Integra-Kurse kommen aus über 70 Herkunftsländern. Syrien ist das mit Abstand wichtigste Herkunftsland, gefolgt von Afghanistan, Iran und Irak. Stark zugenommen hat seit 2019 der Anteil der türkischen Teilnehmer, er liegt aktuell bei knapp 9 % (s. Abb. 3).

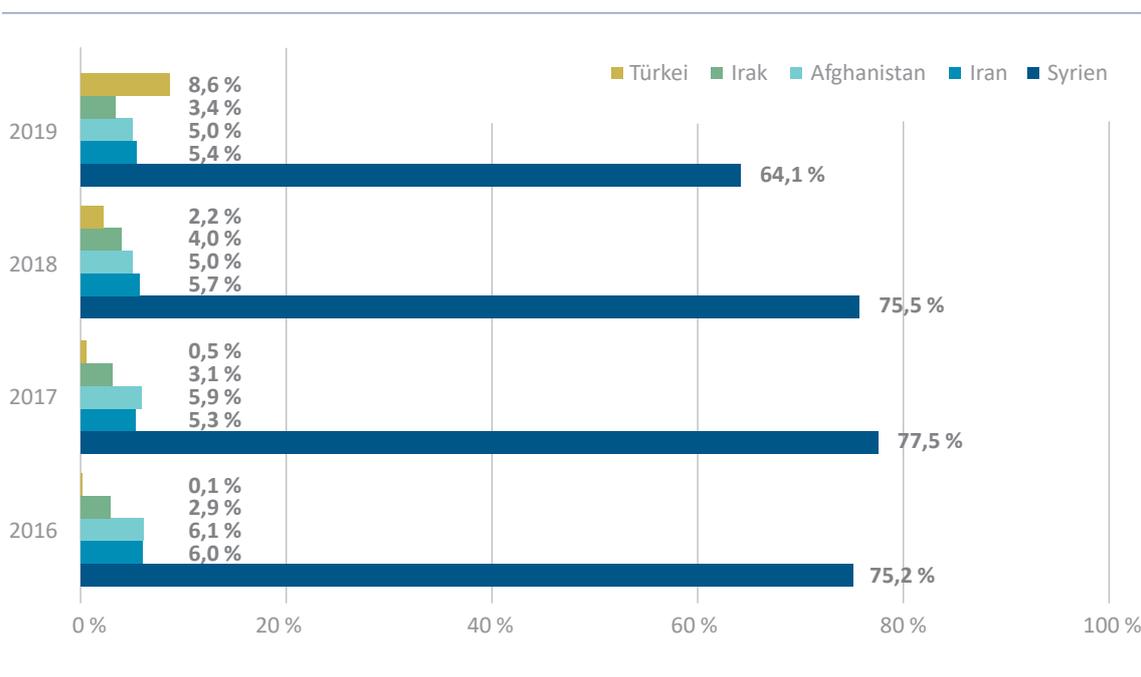


Abb. 3: Zahlen und Entwicklungen: Herkunftsländer im Vergleich seit 2016 | Quelle: Darstellung DAAD.

Betrachtet man die Asylantragszahlen in Deutschland in den Jahren 2015/16, so ist erkennbar, dass auch im Gesamtbild die größte Gruppe der Flüchtlinge aus Syrien kommt. Ihr Anteil an den Integra-Kursteilnehmern fällt jedoch mehr als doppelt so hoch aus. Auch der Anteil der iranischen Integra-Kursteilnehmer liegt über 50 % über dem Anteil der iranischen Asylantragsteller insgesamt. Dies zeigt, dass Personen, die als Asylantragsteller aus Syrien und dem Iran nach Deutschland kamen, über ein vergleichsweise hohes Bildungsniveau verfügen.

Die Auswertungen der Daten der Integra-Kursteilnehmer ergaben erstmalig ein umfassendes Bild zu den Bildungshintergründen der Geflüchteten, welche seit 2015 an die Hochschulen kamen. Knapp 44 % haben bereits Studienerfahrung im Heimatland gesammelt: 22 % haben sich zum Zeitpunkt der Flucht in einem Studium befunden und mussten dieses abbrechen, 22 % haben bereits einen ersten Abschluss, können diesen in Deutschland aber nicht nutzen oder wollen sich in Form eines MA-Studiums weiterqualifizieren (Daten 2019). Schaut man sich die Herkunftsländer genau-

er an, ist interessant, dass 51 % der türkischen Teilnehmer und 36 % der iranischen Kursteilnehmer bereits graduiert sind und somit weit über dem Durchschnitt liegen (s. Abb. 4).

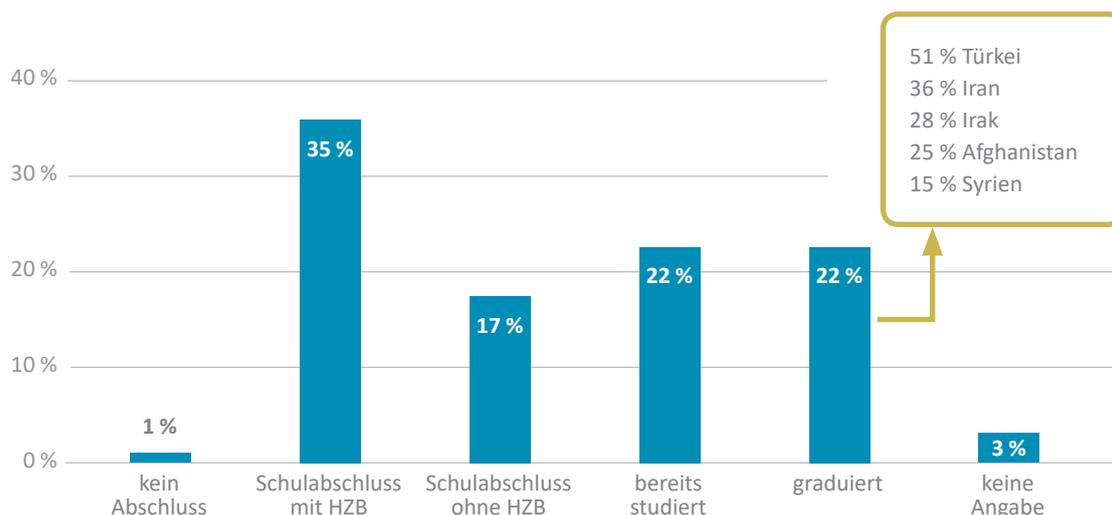


Abb. 4: Zahlen und Entwicklungen: Teilnehmer nach Bildungshintergrund (2019) | Quelle: Darstellung DAAD.

Die Daten zum Bildungshintergrund erklären auch, warum der Altersdurchschnitt der geflüchteten Kursteilnehmer mit 28 Jahren relativ hoch ist. Die Erkenntnisse aus den Auswertungen zum Bildungshintergrund haben u. a. zur Implementierung der Programme PROFI und NRWege Leuchttürme beigetragen.

3.1.2 Fragen und Probleme von Geflüchteten im Rahmen der Hochschulberatung

Jährlich finden deutschlandweit über 43.000 Beratungen von Studieninteressierten mit Fluchthintergrund an den Hochschulen statt.

Folgende Fragestellungen und Problematiken zählen zu den häufigsten Themen im Rahmen der Beratungen:

- Anerkennung von Bildungsnachweisen.
- Studienwahl und Studienorganisation.
- Unzureichende Sprach- und Fachkenntnisse, welche es erschweren, der Vorbereitung auf ein Studium oder dem Studium selbst zu folgen.

- Finanzierung des Studiums: geflüchtete Studierende sind prinzipiell BAföG-berechtigt. Es kommt jedoch in einigen Fällen bei der Beantragung von BAföG zu Ablehnungen aufgrund von Fachrichtungswechseln, Überschreitung der Altersgrenze und der Studienstudienhöchstdauer, etc.
- Auflagen der Jobcenter und Finanzierung während der Vorbereitungskurse: z.T. stellen Jobcenter die Leistungen mit der Begründung ein, dass die Geflüchteten während dieser Zeit nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen.
- Studienbegleitende Maßnahmen und Möglichkeiten, welche bei einer erfolgreichen Durchführung des Studiums unterstützen (Fachsprache, wissenschaftliches Arbeiten, interkulturelle Trainings, Bewerbungstrainings, etc.).
- Unzureichende Kenntnisse des deutschen Hochschulsystems
- Wohnungsmarkt/Wohnsituation
- Fragen zum deutschen Arbeitsmarkt

4. Fazit und Ausblick

Über vier Jahre Erfahrung in den DAAD-Flüchtlingsprogrammen zeigen, dass wichtige Schritte in die richtige Richtung gemacht wurden: an über 200 Hochschulen wurden über 30.000 Geflüchtete im Rahmen von Sprach- und Fachkursen auf ein Studium vorbereitet, mehrere Zehntausende wurden von den Mitarbeitern der Hochschulen sowie von studentischen Hilfskräften beraten und betreut. Es wurde deutlich, dass die verschiedenen, ineinandergreifenden Maßnahmen in zielführender Weise auf ein Studium vorbereiten. Mehrere Tausend Flüchtlinge wurden bereits erfolgreich in ein Fachstudium immatrikuliert.

Es ist abzusehen, dass immer mehr Geflüchtete in den nächsten ein bis zwei Jahren die Vorbereitungskurse erfolgreich beenden und zu regulären Studierenden werden.

Mit dem Übergang ins Fachstudium beginnen jedoch neue Herausforderungen: Zum einen geht es für die Hochschulen darum, durch eine optimale Studienbegleitung den Studienerfolg zu sichern und der Gefahr eines Abbruchs vorzubeugen. Der weitere Ausbau der Beratungs- und Betreuungsstrukturen und die enge Begleitung der geflüchteten Studierenden in fachlichen und organisatorischen Belangen wird weiterhin eine wichtige Aufgabe sein.

Zum anderen sind die Weichen für den Berufseinstieg bereits im Studium zu stellen. Es ist davon auszugehen, dass ein Großteil der Geflüchteten nach Abschluss des Studiums versuchen wird, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Hier wurden im Rahmen der Programme verschiedene Maßnahmen ergriffen, um den Hochschulen die entsprechenden Instrumente an die Hand zu geben. Somit leisten sie einen wichtigen Beitrag, hochqualifizierte und dringend benötigte Fachkräfte auf den deutschen Arbeitsmarkt vorzubereiten und sie in diesen zu integrieren.

Akademische Brückenqualifizierung International (ABI)

| | |
|---------------------------|---|
| Autor | Sophia Beuth-Adakaner |
| Projektträger | Hochschule Augsburg |
| Kooperationspartner | Das Projekt ist ein Teilprojekt von MigraNet – IQ Netzwerk Bayern im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“; die Zusammenarbeit mit externen Akteuren erfolgt themenspezifisch und bedarfsorientiert. |
| Laufzeit | 07/2015 – 12/2022 |
| Ziele | Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. |
| Zielgruppe | Die ABI richtet sich an Personen mit ausländischen akademischen Abschlüssen im technischen, naturwissenschaftlichen, IT oder ingenieurwissenschaftlichen Bereich, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt bildungsadäquat Fuß fassen wollen. Etwa ein Drittel der Teilnehmenden sind Geflüchtete, die restlichen Zweidrittel setzen sich aus Zugewanderten ohne Fluchthintergrund zusammen (EU-Freizügigkeit, Familiennachzug, Arbeitsmigration, etc.). |
| Projektstandorte | Augsburg (räumlich flexibel durch digitale Anteile und Blockseminare); das Projekt richtet sich an Personen aus ganz Bayern. |
| Finanzierung durch | Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA). |
| Einbindung Ehrenamtlicher | nein |
| Projektbeschreibung | Bei der Akademischen Brückenqualifizierung International (ABI) handelt es sich um ein einsemestriges Zertifikatsstudium an der Hochschule Augsburg, welches durch Blockunterricht und digitale Formate berufsbegleitend stattfindet. Es dient als Brücke zwischen den ausländischen Qualifikationen der Teilnehmenden und den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes und unterstützt bei der bildungsadäquaten Arbeitsmarktintegration. Um dieses Ziel zu erreichen, werden in dem Studium Seminare aus den Bereichen Ingenieurwesen, Persönlichkeitskompetenzen und deutschsprachige Berufskommunikation kombiniert. |

Die Teilnehmenden reflektieren ihren beruflichen Werdegang und orientieren sich bezüglich ihrer beruflichen Möglichkeiten in Deutschland. Softskill-Seminare zu berufsorientierten Persönlichkeitskompetenzen ermöglichen Fokussierung und Horizonterweiterung gleichermaßen (z. B. Selbstkompetenz im interkulturellen Kontext, Gesprächsführung, Bewerbungstraining, Kommunikationspsychologie). Durch praxisnahe und projektorientierte Fachmodule erwerben die Teilnehmenden aktuelles Fachwissen und die Kompetenz, dieses im Unternehmen umzusetzen. Themen sind dabei unter anderem Projektmanagement, Automatisierungstechnik oder Simulation.

Durch die Kommunikationsmodule inklusive des Sprachcoachings erfolgt eine spezialisierte Sprachförderung für den Berufsalltag sowie die Fachdisziplin. Zum Ende der Brückenqualifizierung verleiht die Hochschule Augsburg ein Zertifikat.

Was lief gut?

Bereits im ersten Durchlauf erwies sich die Wahl der Inhalte als zielführend für die Teilnehmenden. Mit den wenigen im Anschluss vorgenommenen Veränderungen bewährte sich das Programm sowohl bezüglich seiner Inhalte als auch der Rahmenbedingungen und gewann zunehmend an Popularität. Orientiert an den Bedarfen der Teilnehmenden und des Arbeitsmarktes wurden die Inhalte stets aktuell feinjustiert, und spezielle Zusatzangebote konnten entwickelt und angeboten werden (z. B. Präsentationstraining, Argumentationstraining).

Die Einbettung des Projekts in die Hochschule und die Integration der Teilnehmenden als Studierende eröffnete eine Vielzahl an zusätzlichen Möglichkeiten: Die ABI-Studierenden können an regulären Fach- und Sprachkursen und Zusatzangeboten der Hochschule teilnehmen sowie von den Netzwerken innerhalb und außerhalb der Hochschule profitieren.

Was gestaltete sich schwierig?

Als besonders relevant für den Erfolg der Teilnehmenden hat sich neben Orientierung und Kompetenzerwerb die Verfügbarkeit von beruflichen Netzwerken herausgestellt. Der Aufbau und die Pflege außerhochschulischer Netzwerke mit Arbeitsmarktakteuren erfordert viel Zeit und Regelmäßigkeit, welche aufgrund der personellen Besetzung des Projekts nicht ausreichend aufgebracht werden konnte.

Eine weitere Herausforderung war das Zusammenspiel hochschulrechtlicher Vorgaben, Ansprüchen des Fördermittelgebers und Netzwerks sowie organisatorischer Rahmenbedingungen.

Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde?

Soweit möglich, sollte das Programm um individuelle Coachingformate ergänzt werden. Außerdem wäre es ratsam, Unternehmen und andere Arbeitsmarktakteure stärker in das Programm einzubinden und die Netzwerkpflge als wichtige Aufgabe zu berücksichtigen.

Weitere Informationen www.hs-augsburg.de/abi

<http://tat-link.de/abi>

Kiron Open Higher Education

| | |
|---------------------------|---|
| Autor | Fabienne Huber |
| Projektträger | Kiron Open Higher Education gGmbH |
| Kooperationspartner | Das Projekt ist ein Teilprojekt von MigraNet – IQ Netzwerk Bayern im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“; die Zusammenarbeit mit externen Akteuren erfolgt themenspezifisch und bedarfsorientiert. |
| Laufzeit | seit 2015 |
| Ziele | <p>Vision: Eine Welt, in der jede/-r die gleiche Chance auf Hochschulbildung und Bildungserfolg hat.</p> <p>Mission: Kiron ermöglicht digitale Lernangebote für die akademische, berufliche und persönliche Entwicklung.</p> |
| Zielgruppe | Geflüchtete weltweit, benachteiligte Gemeinschaften im Libanon und Jordanien |
| Projektstandorte | Kiron hat Standorte in Deutschland (Berlin), Jordanien (Amman) und im Libanon (Beirut) |
| Finanzierung durch | Mischfinanzierung u. a.: Schöpflin Stiftung, GIZ, H&M Stiftung, BMBF |
| Einbindung Ehrenamtlicher | ja |
| Projektbeschreibung | Seit 2015 ermöglicht Kiron geflüchteten Menschen weltweit einen qualitativ hochwertigen Zugang zu Bildung. Durch ein innovatives Modell bietet die gemeinnützige Organisation kostenlose, maßgeschneiderte Studienprogramme an, indem es Massive Open Online Courses (MOOCs) von renommierten Bildungsanbietern und Open Educational Resources (OER) kombiniert. Alle Programme sind über die digitale Lernplattform Kiron Campus zugänglich und werden durch eine Reihe von Unterstützungsleistungen ergänzt, die vom Sprachunterricht bis zur persönlichen Beratung reichen. Derzeit unterstützt Kiron rund 10.000 Studierende bei der Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt oder den Einstieg in ein Studium. Gemeinsam mit Partnern stellt Kiron sicher, dass benachteiligte Gemeinschaften Zugang zu qualitativ hochwertigen, auf ihre Bedürfnisse zugeschnittene, Bildungsprogramme erhalten. Ziel ist es, dass die Lernenden neue Fähigkeiten für eine berufliche oder akademische Karriere erlernen. Kiron unterhält Büros in Berlin, Amman und Beirut. |

Was lief gut?

Erfolgreiche organisationale Veränderungen hin zu einer starken Priorisierung und Ergebnisorientierung haben zu einer besseren und schnelleren Produktentwicklung geführt: Kiron hat 2019 begonnen, eigene Lernprogramme zu produzieren und zu hosten, die vor allem einen Fokus auf den Erwerb von fachlichen Kompetenzen haben, welche beim Arbeitsmarktzugang unterstützen können. Zudem wurde eine Android App und ein „One-Click-Zugang“ zur Lernplattform Kiron Campus eingeführt, um die Teilnahme an den Lernangeboten zu erleichtern. Die Wirkung der Programme zeigt sich messbar in den stark steigenden Studierendenzahlen.

Kiron hat zudem begonnen, verstärkt in die Auswahl und Entwicklung ihrer Lernangebote zur Förderung von praxisorientierten Kompetenzen zu investieren. Ein erfolgreiches Projekt, das hervorgehoben werden kann, ist beispielsweise das Google IT Support Professional Certificate Programm. Hierbei handelt es sich um ein Zertifikatsprogramm, das aus fünf Kursen besteht und Studierenden berufliche Fähigkeiten im IT-Support vermittelt und die Lernenden innerhalb von sechs Monaten für IT-Einstiegsjobs qualifizieren soll. Im Rahmen des Projekts konnten sehr gute Ergebnisse erzielt werden. Insgesamt haben über 600 Studierende aus über 50 verschiedenen Ländern an dem Programm teilgenommen. Etwa die Hälfte konnte erfolgreich einen oder mehrere Kurse im Programm abschließen.

Zudem wurde ein Mentoring-Programm angeboten, an dem Unternehmen wie Capgemini oder BASF teilgenommen haben. Ziel war es, Kiron-Studierende auf ihrem persönlichen Lernweg zu begleiten und durch fachlichen Input zu unterstützen.

Eine weitere Partnerschaft mit Volkswagen beinhaltet die Unterstützung von geflüchteten Frauen bei der Berufsorientierung. Hier wurde im Rahmen eines Lotsenprogramms zwischen Studentinnen und Volkswagen-Mitarbeiterinnen ein produktiver Austausch zum Thema Beruf und Studium ermöglicht.

Bei einer in 2019 durchgeführten Befragung, in der Kiron-Studierende ihre verschiedenen Lernergebnisse darstellen konnten, gaben 24 % neben anderen Lernerfolgen an, durch Kiron eine Arbeit oder einen Praktikumsplatz bekommen zu haben.

Was gestaltete sich schwierig?

Einige Herausforderungen lassen sich exemplarisch am Google IT Support Professional Certificate Projekt darstellen. Hierbei führte Kiron regelmäßige Online- und Offline-Tutorien mit Studierenden durch. Dadurch standen Kiron-Mitarbeitende in engem Kontakt mit den Teilnehmenden und konnten diese in ihrem Lernprozess begleiten und Einblicke in die individuellen Herausforderungen bekommen. Für die Tutorien wurden hoch motivierte und engagierte Studierende ausgewählt. Als geflüchtete Person gestaltete sich eine regelmäßige Teilnahme an den Tutorien jedoch häufig als schwierig, da einige neben ihrem Studium bei Kiron bereits einer (oft gering bezahlten) Vollzeit-Arbeit nachgingen und darüber hinaus noch an weiteren Angeboten wie Sprach- oder Integrationskursen teilnahmen. Einem Teil der Studierenden fiel es daher schwer, die Kurse in der vorgesehenen Zeit zu absolvieren. Dank Kiron's flexiblem Studienmodell ist es jedoch möglich, dass Lernende sich ihre Zeit flexibel einteilen und sich langsamer oder schneller als andere die Kursinhalte erarbeiten.

Kiron's Zielgruppe steht darüber hinaus vor vielen bürokratischen Hürden, wie beispielsweise bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse oder im Fall fehlender Dokumente. Auch das Google IT Support Professional Certificate, das auf dem US-amerikanischen Markt bereits etabliert ist, ist in Deutschland noch weniger bekannt. Um dem zu begegnen, investiert Kiron gezielt in Partnerschaften mit Unternehmen, um Lernenden den Einstieg auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde?

Kiron's Ziel ist es, die Kiron Campus Plattform kontinuierlich zu einer inklusiven Lernplattform auszubauen, welche weiterhin attraktive Inhalte für eine heterogene Zielgruppe weltweit anbietet – trotz schlechter Internetverbindung, Sprachhürden und schwierigen Lebensumständen. Somit soll gewährleistet werden, dass geflüchtete Menschen bessere Chancen haben, sich mithilfe der verschiedenen Lernangebote auf den Arbeitsmarkteinstieg vorzubereiten. Zudem möchte Kiron das Kursportfolio fortlaufend basierend auf den Bedürfnissen der Nutzer ausbauen und weiterentwickeln.

Zukünftig wird weiterhin in Partnerschaften mit relevanten Stakeholdern investiert, um Kiron-Studierende durch die Lernangebote berufliche Orientierung und vor allem langfristige Perspektiven zu ermöglichen.

Hierbei liegt unter anderem ein Fokus auf Partnerschaften mit Unternehmen, um beispielsweise neue praxisorientierte Kurse zu entwickeln oder Geflüchtete durch Kooperationen bessere Einblicke in ein Berufsfeld zu ermöglichen.

Weitere Informationen

www.kiron.ngo

Integration von geflüchteten Frauen in den deutschen Arbeitsmarkt



Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung – ein erster Überblick

Abstract Frauen mit Fluchterfahrung sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt deutlich unterrepräsentiert. Von den Arbeitsmarktakteuren werden sie kaum als Zielgruppe wahrgenommen. Dabei ist die Mehrheit von ihnen im erwerbsfähigen Alter, viele verfügen über Bildungsabschlüsse, berufliche Qualifikationen und Kompetenzen und sind hochmotiviert, am Arbeitsmarkt zu partizipieren. Der Artikel beleuchtet Hürden und Herausforderungen im Prozess der Arbeitsmarktintegration und spricht Empfehlungen zum Abbau selbiger aus.

1. Einleitung

Frauen mit Fluchterfahrung stellen eine äußerst heterogene Gruppe dar. Sie verfügen über diverse Bildungshintergründe und berufliche Qualifikationen und leben in unterschiedlichen familiären Konstellationen.

Die öffentliche Wahrnehmung geflüchteter Frauen ist hingegen noch immer eine andere. Die skizzierte Heterogenität wird kaum berücksichtigt, eher wird von DEN geflüchteten Frauen als einer homogenen Gruppe gesprochen, die als schwer zu erreichen und schwierig für den Arbeitsmarkt zu aktivieren gilt. Seitens der Arbeitsmarktakteure werden sie im Vergleich zu männlichen Geflüchteten seltener als Zielgruppe wahrgenommen und von den Integrationsangeboten öffentlicher Stellen kaum erreicht.¹ Ein Blick auf die aktuellen Arbeitsmarktzahlen bestätigt dies: die Beteiligung von geflüchteten Frauen am Arbeitsmarkt ist sowohl im Vergleich zu geflüchteten Männern als auch zu anderen weiblichen Zugewanderten weiterhin äußerst gering und steigt nur sehr langsam an. Valide Erkenntnisse, wo die Gründe dafür liegen könnten, gibt es bisher kaum – es fehlen sowohl Informationen über die Zielgruppe selbst (ihre Lebenslagen und -entwürfe², ihr sozioökonomisches Profil, ihre Bildungserfahrungen und Erwartungen etc.)³ als

1 Ildikó Pallmann / Janine Ziegler / Christian Pfeffer-Hoffmann, Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung, Berlin 2019.

2 Für einen Überblick über den Forschungsstand siehe: Schahrzad Farrokhzad, Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt – Ausgangslage, Hürden, Handlungsstrategien, in: Christian Pfeffer-Hoffmann (Hg.), Profile der Neueinwanderung, Berlin 2018, S. 85–124.

3 Vgl. Herbert Brücker et al., IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten, Flucht, Ankunft in Deutschland und erste

auch eine vertiefende Analyse der strukturellen Hürden, die den Frauen den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren.

Der folgende Artikel möchte dazu beitragen, Frauen mit Fluchterfahrung stärker in den Fokus zu rücken und dabei auf ihre Diversität und die sich daraus ergebenden unterschiedlichen Bedarfe in Bezug auf den Prozess der Arbeitsmarktintegration aufmerksam machen. Nach einem kurzen statistischen Überblick werden einzelne ausgewählte Hürden und Herausforderungen im Arbeitsmarktintegrationsprozess näher beleuchtet und diesbezügliche Handlungsempfehlungen formuliert.

2. Frauen mit Fluchterfahrung in der Statistik

2.1 Kurze Einordnung der statistischen Daten

Um die im Folgenden dargestellten statistischen Daten einordnen und bewerten zu können, ist es wichtig zu wissen, dass über die Gesamtheit der Gruppe Frauen mit Fluchterfahrung nur bedingt Aussagen getroffen werden können. Das liegt insbesondere an der unterschiedlichen Datenerfassung. So werten das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und das Statistische Bundesamt die Wanderungsbewegungen für Deutschland basierend auf dem Ausländerzentralregister (AZR) aus und können so in ihren Veröffentlichungen u. a. den Anteil der Frauen nach Aufenthaltsstatus abbilden.⁴ Die Bundesagentur für Arbeit (BA) erfasst geflüchtete Frauen in ihren Statistiken nur teilweise. So wird der Aufenthaltsstatus zwar seit 2016 miterhoben und geflüchtete Menschen als „Erwerbsfähige Leistungsberechtigte Personen (ELB) im Kontext von Fluchtmigration“⁵ erfasst.⁶

Ab dem Jahr 2016 wurde in die BA-Statistik zudem die Kategorie „Personen aus nichteuropäischen Asylherkunftsstaaten“⁷ aufgenommen. Dabei handelt es sich um einen Ausschnitt aller Beschäftigten aus den acht häufigsten Asylherkunftsländern – unabhängig von ihrem realen Aufenthaltsstatus und Migrationsmotiv. Geflüchtete Frauen, die ohne Unterstützung durch die

Schritte der Integration, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 24 (2016).

Vgl. Herbert Brückner et al., Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, in: DIW Wochenbericht, Nr. 4 (2019).

Vgl. Tanja Fendel, Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen, in: WISO direkt, Nr. 2 (2019).

Vgl. Susanne Worbs/Tatjana Baraulina, Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt, in: BAMF-Kurzanalyse, Nr. 1 (2017).

Vgl. Meryam Schouler-Ocak/Christine Kurmeyer, Study on Female Refugees – Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland, Berlin 2017.

Vgl. Thomas Liebig, Dreifach benachteiligt? Erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge, Paris 2018.

4 Siehe zum Themenkomplex statistische Erfassung: IQ Fachstelle Einwanderung, Verschiedene Statistiken – verschiedenen Probleme. Wanderungen Deutschland, in: Kompakt, Nr. 11 (2018).

5 Bundesagentur für Arbeit, Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Grundlagen: Definitionen – Glossar der Statistik der BA, Nürnberg 2020, S. 29, 47, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf>, (Zugriff am 03.07.2020).

6 Vgl. Pallmann et al., 2019 (FN 1), S. 13 f.

7 Hierzu zählen im Sinne der BA die acht Länder, aus denen in den letzten Jahren die meisten Asylgesuche kamen, derzeit: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien. Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2020 (FN 5).

Agentur für Arbeit oder des Jobcenters eine Arbeit aufgenommen haben oder zwar arbeitssuchend sind, aber keine Sozialleistungen beziehen, werden nicht von der Statistik der BA erfasst.

Dass die statistische Erfassung in unterschiedlichen (Unter-)Kategorien erfolgt, ist auf den ersten Blick oft nicht zu erkennen. Das führt dazu, dass bei der Betrachtung und Bewertung im öffentlichen Diskurs häufig der Eindruck entsteht, es handle sich immer um die gleiche Grundgesamtheit. Dies ist jedoch nicht der Fall. Vielmehr können einzelne Statistiken lediglich Tendenzen abbilden und sind aus diesem Grund für die Bewertung der von den Frauen mitgebrachten Erfahrungen und Kompetenzen sowie für die Herleitung ihrer Bedarfe bezüglich eines Erwerbslebens in Deutschland nur eingeschränkt nutzbar.⁸

2.2 Soziodemografische Daten

Auch wenn der Anteil der Männer unter den Asylantragstellenden weiterhin höher ist als der der Frauen, steigt letzterer jedoch kontinuierlich an und liegt mittlerweile bei 43,5 % (s. Abb. 1).

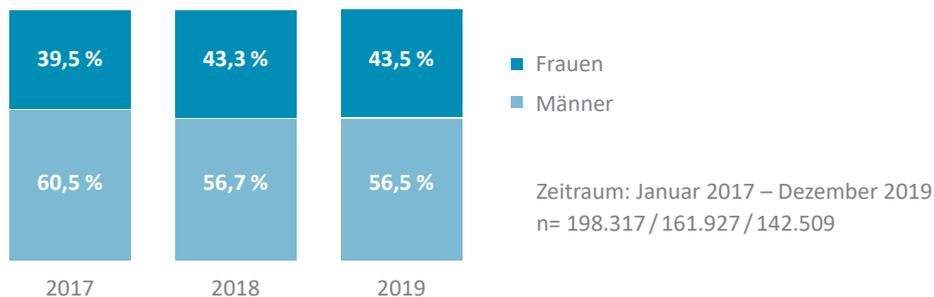


Abb. 1: Geschlechterverteilung der Asylantragstellenden | Quelle: Eigene Darstellung nach BAMF, 2018, 2019, 2020.⁹

8 Die bereits in Fußnote 3 zitierten Studien liefern hierzu sehr interessante Erkenntnisse. Aber auch sie können nicht für die Gesamtheit der geflüchteten Frauen sprechen, sondern nur über die ihnen jeweils zugrundeliegenden Stichproben und deren Gewichtung ausschnittartiges Wissen generieren. Die bislang größte Studie ist die ebenfalls bereits zitierte und in zwei Wellen durchgeführte IAB-BAMF-SOEP-Befragung, in der für das Befragungsjahr 2017 insgesamt 5.544 Personenbeobachtungen, davon 2.151 Datensätze von Frauen, für die Analyse zur Verfügung stehen. Vgl. Herbert Brücker et al., Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, in: DIW Wochenbericht, Nr. 4 (2019), S. 2.

9 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Bundesamt in Zahlen 2017. Asyl, Migration und Integration, 2018, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2017.pdf?__blob=publicationFile&v=14, (Zugriff: 16.06.2020).
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Bundesamt in Zahlen 2018. Asyl, Migration und Integration, 2019, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2018.pdf?__blob=publicationFile&v=14, (Zugriff: 16.06.2020).
Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Bundesamt in Zahlen 2019. Asyl, 2020, https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=2, (Zugriff: 16.06.2020).

Mehr als die Hälfte der weiblichen Asylantragstellenden ist über 16 Jahre alt und steht somit dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen potentiell zur Verfügung (s. Abb. 2).

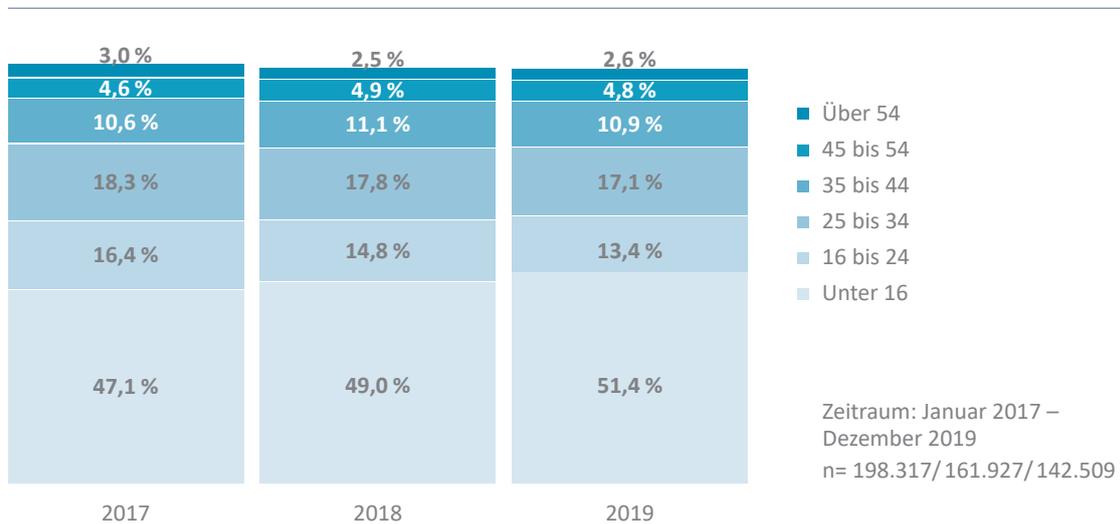


Abb. 2: Altersverteilung der Asylantragstellerinnen | Quelle: Eigene Darstellung nach BAMF, 2018, 2019, 2020 (FN 9).

Die familiäre Situation und dabei insbesondere das Vorhandensein von Kindern spielt in der öffentlichen Debatte über geflüchtete Frauen und ihre gesellschaftliche Partizipation eine entscheidende Rolle. Die zur Verfügung stehenden statistischen Daten liefern hierzu jedoch nur unzureichende Informationen. So geben die Zahlen des BAMF keinerlei Auskunft über die familiäre Situation, während die Daten der BA lediglich Aussagen über die Gruppe der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Frauen im Kontext von Fluchtmigration treffen können (s. Abb. 3).

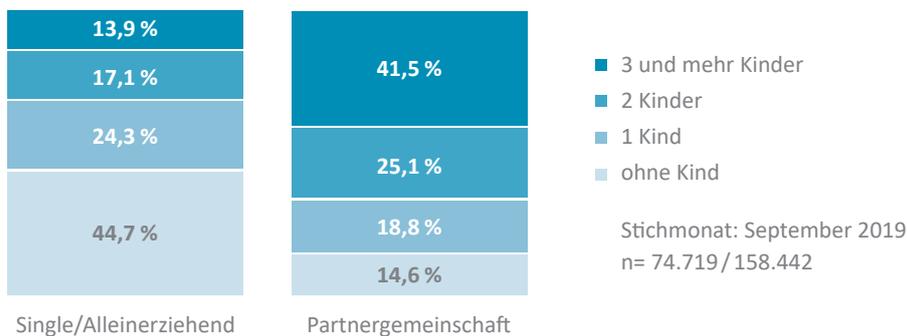


Abb. 3: Anzahl der Kinder bei erwerbsfähigen leistungsberechtigten Frauen im Kontext von Fluchtmigration | Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, 2020.¹⁰

¹⁰ Bundesagentur für Arbeit, Personen im Kontext von Fluchtmigration – Frauen und Männer (Monatszahlen), 2020, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistik-nach-Themen/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Personen-im-Kontext-von-Fluchtmigration-Frauen-und-Maenner.xlsm>, (Zugriff am 16.06.2020).

Letztere zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der Frauen in einer Partnergemeinschaft – die wiederum mehr als zwei Drittel der Zielgruppe darstellen – mindestens ein Kind hat. Über die Hälfte der alleinstehenden Frauen sind alleinerziehende Mütter. Auch wenn diese Zahlen nur einen Ausschnitt erfassen, machen sie deutlich, dass der Großteil der Frauen im Alltag Verantwortung für die Erziehung von Kindern und die damit zusammenhängenden organisatorischen und zeitlichen Herausforderungen und Verpflichtungen trägt.¹¹

Wie heterogen die Gruppe der geflüchteten Frauen ist, macht auch ein Blick auf den Bildungshintergrund der in der BA-Statistik geführten arbeitssuchenden und arbeitslosen Frauen im Kontext von Fluchtmigration (s. Abb. 4) deutlich.

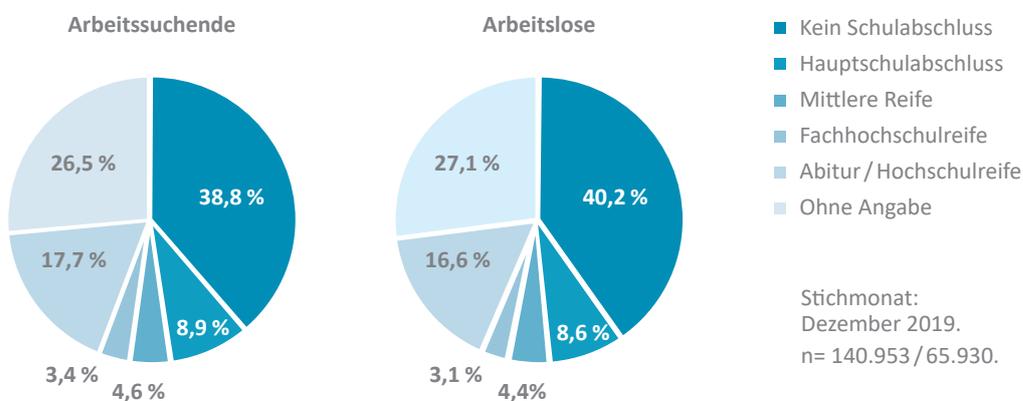


Abb. 4: Schulabschluss der arbeitssuchenden und arbeitslosen Frauen im Kontext von Fluchtmigration | Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, 2020 (FN 10).

34,6 % der arbeitssuchenden Frauen und 32,7 % der arbeitslosen Frauen im Kontext von Fluchtmigration gaben an, über einen Abschluss zu verfügen – etwa ein Fünftel (21,1 % der Arbeitssuchenden; 19,7 % der Arbeitslosen) über Abitur oder Fachhochschulreife. Etwas mehr als ein Drittel der Frauen (38,8 % der Arbeitssuchenden; 40,2 % der Arbeitslosen) bringt keinen Schulabschluss mit. Für einen nicht unerheblichen Anteil der erfassten Frauen (26,5 % der Arbeitssuchenden; 27,1 % der Arbeitslosen) liegen keine Informationen zu einem Schulabschluss vor.

2.3 Daten zur Situation auf dem Arbeitsmarkt

Der jeweilige Bildungshintergrund spielt zwar eine wichtige Rolle, da er die Basis für eine berufliche Qualifikation darstellt, für die Integration in den Arbeitsmarkt sind jedoch die beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen entscheidend. Auch hier haben wir es mit einer großen Heterogenität zu tun (s. Abb. 5).

¹¹ Die hier genannten Zahlen decken sich mit folgenden Studien: Herbert Brücker et al., Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, in: DIW Wochenbericht, Nr. 4 (2019), S. 2.
Tanja Fendel, Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen, in: WISO direkt, Nr. 2 (2019).

Demnach gaben knapp 18 % der von der BA-Statistik erfassten Frauen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern an, über einen Berufsabschluss zu verfügen, während 15,2 % nach eigenen Angaben über einen akademischen Abschluss verfügen. Letzterer Wert liegt deutlich über dem der Männer aus derselben Gruppe (9,6 %) und ebenso über dem von Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit (12,8 %). Für mehr als ein Drittel der Frauen liegen keine Angaben zu ihrer beruflichen Qualifikation vor. Dies heißt jedoch nicht, dass sie darüber nicht verfügen, sondern lediglich, dass diese, aus welchen Gründen sei dahingestellt, nicht angegeben wurde. Laut eigener Angabe tatsächlich über keine Qualifikation verfügen 31,5 % der erfassten Frauen dieser Gruppe. Auch dieser Wert liegt deutlich unter dem der erfassten männlichen Personen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern, von denen dies circa 41 % angaben.

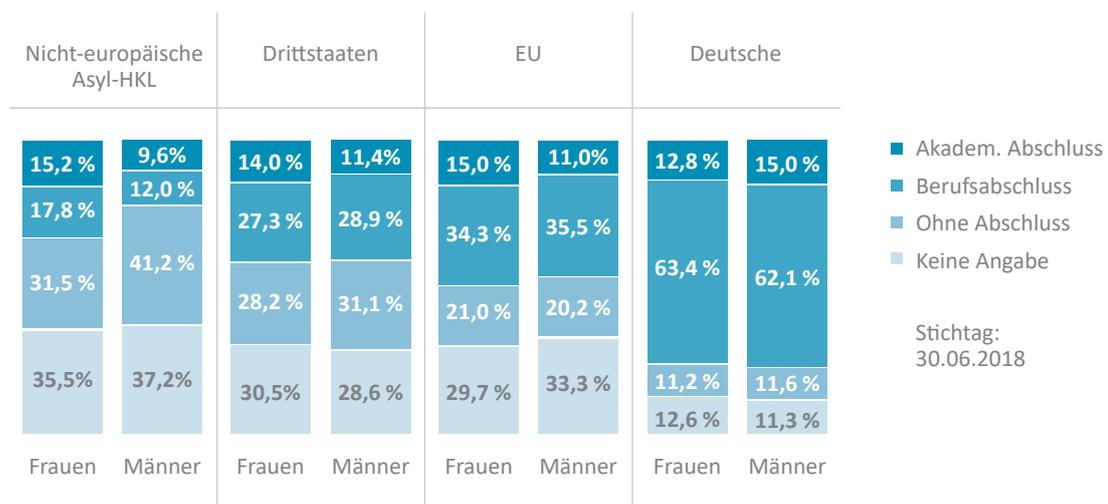


Abb. 5: Qualifikationsniveau nach Geschlecht | Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, 2019.¹²

Nach Betrachtung der zur Verfügung stehenden statistischen Daten könnte man annehmen, dass zumindest die Frauen, die über berufliche bzw. akademische Abschlüsse verfügen, zeitnah eine qualifikationsentsprechende Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt finden. Dass dem nicht so ist, wird in den folgenden beiden Grafiken deutlich. Abbildung 6 zeigt auf, wie gering die Beschäftigungsquote von Frauen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern sowohl im Vergleich zu Männern derselben Gruppe als auch zu Frauen aus anderen Drittstaaten sowie aus den Staaten der EU ist. So sind lediglich 12,4 % von ihnen sozialversicherungspflichtig oder geringfügig beschäftigt.

¹² Basierend auf einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit auf Anfrage von Minor in 2019.

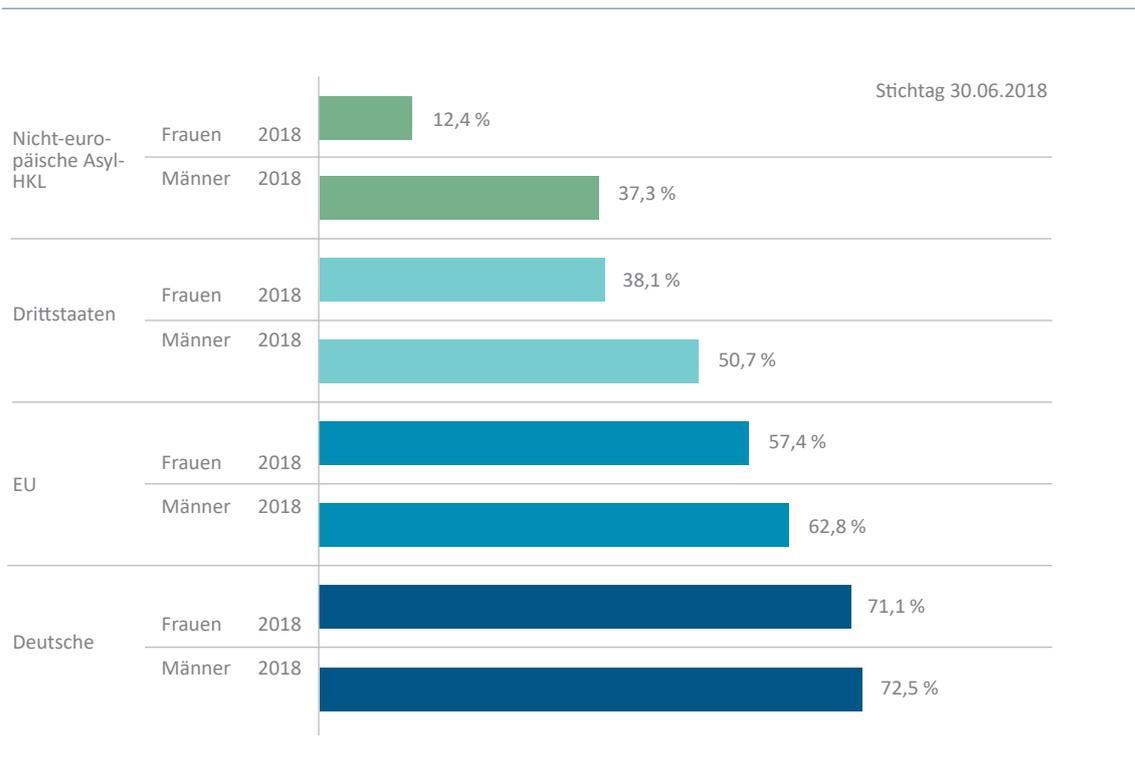


Abb. 6: Beschäftigungsquote nach Geschlecht | Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, 2019.¹³

Unter den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten machen Frauen aus den Asylherkunftsländern im Vergleich zu Männern derselben Gruppe ebenfalls nur einen sehr geringen Anteil von ca. 13 % aus (s. Abb. 7).

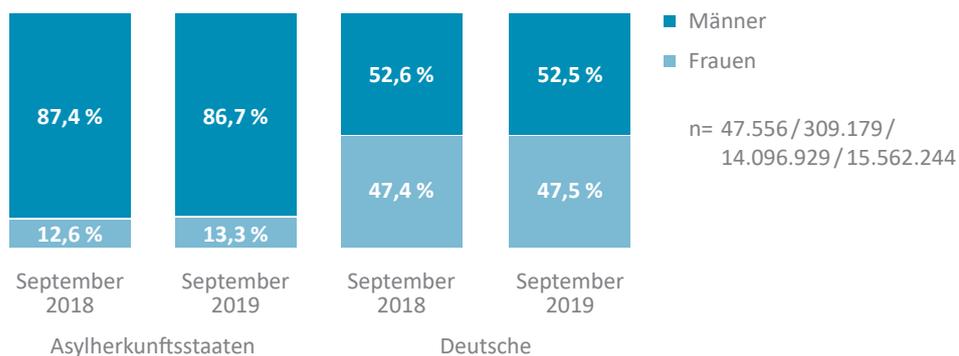


Abb. 7: Veränderung der Geschlechterverteilung bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten | Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, 2020.¹⁴

13 Basierend auf einer Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit auf Anfrage von Minor in 2019.

14 Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit (Quartalszahlen), 2020, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201909/iiia6/beschaeftigung-eu-heft-eu-heft/eu-heft-d-0-201909-xlsx>, (Zugriff am 18.06.2020).

Dazu kommt, dass sie häufig ausschließlich geringfügig beschäftigt sind (2019: 27,2 %) und der Anteil von sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unter den erwerbstätigen Frauen nur sehr langsam ansteigt (innerhalb eines Jahres von 70,7 % auf 72,8 %, s. Abb. 8).

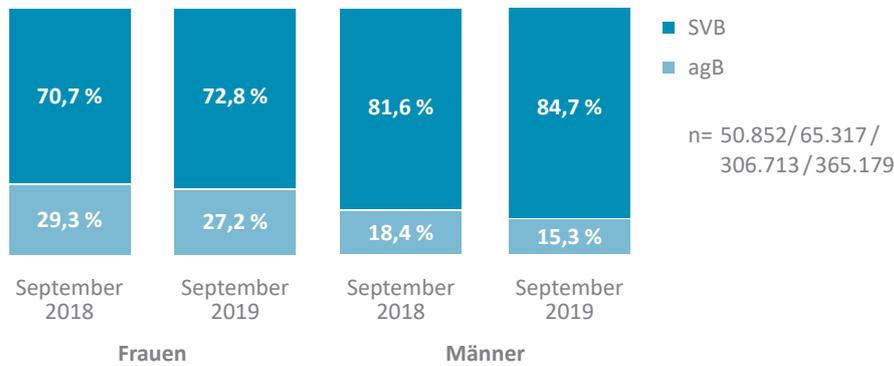


Abb. 8: Veränderung der Beschäftigungsformen bei Personen aus Asylherkunftsländern | Quelle: Eigene Darstellung nach Bundesagentur für Arbeit, 2020 (FN 14).

Auf mögliche Gründe für die äußerst geringe Teilhabe am Arbeitsmarkt, insbesondere von (sehr) gut ausgebildeten und hochmotivierten Frauen mit Fluchterfahrung wird im folgenden Abschnitt näher eingegangen.

3. Teilhabe durch Integration in den Arbeitsmarkt: Hürden identifizieren und abbauen

Mit der Möglichkeit, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, verbinden viele geflüchtete Frauen insbesondere die Chance auf eine stärkere gesellschaftliche Teilhabe. Diejenigen, die bereits über (mehrere Jahre) Berufserfahrung verfügen, möchten dabei in der Regel wieder in ihrem erlernten Beruf arbeiten und ihre mitgebrachten Qualifikationen bzw. Kenntnisse einbringen und weiterentwickeln. Frauen, die in ihrem Herkunftsland aus diversen Gründen noch nicht berufstätig waren, sehen in der Arbeitsmarktintegration häufig eine Chance, Neues zu entdecken und sich selbst zu verwirklichen. Doch die Herausforderungen und Hürden, mit denen sie auf dem Weg dahin konfrontiert werden, sind hoch.¹⁵

¹⁵ Die im folgenden Kapitel getätigten Aussagen beziehen sich vorrangig auf Erkenntnisse, die Minor im Rahmen verschiedener Projekte, u. a. IQ Fachstelle Einwanderung, Women's Science und Fem.OS mit Hilfe der Durchführung von qualitativen Fallstudien, Recherchen (u. a. in sozialen Medien) und partizipativen Forschungsansätzen sowie langjähriger Zusammenarbeit mit Netzwerkpartnern gewinnen konnte.

3.1 Herausforderungen multipler Art: wahrnehmen und mitdenken

Frauen mit Fluchterfahrung sind häufig mit multiplen Herausforderungen und Belastungen konfrontiert, u. a. aufgrund rechtlicher Regelungen, die eine zügige und qualifikationsentsprechende Integration in den Arbeitsmarkt deutlich erschweren können. Neben langwierigen und oftmals undurchsichtigen Anerkennungsverfahren zählen hierzu z. B. ein unsicherer bzw. zeitlich befristeter Aufenthaltsstatus, der es ihnen kaum ermöglicht, ihre (berufliche) Zukunft in Deutschland zu planen und langfristige Perspektiven zu entwickeln. Zudem spielt der Aufenthaltsstatus eine wesentliche Rolle beim Zugang zu diversen Integrationsangeboten und entscheidet somit z. B. darüber, wer ab wann Zugang zu einem Integrationskurs und damit zu dem für die Integration in den Arbeitsmarkt existenziellen Spracherwerb hat.

Neben der aufenthaltsrechtlichen Situation spielt auch die familiäre Situation eine wichtige Rolle, wobei hier häufig ein enger Zusammenhang besteht. Insbesondere wenn einzelne Familienangehörige sich noch im Herkunftsland oder in einem Transitland befinden, fällt es vielen Frauen schwer, sich auf ihre berufliche Zukunft zu konzentrieren. Beengte und laute Wohnverhältnisse in Gemeinschaftsunterkünften oder zu kleinen Wohnungen, die ein konzentriertes Lernen teilweise unmöglich machen, stellen eine weitere Herausforderung dar. Ein Teil der Frauen leidet zudem unter gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die die Integration in den Arbeitsmarkt erschweren können. Zu erwähnen sind hier u. a. Traumata und sich daraus entwickelnde posttraumatische Belastungsstörungen. Unzureichend zur Verfügung stehende Therapeutinnen und Therapeuten stellen in diesem Zusammenhang ein großes Problem dar.

Um geflüchtete Frauen trotz dieser zum Teil sehr belastenden Situationen bedarfsgerecht im Rahmen der Arbeitsmarktintegration unterstützen zu können, müssen die genannten Faktoren und ihre möglichen Auswirkungen seitens der relevanten Akteure stärker mitgedacht und berücksichtigt werden.

3.2 Information und Beratung: umfassend und individuell

Eine konkrete Vorstellung davon, wie ihre berufliche Zukunft in Deutschland aussehen könnte bzw. wie sie einen Arbeitsplatz finden können, der ihren Qualifikationen und/oder Interessen entspricht, haben nur wenige geflüchtete Frauen. Das liegt einerseits daran, dass ihnen die Strukturen des deutschen Arbeitsmarkts nicht bekannt sind und diesbezügliche Informationsmaterialien häufig nicht in der benötigten Form, u. a. mehrsprachig bzw. in verständlicher Sprache, zur Verfügung stehen. Dazu kommt, dass Frauen mit Fluchterfahrung mit den üblichen Informationsformaten häufig nicht erreicht werden. Die stärkere Einbindung sozialer Medien insbesondere in Form aufsuchender Informations- und Beratungsarbeit könnte zu einer Verbesserung der Situation beitragen, da ein Großteil der neuzugewanderten Frauen diese intensiv nutzt, um sich zu informieren.¹⁶

¹⁶ Minor führt hierzu u. a. die Projekte „Migrationsberatung 4.0“ (<https://minor-kontor.de/migrationsberatung-4-0/>), „Neu in Berlin Plus“ (<https://minor-kontor.de/neu-in-berlin-plus/>) sowie „Fem.OS“ (<https://minor-kontor.de/fem-os/>) durch.

Neben der Information spielt die Beratung zu beruflichen Perspektiven eine entscheidende Rolle im Prozess der Arbeitsmarktintegration. Doch nicht immer werden die eigenen Interessen, Vorstellungen und Wünsche geflüchteter Frauen sowie ihre mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen dabei ausreichend berücksichtigt. Eine Mehrheit der Frauen mit Fluchterfahrung hat vielmehr das Gefühl, vor allem in den sogenannten niedrigqualifizierten Helferbereich, u. a. in der Reinigung und Altenpflege, gedrängt zu werden. Dies führt bezüglich der eigenen beruflichen Zukunft häufig zu einem Gefühl der Perspektivlosigkeit. Um dem entgegen zu wirken und die Motivation geflüchteter Frauen zu stärken, muss in der Beratung die individuelle Situation der Ratsuchenden und die sich daraus ergebenden Bedarfe stärker im Fokus stehen. Eine wichtige Rolle spielen dabei sowohl die Jobcenter und Agenturen für Arbeit als auch die Träger der beruflichen Bildungsarbeit. Aus Sicht letzterer stellen insbesondere Einzelcoachings zur Erarbeitung beruflicher Perspektiven, auch wenn diese z. T. sehr zeit- und ressourcenaufwendig sind, ein geeignetes Instrument dar, um geflüchtete Frauen im Rahmen der Arbeitsmarktintegration individuell und bedarfsgerecht unterstützen und begleiten zu können.

3.3 Kompetenzen und Qualifikationen: wertschätzen und anerkennen

Letztlich ist eine Beschäftigung jenseits von Helfertätigkeiten jedoch nicht nur davon abhängig, ob ein Berufs- oder Hochschulabschluss vorliegt, sondern ob dieser in Deutschland überhaupt, ganz oder zumindest teilweise, als den deutschen Anforderungen entsprechend anerkannt werden kann. Der Prozess der Anerkennung ist äußerst komplex, größtenteils langwierig und für die Ratsuchenden nicht immer ausreichend transparent, was wiederum dazu führt, dass viele vorzeitig aufgeben bzw. gar nicht erst versuchen, ihre Abschlüsse anerkennen zu lassen. Für viele Geflüchtete kommt erschwerend hinzu, dass sie zwar häufig über eine berufliche Qualifikation verfügen, diese jedoch aus diversen Gründen nicht durch (beglaubigte) Zeugnisse bzw. Zertifikate nachweisen können. In solchen Fällen stellt der Mangel an flächenendeckend zur Verfügung stehenden Kompetenzfeststellungsverfahren die Haupthürde dar, eine qualifikationsadäquate Tätigkeit aufnehmen zu können. Hier wäre es wichtig, die Frauen an eine entsprechende Fachberatungsstelle z. B. des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) zu verweisen, damit diese dann eine fachliche Einschätzung der individuellen Situation vornimmt. Der Anerkennungsprozess selbst sollte unter größtmöglicher Transparenz stattfinden, wobei die Frauen von einer intensiven Unterstützung durch die involvierten Akteure, z. B. Informationen über den aktuellen Stand und das weitere Vorgehen bzw. die nächsten notwendigen Schritte, stark profitieren.

3.4 Vernetzung und Zusammenarbeit der Arbeitsmarktakteure: stärken und ausbauen

Um Frauen mit Fluchterfahrung unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Situation und sich daraus ergebender Bedarfe besser als bisher auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt unterstützen zu können, ist also zum einen eine enge Zusammenarbeit u. a. zwischen den Arbeitgebern, Jobcentern, Agenturen für Arbeit und Trägern der sprachlichen und beruflichen Bildungsarbeit von zentraler Bedeutung. Regelmäßige Vernetzungs- und Austauschformate, bei denen die involvierten Akteure sich bezüglich aktueller Entwicklungen und Bedarfe austauschen und einzelne Fallkonstellationen

besprechen, sind eine wichtige Voraussetzung hierfür. Auch wenn es vor Ort bereits einzelne Beispiele gelungener Vernetzung gibt, weisen diese bezüglich der Zielgruppe geflüchtete Frauen oft noch erhebliche Lücken auf. Zum anderen müssen Betriebe und Unternehmen Frauen mit Fluchterfahrung deutlich stärker als bisher in den Fokus ihres Engagements rücken, z. B. in dem sie deutlich mehr Praktikumsplätze zur Verfügung stellen, verstärkt Teilzeitmodelle ermöglichen sowie im Rahmen von Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungen flankierende Sprachbetreuungsangebote einrichten. Arbeitgeber, die sich in diesem Bereich engagieren, sollten bei Bedarf wiederum unterstützt werden, indem sie z. B. feste Ansprechpersonen bei den Trägern und ggf. Jobcentern und Agenturen für Arbeit für die einzelnen Frauen zur Verfügung gestellt bekommen.

4. Fazit

Für Frauen mit Fluchterfahrung spielt die Teilhabe am Arbeitsmarkt im Rahmen der gesellschaftlichen Partizipation eine wichtige Rolle. Der Großteil von ihnen möchte arbeiten und sich beruflich weiterentwickeln. Bisher ist es jedoch für die Mehrheit der Frauen kaum möglich, ihre eigenen Vorstellungen bezüglich einer beruflichen Zukunft in Deutschland umzusetzen und ihre beruflichen Erfahrungen und Qualifikationen einzubringen. Vielmehr hängen sie nicht selten in einer Endlosschleife von Kursen und Maßnahmen fest oder finden sich, unabhängig von ihrem Bildungshintergrund und ihrer beruflichen Qualifikationen, vor allem im niedrigqualifizierten Helferbereich wieder, wobei die Gefahr besteht, dass sie langfristig in diesem verbleiben. Hier besteht dringender Handlungsbedarf! Langfristig verbessert werden kann die Situation geflüchteter Frauen auf dem Arbeitsmarkt nur durch das Zusammenspiel aller in die jeweilige Prozesskette involvierten Akteure aus Politik, Wirtschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft. Frauen mit Fluchterfahrung müssen sehr viel stärker als bisher in den Fokus der Akteure rücken, um eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt zu fairen Bedingungen, d. h. qualifikations- und bedarfsentsprechend realisieren zu können.

Open Doors – Open Minds

| | |
|---------------------------|--|
| Autor | Lisa Hempe |
| Projektträger | EAF Berlin |
| Kooperationspartner | Elbarlament |
| Laufzeit | 01/2018 – 12/2019 |
| Ziele | Demokratieförderung, bildungsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt, Berufsorientierung, politische Teilhabe, Engagementförderung, Netzwerkbildung |
| Zielgruppe | Geflüchtete Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen |
| Projektstandorte | Bundesweite Praktika, mehrtägige Seminare in Berlin |
| Finanzierung durch | Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Demokratie leben!“ sowie Bundeszentrale für politische Bildung |
| Einbindung Ehrenamtlicher | ja |
| Projektbeschreibung | <p>Rund ein Drittel der Geflüchteten, die in den letzten sechs Jahren aus Kriegs- und Krisengebieten nach Deutschland kamen, sind Frauen und ihr Anteil steigt beständig. Viele dieser Frauen bringen bereits einen im Ausland erworbenen Abschluss mit oder haben in der deutschen Hochschullandschaft Fuß gefasst. Sie verfügen über großes Potential und könnten in vielen Bereichen dem Fachkräftemangel in Deutschland entgegenwirken. Zudem kommt ihnen als Vorbild für ihre Kinder und andere weibliche Angehörige oftmals eine Schlüsselfunktion innerhalb der Familie zu.</p> <p>Aktuelle Zahlen zeigen aber, dass geflüchtete Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht nur deutlich unterrepräsentiert sind, sondern insbesondere Akademikerinnen nur selten einer bildungsadäquaten Beschäftigung nachgehen.</p> <p>Mit dem Projekt „Open Doors – Open Minds“ richtet sich die EAF Berlin gezielt an die Zielgruppe geflüchteter Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen und verknüpft Berufsorientierung mit politischer Teilhabe und Engagementförderung. Über einen Zeitraum von sechs Monaten werden die Frauen individuell begleitet und zu eigenem Engagement motiviert. Sie bekommen neben drei mehrtägigen Seminaren in Berlin auch ein individuell ausgewähltes Praktikum an ihrem Wohnort vermittelt. Während des Praktikums stehen Ihnen Paten zur Seite, die von der EAF Berlin betreut werden.</p> |

Was lief gut?

Wir verstehen Integration als einen Prozess, der auf verschiedenen Ebenen des Lebens stattfindet, die sich gegenseitig bedingen. Darum konzentriert sich das Programm auf die Kombination aus politischer Bildungsarbeit, Engagementförderung und Berufsorientierung. Während Berufsorientierung sich häufig als eine Phase mit vielen Hürden zeigt, können in der Engagementförderung Kompetenzen unmittelbar erlebt werden, wodurch das Selbstbewusstsein für die Herausforderungen in der Berufsfindung gestärkt wird. Das Programm bietet Neuankommenden Wissen und Orientierung an. Dieses Wissen schafft die Basis, um selbstbestimmte Entscheidungen für eine Zukunft in Deutschland treffen zu können. Beim Integrationsprozess gibt es jedoch keine Schablonen; er wird individuell gestaltet und bedarf einer persönlichen Begleitung. Dabei – und hier unterscheiden wir uns von anderen Programmen – spielt die Netzwerkbildung unter den Teilnehmerinnen eine ganz entscheidende Rolle. Die Teilnehmerinnen können in einer Gruppe von Gleichgesinnten nicht nur Vertrauen und Mut gewinnen, sondern sich in einem sicheren Rahmen gegenseitig spiegeln, eigene Einstellungen schärfen und gemeinsam aktiv werden. Diese Selbstermächtigung ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für gelingende Integration. Die Netzwerkbildung und Engagementförderung tragen in Open Doors – Open Minds dazu bei, dass es kaum zu Programmabbrüchen kommt und nach Abschluss des Programms die Vermittlungsquoten in den Arbeitsmarkt hoch sind.

Was gestaltete sich schwierig?

Zu Beginn des Projekts war die Erreichung dieser speziellen Zielgruppe – geflüchtete Frauen mit höheren Bildungsabschlüssen, guten Deutschkenntnissen und politischem Interesse – eine Herausforderung. Klassische Printmedien wie Anzeigen und Flyer haben die Zielgruppe in ihrer Lebensrealität nicht erreicht. Entscheidend waren Kooperationen mit Migrantenselbstorganisationen, die persönliche Ansprache sowie die Ansprache in sozialen Medien. Insbesondere Facebook-Gruppen waren bei der Akquise von besonderer Bedeutung.

Eine weitere Schwierigkeit war die Akquise von Unternehmen bzw. von Praktika, die zum einen zu den Qualifikationen und Interessen der Teilnehmerinnen passen und die zugleich eine engmaschige Betreuung gewährleisten konnten. Die Betreuung und Einarbeitung während des Praktikums war entscheidend für den Erfolg. Die Praktikumsvermittlung brauchte jedoch eine gezielte Ansprache der Unternehmen und konkrete Türöffner in Form von persönlichen Kontakten. Keines der vermittelten Praktika war öffentlich ausgeschrieben.

Die Betreuung der Teilnehmerinnen und der Unternehmen sind entsprechend sehr zeitaufwendig.

Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde?

Wirksame Integrationsangebote müssen möglichst genau auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten sein. Wir stellen fest, dass es bisher nur wenige Angebote gibt, die auf die Bedürfnisse von Frauen und insbesondere Akademikerinnen zugeschnitten sind. Geflüchtete Frauen benötigen trotz hoher Bildungsabschlüsse und guten Deutschkenntnissen viel Unterstützung und Orientierung, um auf dem deutschen Arbeitsmarkt eine bildungsadäquate Arbeit zu finden. Für die Weiterentwicklung der Projektidee wäre eine Kooperation mit den Hochschulen und Universitäten sinnvoll, um sich gezielt an die Zielgruppe der Akademikerinnen zu richten und stärker die Brückenfunktion der Hochschulen zu nutzen. Damit könnten Projekterfolge verstetigt und in die Hochschullandschaft integriert werden. Auch Jobcenter sollten als Anlaufstellen für die Zielgruppe in die Kooperation miteinbezogen werden.

Weitere Informationen

www.opendoors-openminds.de

www.eaf-berlin.de/news/open-doors-open-minds-berufsorientierung-gefluechtete-frauen/

Your Future Day

| | |
|---------------------------|--|
| Autor | Amira Bieber |
| Projektträger | Europäisches Projektmanagement und Arbeitgeberservice |
| Kooperationspartner | Landkreis Kassel, die Städte Rodgau und Rödermark, Caritas in Rödermark, ortsansässige Wirtschaftsförderung |
| Laufzeit | 02/2020 – 12/2021 |
| Ziele | Das Projekt dient der Berufsorientierung und -erprobung von Menschen mit Fluchthintergrund durch die Hospitation bei einem wohnortnahen Arbeitgeber sowie der Förderung des sozialen Engagements der kleinen und mittelständischen Unternehmen |
| Zielgruppe | Frauen mit Migrationshintergrund im SGB II und Asyl in Rodgau und Rödermark |
| Projektstandorte | Rodgau und Rödermark |
| Finanzierung durch | Alle für das Projekt anfallenden Kosten werden über das transnationale Projekt RIAC (Regional Integration Accelerators) abgerechnet. |
| Einbindung Ehrenamtlicher | nein |
| Projektbeschreibung | <p>Das Projekt „Your Future Day“ ist ein Produkt des Projekts RIAC, entstanden aufgrund der Projektergebnisse und der Erfahrungen hinsichtlich der Arbeitsmarktferte der Geflüchteten. Die Geflüchteten bringen Berufserfahrungen mit, die nicht immer mit den Rahmenbedingungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt korrelieren. Im Projekt haben sie die Möglichkeit, bei einem Hospitationstag ein Bild von der gewünschten Tätigkeit in der Praxis zu bekommen. Das Projekt ist angelehnt an das Konzept „Girls‘ Day und Boys‘ Day“ und wurde inspiriert durch das Projekt „Refugees‘ Day“ des Landkreises Kassel.</p> <p>Im Rahmen des „Your Future Day“ soll für Interessierte individuell eine wohnortnahe Firma gefunden werden, in der einen Tag lang ein Beruf oder ein Tätigkeitsfeld ausprobiert werden kann. Die Teilnehmer bekommen dadurch die Chance, neue Firmen, neue Berufe und neue Menschen kennenzulernen. Das Konzept erlaubt es, das Projekt immer wieder auf verschiedene Zielgruppen auszurichten. Der Pilottag soll unter dem Motto „#Women“ und „#Fempower“ stattfinden. Dadurch soll es insbesondere ein Angebot für Frauen mit Migrationshintergrund im SGB II und Asyl in Rodgau und Rödermark bieten.</p> |

| | |
|---|---|
| Was lief gut? | Kooperationsaufbau mit lokalen Partnern |
| Was gestaltete sich schwierig? | Aufgrund der Coronakrise musste die weitere Umsetzung leider verschoben werden. |
| Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde? | Strategien der Teilnehmeraquise können noch optimiert werden. Der Pilottag hat bisher noch nicht stattgefunden, daher gibt es bis jetzt noch keine weiteren Veränderungsvorschläge. |
| Weitere Informationen | Website des Projektes „Refugees‘ Day“ des Landkreis Kassel: https://refugees-day.de/ |

ANKOMMEN – WEITERKOMMEN

| | |
|---------------------------|---|
| Autor | Sylvia Fritsche |
| Projektträger | Kreis Offenbach, umsetzender Träger: Zentrum für Weiterbildung gGmbH, Frankfurt/Main |
| Kooperationspartner | – |
| Laufzeit | 07/2017 – 02/2018 |
| Ziele | Erstorientierung, Spracherwerb, Verbesserung der Chancen zur Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt |
| Zielgruppe | Geflüchtete Frauen im Kreis Offenbach, zwischen 18 und 45 Jahren, mit und ohne Erziehungsverantwortung |
| Projektstandorte | Langen, Kreis Offenbach |
| Finanzierung durch | Ausbildungs- und Qualifizierungsbudget des Landes Hessen (AQB) |
| Einbindung Ehrenamtlicher | nein |
| Projektbeschreibung | <p>Konzipierung und Durchführung von Integrationsmaßnahmen mit Sprachvermittlung in Deutsch für geflüchtete Frauen (mit und ohne Erziehungsverantwortung) mit Bleibeperspektive im Kreis Offenbach.</p> <p>Die Maßnahme umfasst schwerpunktmäßig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sprachprofiling • Sprachvermittlung /Sprachkurs • Vermittlung von Wissen zu Rechtsordnung, Kultur und Geschichte • Differenzierte Vorstellung des Kinderbetreuungs- und Schulsystems, sowie des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes in ausgewählten Bereichen (Dienstleistung, HoGa, Verwaltung, Sozial- und Pflegebereich) • 300 Unterrichtseinheiten (UE) pro Teilnehmerin, 16 UE, verteilt auf 3–4 Tage pro Woche, bei insgesamt 15 Teilnehmerinnen pro Maßnahme <p>Die Themenfelder werden praxisnah vermittelt; dies schließt Ausflüge, Exkursionen, Betriebsbesichtigungen u. Ä. ein – auch bezogen auf das Lebens- und Wohnumfeld der Frauen und ihrer Kinder (z. B. Besuche in Kindertagesstätten und Schulen). Die UE werden flexibel geplant und gestaltet und den jeweiligen Themenbereichen angepasst. Die Sprachvermittlung ist Querschnittsaufgabe in allen Themenbereichen und wird nicht (schließlich) im Rahmen eines Frontalunterrichts durchgeführt.</p> |

Die Maßnahme ist nachrangig zur verpflichtenden Teilnahme an den Integrationskursen des BAMF. Sie dient u. a. der Erstorientierung und soll die Eingliederungschancen der Frauen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt verbessern. Die Durchführung erfolgt dabei ausschließlich von weiblichen Fachkräften.

Was lief gut?

Der Träger hat immer sehr flexibel auf aktuelle Situationen reagiert und auch kurzfristig Anpassungen vorgenommen. Zudem wurden viele begleitende Maßnahmen selber organisiert z. B.:

- Unterstützung bei der gegenseitigen Kinderbetreuung mit zusätzlicher Fachaushilfskraft und, soweit erforderlich, Anleitung der Mütter
- Kooperation mit einem anderen Träger zur Nutzung von geschützten Außenspielflächen für die Kinder
- Einbindung der weiteren Angebote des Trägers – bspw. Sprachcafé
- Erstellung individueller Netzwerkkarten für die Frauen
- Einbindung von Kooperationspartnern z. B. für Exkursionen

Hinzu kamen:

- Enger Austausch mit dem Kreis Offenbach während und am Ende der Maßnahme
- Sehr hohe Motivation und Kreativität der Mitarbeiterinnen des Trägers bei der Umsetzung der Maßnahme

Die durch das Hessische Ministerium für Soziales und Integration im AQB zur Verfügung gestellten Mittel haben die Umsetzung dieser Maßnahme erst ermöglicht. Die Zusammenarbeit mit dem Ministerium ist in diesem Zusammenhang immer sehr konstruktiv, und es bieten sich uns interessante Gestaltungsoptionen bei der Förderung von Menschen im Kreis Offenbach.

Was gestaltete sich schwierig?

Eine professionelle Kinderbetreuung konnte nicht angeboten werden (fehlende Räumlichkeiten bzw. fehlende räumliche Ausstattung und fehlendes Fachpersonal), so dass die Kinder entweder jeweils bei den UE dabei waren oder die Frauen selber wechselseitig auf die Kinder aufgepasst haben. Dies führte zu einem teilweise erheblichen Lärmpegel (in den Unterrichtsräumen und im Kinderbereich) und zu erhöhter Unruhe (Kommen und Gehen zur Betreuung der Kinder/Rückkehr in die UE).

Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde?

–

Weitere Informationen

–

Digital Women Program

| | |
|---------------------------|---|
| Autor | Alejandra Ramirez, Alina Floroiu |
| Projektträger | ReDI School of Digital Integration |
| Kooperationspartner | Zu den Partnern der ReDI School zählen über 100 Unternehmen, v.a. aus der Technologiebranche |
| Laufzeit | seit 2017 |
| Ziele | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stärkung des Selbstvertrauens der Teilnehmerinnen durch die Vermittlung von zukunftsrelevanten digitalen Fähigkeiten 2. Förderung der Arbeitsmarktintegration durch das Vermitteln von Computerkenntnissen und Soft Skills und durch Bewerbertrainings sowie der indirekten Förderung der Sprachkenntnisse 3. Beschleunigung der sozialen und beruflichen Integration der Teilnehmerinnen |
| Zielgruppe | Frauen mit Flucht- und/oder Migrationshintergrund mit geringen oder keinen digitalen Grundkenntnissen. Überwiegend handelt es sich dabei um junge Frauen im Alter zwischen 16 und 40 Jahren. Darunter sind Mütter mit und ohne Beruf, Frauen in Ausbildung und Frauen, die einen Beruf ergreifen oder wieder aufnehmen möchten. |
| Projektstandorte | Berlin, München in Deutschland sowie Kopenhagen, Dänemark |
| Finanzierung durch | Coca-Cola Stiftung, Chanel Stiftung, Stadt München (MBQ), BlackRock Fund, Crowdfunding via betterplace.org |
| Einbindung Ehrenamtlicher | ja |
| Projektbeschreibung | Das Digital Women Program (DWP) vermittelt den Teilnehmerinnen digitale Fähigkeiten und Computergrundkenntnisse, um die Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt zu fördern. Die vermittelten Inhalte folgen den Richtlinien des Europäischen Computerführerscheins und unterliegen der ständigen Weiterentwicklung durch die Lehrer/-innen der ReDI School. Das sind Expertinnen und IT-Professionals, die in ihrem Berufsalltag täglich mit neuen Technologien und Innovationen konfrontiert sind. Das Programm (DWP) basiert auf einem geschlechterspezifischen Ansatz, der sich auf die intern gesammelten Erfahrungen stützt und sich an den Empfehlungen der Europäischen Kommission zur Erhöhung der Beteiligung von Frauen im digitalen Sektor orientiert. |

Was lief gut?

Bei unseren digitalen Bildungskursen berücksichtigen wir die Bedürfnisse und Interessen der Frauen:

- Kinderbetreuungsangebote
- Übersetzung in die Muttersprache für Anfängerinnen
- Rücksicht auf kulturelle Sensibilitäten
- Flexibler Zeitplan sowie Kurse am Samstag Vormittag
- Kurse „von Frauen für Frauen“ fördern das Selbstvertrauen und schaffen ein Klima, in dem die Teilnehmerinnen ihre Fragen und Meinungen äußern, von Vorbildern lernen sowie selbst zu Vorbildern werden können

Das gemeinsame Lernen stärkt zudem das soziale Gefüge der Gemeinschaft. Außerdem bietet das Programm Einheimischen und Neuankömmlingen einen geschützten Raum, in dem sie sich kennenlernen und zu diversen Themen austauschen können.

Was gestaltete sich schwierig?

Eine ständige Herausforderung ist das Bereitstellen von passenden Unterrichtsräumen in Berlin und München, in denen die Klassen parallel stattfinden können und in denen eine Kinderbetreuung möglich ist.

Was sollte geändert werden, wenn das Projekt in ähnlicher Form erneut durchgeführt würde?

Sinnvoll wäre eine erhöhte Beteiligung der Studierenden an der Planung, Durchführung und Auswertung des Programms.

Weitere Informationen

www.redi-school.org/berlin-women-program
www.redi-school.org/women-program-munich

Fazit

Fazit

Seit Mitte 2015, als die öffentliche Verwaltung nur durch das breite und beherzte Engagement der Zivilgesellschaft die chaotischen Zustände bei der Aufnahme von Geflüchteten in den Griff bekam, hat sich viel getan. Verwaltung, Zivilgesellschaft und Wirtschaft sowie die Geflüchteten selbst haben einiges auf dem Weg zur Integration in Ausbildung, Arbeitsmarkt und Gesellschaft erreicht. Hunderttausenden Menschen, die sich aus den unterschiedlichsten Gründen und mit unterschiedlichsten Erwartungen auf die Flucht begeben haben, wurden aufgenommen. Einige beachtliche Integrationserfolge wurden erzielt. Die sprachlichen Fähigkeiten der Geflüchteten haben sich stetig gebessert und ihre Arbeitsmarktintegration verlief erfolgreicher als erwartet. Zunächst schien die zuständige Verwaltung schon an der Registrierung der Geflüchteten zu scheitern. Auch die Informationen zu schulischen, beruflichen oder akademischen Qualifikationen der Geflüchteten waren zunächst unzureichend. Die Organisation der Integrations- und Sprachkurse brachte die zuständigen Stellen schnell an die Grenzen ihrer Möglichkeiten. Träger, Räumlichkeiten, Lehrkräfte, Kurszusammensetzungen und Lehrinhalte mussten „aus dem Boden gestampft“ werden. Die damit zwangsläufig verbundenen Unzulänglichkeiten haben zu Unmut, Frust und Verzögerungen bei den ersten Integrationsschritten geführt. Nach diesen Anlaufschwierigkeiten gelang es überraschend zügig, eine geregelte Sprachförderung und geregelte Wege in Ausbildung und Arbeit zu entwickeln. Die Politik baute ungewöhnlich schnell rechtliche und somit viele bürokratische Hürden ab. Schulen, Universitäten, Ausbildungseinrichtungen, Unternehmen und Zivilgesellschaft engagierten sich in hohem Maße und tun dies noch immer.

Auch die AWV hat sich frühzeitig der Thematik der Integration von Geflüchteten durch Ausbildung und Arbeit angenommen. Die PG „Arbeitsmarktintegration“ beschäftigte sich mit verwaltungsorganisatorischen Fragen und versuchte, Lösungen zu entwickeln; Lösungen, um das Zusammenspiel von Verwaltungen, von Verwaltung mit der Wirtschaft und den Kammern, die Einbindung von Ausbildungsträgern sowie die Rolle der Zivilgesellschaft zu verbessern und zum Teil neu zu organisieren. Dementsprechend heterogen war die Zusammensetzung der Projektgruppe, in der sowohl Vertreter lokaler Bürgerinitiativen als auch des Bundeskanzleramtes mitarbeiteten. Von Beginn an waren sich alle Beteiligten einig, dass Integration kein Selbstläufer ist. Die Erfahrungen mit früheren Zuwanderungsbewegungen belegten dies eindrücklich.

Trotz einer Vielzahl an Reformen und einer weitgehenden Liberalisierung des Arbeitsmarktzugangs für Geflüchtete bleiben indes einige aufenthaltsrechtliche Hürden bestehen. Die Voraussetzungen für Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung sind für Arbeitgeber und Geflüchtete nur schwer zu durchschauen. Wenn Geflüchtete ihre eigene Identität nicht mit Dokumenten belegen können, bleibt es im Ermessensspielraum kommunaler Ausländerbehörden, ob sie eine solche Duldung erteilen. Regional unterschiedliche Rechtsauslegung und Rechtsunsicherheiten sind also weiterhin nicht auszuschließen. Selbst bei anerkanntem Schutzstatus wird in der Regel nur eine Aufenthaltserlaubnis von maximal drei Jahren erteilt, was etwa beim Versuch, einen Kredit für ein Gründungsvorhaben zu erhalten, zum Ausschlusskriterium werden kann. Auch Wohnsitzauflagen werden, obwohl sie zum Zwecke des Arbeitsmarkt- und (Aus-)Bildungszugangs aufgehoben werden können, teilweise als problematisch angesehen. Konkrete und durchsetzbare Regelungsvorschläge zu entwickeln, fällt indes schwer. Das nun bestehende Aufenthaltsrecht ist eine politische Kompromisslösung. Der Versuch, gleichzeitig Zuwanderung zu begrenzen und den Arbeitsmarktzugang von bereits nach Deutschland Geflüchteten zu erleichtern, führt zwangsläufig zu einer komplexen, teils widersprüchlichen Rechtslage.

Im Verwaltungsvollzug gibt es einige Wege damit umzugehen. So gibt es durchaus erfolgreiche Versuche, die komplexe Rechtslage für Arbeitgeber verständlich aufzubereiten. Auch eine bessere Vernetzung kommunaler Behörden von Sozial-, Arbeitsmarkt- und Ausländerverwaltung kann Abhilfe schaffen, wie das Beispiel des Freiburger „Amts für Migration und Integration“ zeigt. Oftmals ist gerade die Arbeitsverwaltung jedoch noch unzureichend auf den Umgang mit Geflüchteten vorbereitet. Die Beratung der heterogenen Gruppe der Geflüchteten überfordert die Vermittler von Jobcentern und Arbeitsagenturen oftmals. Alternativen zu einem möglichst schnellen Arbeitsmarktzugang (vor allem in den Niedriglohnsektor), wie z. B. qualifizierte Ausbildungen im Handwerk und der Industrie, eigene Unternehmensgründungen oder eine Hochschulausbildung, werden selbst bei qualifizierten Geflüchteten noch zu selten erwogen.

Wiederholt wurde in diesem Handbuch die komplexe und z. T. sehr zeitaufwendige Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse als Hürde identifiziert. Entsprechende Anerkennungsverfahren wurden indes entwickelt, und Zugewanderte haben einen Rechtsanspruch darauf, dass ihre beruflichen Qualifikationen geprüft werden. Bei fehlenden Nachweisen und möglicherweise nur teilweiser Anerkennung werden die administrativen Prozesse indes kompliziert. Ferner haben viele Geflüchtete auch keinen formalen berufsqualifizierenden Abschluss aus ihrem Herkunftsland. Für sie wurden Kompetenzfeststellungsverfahren entwickelt, die dabei helfen können, die berufliche Integration von Geflüchteten passgenauer zu gestalten.

Die Arbeitsmarktintegration kann ferner nur gelingen, wenn die berufsorientierte Sprachförderung weiter ausgebaut wird. Dieser Aufwand macht sich in den weiteren Integrationsschritten schnell bezahlt. Gerade für eine Integration in den qualifizierten Arbeitsmarkt, u.a. durch Ausbildung und Hochschulausbildung, sind die sprachlichen Anforderungen höher als zunächst gedacht. In Kombination von zeitlich gestreckten Bildungsgängen und zusätzlicher Sprachförderung sind jedoch Erfolge möglich.

Die sehr unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen, teilweise schwer einschätzbaren Kompetenzen sowie verschiedene Erwartungen und Wünsche der Geflüchteten verlangen eine hohe Einzelfallorientierung, welche die öffentliche Verwaltung alleine überfordert. Erfreulicherweise gibt es inzwischen eine Vielzahl an Arbeitsmarkt- und Bildungsprogrammen für verschiedenste Zielgruppen unter den Geflüchteten. So wurden spezifische Projekte für Geringqualifizierte, Hochqualifizierte, Frauen oder Gründungsinteressierte initiiert. Schwierig stellen sich indes die Matching-Prozesse zwischen den Geflüchteten und den einzelnen Angeboten dar. Mangelnde örtliche Mobilität der Geflüchteten und ein verlorengegangener Überblick bei der Vielzahl der Projekte sind die Ursache. Klar ist weiterhin, dass Einzelfallorientierung nur durch zivilgesellschaftliches Engagement und die Unterstützung aus den Betrieben erreicht werden kann. Unabhängig davon, ob die Arbeitsmarktintegration auf dem Wege der Berufsausbildung, der Hochschulbildung oder der Unternehmensgründung erfolgt bzw. direkt in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung führt, werden die allermeisten Geflüchteten jahrelang weiteren Unterstützungsbedarf in den Bereichen Sprachförderung und beruflicher Qualifizierung sowie im Umgang mit Ämtern und Behörden haben. Dieser kann nur von Verwaltung, Zivilgesellschaft und Unternehmen gemeinsam geschultert werden.

Ab 2015 hatte die Verwaltung, u.a. die Ausländer- und Arbeitsverwaltung, verstärkten Kontakt mit freiwilligen Helfern, auf den sie nur unzureichend vorbereitet war. Einerseits war (und ist) die Verwaltung auf die freiwilligen Helfer angewiesen, andererseits kam es auf beiden Seiten auch zu Überforderungssituationen. Inzwischen wurde die Kooperation von Verwaltung und Zivilgesellschaft in vielen Kommunen in verbindliche Strukturen gefasst und zum festen Bestandteil der Integrationspolitik.

Die „Flüchtlingskrise“ wurde inzwischen von der „Corona-Krise“ aus der öffentlichen Agenda verdrängt. Nachdem die Projektgruppe ihre aktive Arbeit beendet hat, sorgte die Covid-19 Pandemie für eine tiefgreifende Wirtschafts- und Arbeitsmarktkrise. Dauer und Schwere der Krise sind noch nicht absehbar. Geflüchtete sind jedoch besonders stark von Jobverlusten betroffen. Nichtsdestotrotz kann auf das Erfahrungswissen der letzten fünf Jahre aufgebaut werden, um auch in wirtschaftlich schwierigeren Zeiten die berufliche Integration von Geflüchteten nicht zum Stillstand kommen zu lassen, sondern kontinuierlich voranzutreiben. Die Krise ist eine Chance für alle Beteiligten. Den Geflüchteten zeigt sie, dass qualifizierte Ausbildung und Beschäftigung einen hohen Stellenwert hat und eine gute wirtschaftliche und soziale Basis in der „neuen“ Gesellschaft ist. Der Arbeitsmarktorganisation wird wieder einmal deutlich, dass kurzfristige Maßnahmen (schnell in Arbeit) langfristige Probleme verursachen (lange Arbeitslosigkeit mit allen Folgewirkungen). Der Verwaltung, der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft wird vor Augen geführt, dass stabiles Recht, solide Strukturen, nachhaltige Programme und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in krisenhaften Situationen von hohem Wert sind.

Die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten bleibt eine Daueraufgabe für Wirtschaft, Verwaltung und Zivilgesellschaft. Fünf Jahre nach Beginn der sogenannten „Flüchtlingskrise“ konnte dieses Handbuch eine erste Zwischenbilanz ziehen und eine Vielzahl an Ansätzen zur Arbeitsmarktintegration aufzeigen.

Anhang

Autorenverzeichnis

Bieber, Amira Koordinatorin, Pro Arbeit – Kreis Offenbach – (AöR), Dreieich.

Brem, Barbara Projektleiterin „Netzwerk Qualifikationsanalyse Saarland“, saarland.innovation&standort e. V. (saaris), Saarbrücken.

Beuth-Adakaner, Sophia Projektleiterin „Akademische Brückenqualifizierung International“ (ABI), Hochschule für angewandte Wissenschaften Augsburg, Augsburg.

Carvalho, Manuel Laudam Program Manager, ReDI School of Digital Integration, Berlin.

Delgiudice, Pierluigi, Program Manager, ReDI School of Digital Integration, Berlin.

Dres, Dominik Projektleiter „Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA), Otto Benecke Stiftung e.V., Köln.

Dr. Eberhard, Verena Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn.

Ebner, Friedrich Abteilungsleiter a.D. , Hessisches Ministerium des Innern und für Sport, Berlin.

Erler, Wolfgang Geschäftsführender Gesellschafter, anakonde GbR, Ulm.

Florioiu, Alina Program Manager, ReDI School of Digital Integration, Berlin.

Fourier, Katharina Leiterin des Referats „Hochschulprogramme für Flüchtlinge“, Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), Bonn.

Fritsche, Sylvia Fachdienstleitung, Fachdienst Arbeitsmarkt und Option, Kreis Offenbach, Dietzenbach.

Prof. Dr. Gartzke, Ulrich Fakultät Angewandte Sozialwissenschaft, Hochschule für angewandte Wissenschaften Würzburg-Schweinfurt, Würzburg.

Göhrmann, Carina Joblinge gAG Frankfurt/Rhein Main, Frankfurt am Main.

Dr. Groß, Oliver Geschäftsführer, BBIZ – Berliner Bildungs- und Integrationszentrum GmbH, Berlin.

Güllü, Esra Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Forschungsbereich Arbeitsmarkt und Selbständigkeit, Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim, Mannheim.

Hartmann, Carina Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Forschungsbereich Arbeitsmarkt und Selbständigkeit, Institut für Mittelstandsforschung, Universität Mannheim, Mannheim.

Hempe, Lisa Expert, EAF Berlin, Berlin.

Herdin, Gunvald Senior Project Manager, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Huber, Fabienne Head of Communications, Kiron Open Higher Education GmbH, Berlin.

Kiczka-Halit, Maria Geschäftsführerin der LOK.a.Motion GmbH, Berlin.

Dr. Lauer, Lorenz Projektreferent, NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, Berlin.

Mashofer, Michael Geschäftsführer der LOK.a.Motion GmbH, Berlin.

Dr. Niethammer, Katja Leiterin des Amts für Migration und Integration der Stadt Freiburg im Breisgau, Freiburg i.B.

Pallmann, Ildikó Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Minor-Projektzentrum für Bildung und Forschung gGmbH, Berlin

Pierenkemper, Sarah Economist für Fachkräftesicherung, Institut der deutschen Wirtschaft, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA), Köln.

Dr. Prytula, Andrea freie Mitarbeiterin, anakonde GbR, Ulm.

Ramirez, Alejandra Program Manager, ReDI School of Digital Integration, Berlin.

Schukraft, Ursula Projektleitung „oikos - Ausbildungsoffensive Hauswirtschaft“, Diakonisches Werk der ev. Kirche in Württemberg e.V., Stuttgart.

Dr. Stolzenberg, Philipp Referent, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Wiesbaden.

Strobel, Sarah Projektreferentin, NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge, Berlin.

Voelker, Pia Projektreferentin, Wirtschaftsunioren Deutschland, Berlin.

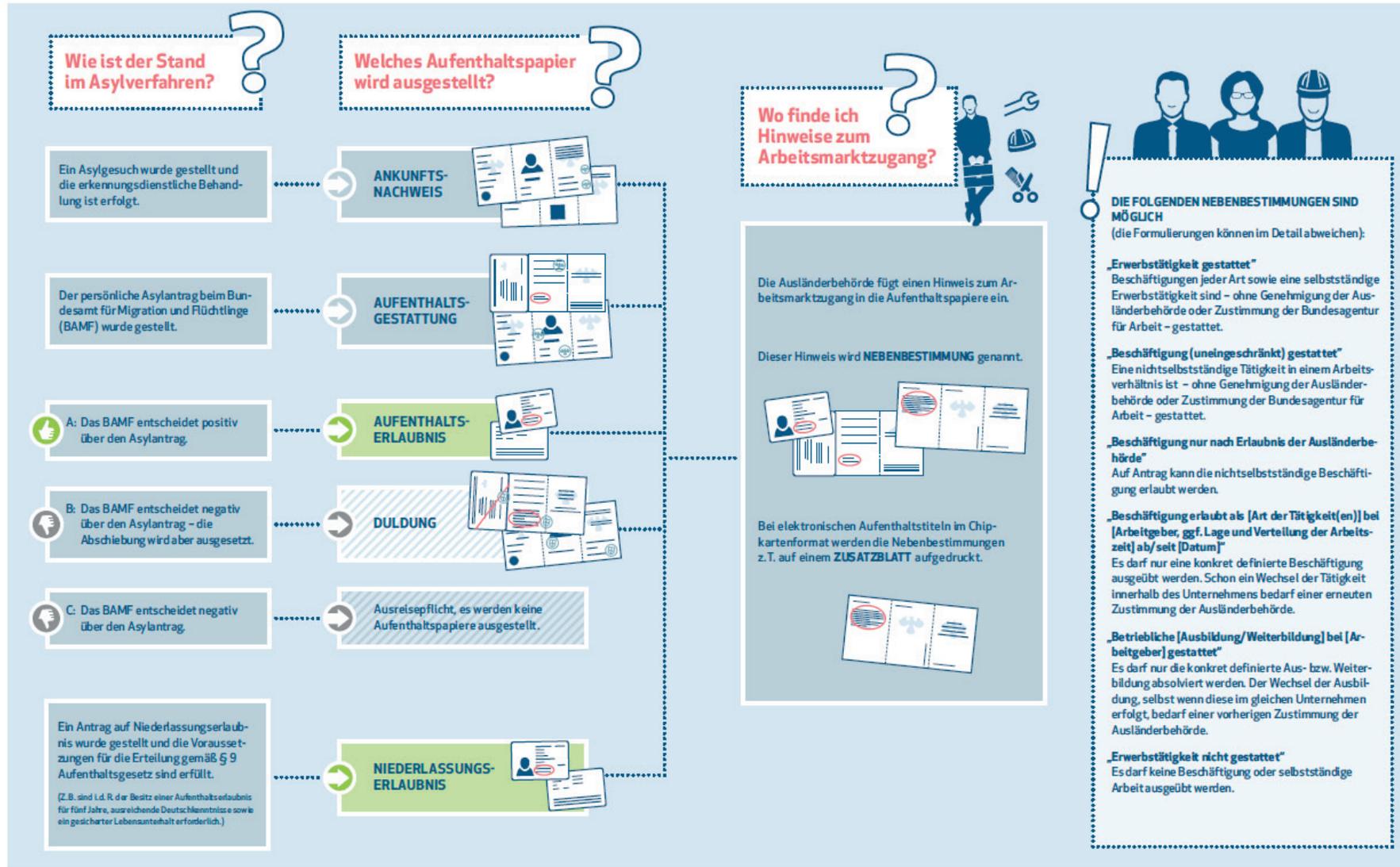
Erweiterte Darstellungen

Weiterführende Informationen zu den genannten Kompetenzfeststellungsverfahren im Beitrag von Barbara Brem (S. 72–80)

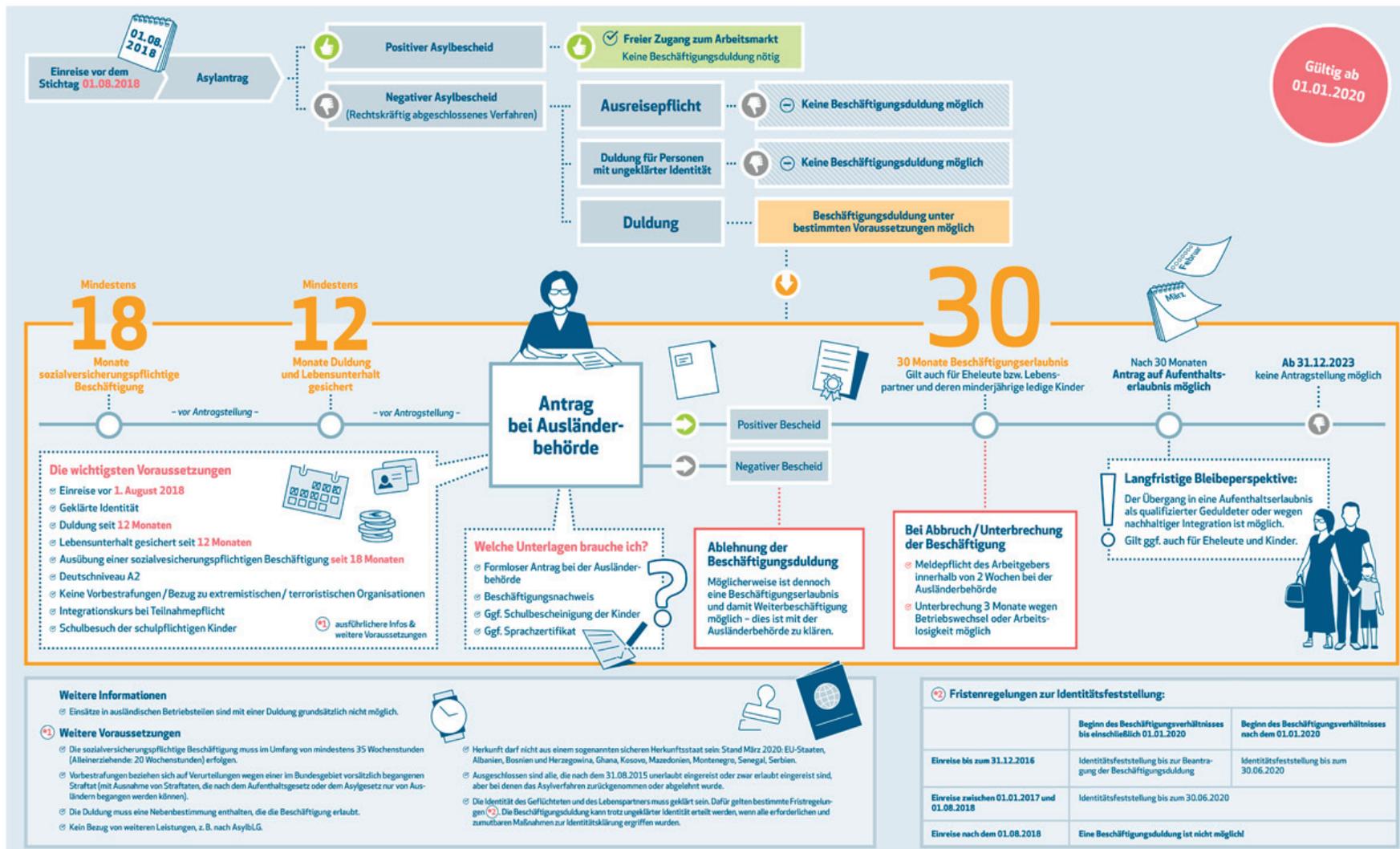
| Genannte Verfahren | Weiterführende Informationen |
|--|---|
| Kompetenzkarten, MYSKILLS, meine-berufserfahrung.de | Bertelsmann Stiftung, Gütersloh ▶ LL-News@bertelsmann-stiftung.de www.bertelsmann-stiftung.de |
| KomBI-Laufbahnberatung | Performplus GmbH, Gräfelfing/München ▶ info@performplus.de www.kombi-laufbahnberatung.de |
| Kompetenzenbilanz | Performplus GmbH, Gräfelfing/München ▶ info@performplus.de www.kompetenzenbilanz.de |
| KompetenzenPanorama | InnoVision Concepts GmbH, Augsburg ▶ contact@innovision-concepts.de www.innovision-concepts.de |
| ProfilPASS | Arbeitskammer des Saarlandes, Saarbrücken ▶ caroline.mueller@arbeitskammer.de www.profilpass.de |
| KompetenzenWorkshop | saaris/saarland.innovation&standort e.V., Saarbrücken ▶ barbara.brem@saaris.de www.saaris.de |
| CAIDANCE-R Kompetenzfeststellung für Flüchtlinge | HR Diagnostics AG, Stuttgart ▶ info@hr-diagnostics.de www.hr-diagnostics.de |
| geva-test® Integration und Beruf | geva Gesellschaft für Verhaltensanalyse und Evaluation mbH, München ▶ info@geva-institut.de www.geva-institut.de |
| ProfileXT® | PROFILES GmbH, Frankfurt am Main ▶ info@profilesinternational.de www.profilesinternational.de |
| hamet2 / hamet3 | Berufsbildungswerk Waiblingen gGmbH – hamet, Waiblingen ▶ www.hamet.de www.bbwwaiblingen.de |
| check.work | Meramo Verlag GmbH, Nürnberg ▶ support@meramo.de www.meramo.de |
| „Fremdbewertung“ (im Rahmen des Projekts VALIKOM) | Westdeutscher Handwerkskammertag (VALIKOM), Düsseldorf ▶ tina.rapp@whkt.de www.whkt.de www.valikom.de |
| Qualifikationsanalyse (innerhalb des BQFGs) | Netzwerk Qualifikationsanalyse, Gesamtkoordination, Bonn ▶ zentrale@bibb.de www.erkennung-in-deutschland.de |

Quelle: Brem

Beschäftigung von Geflüchteten – wer darf arbeiten?

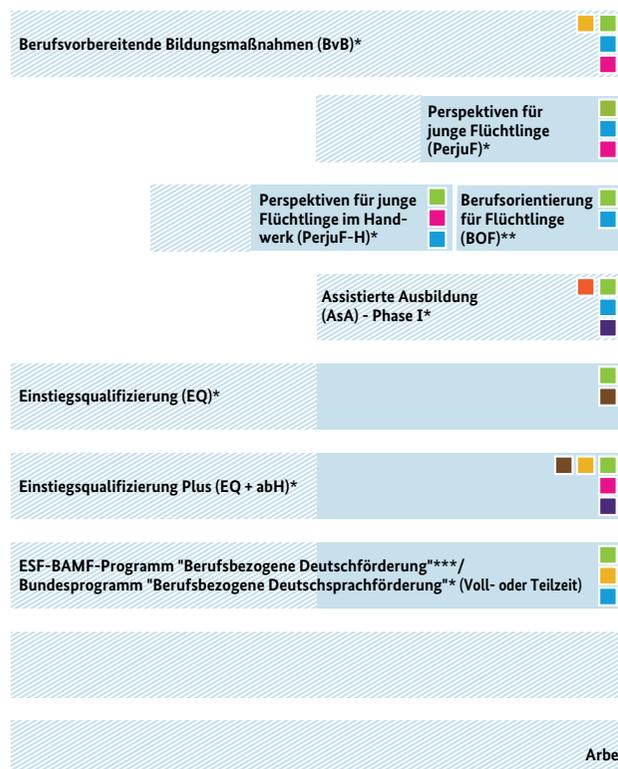


Die Beschäftigungsduldung – Der Weg Schritt für Schritt



Maßnahmenkette zur Integration von Flüchtlingen

Ausbildungsvorbereitung/Berufsorientierung 3 bis 12 Monate



Betriebliche Ausbildung 2 bis 3,5 Jahre



Übergang in Beschäftigung/Beschäftigung



Maßnahmendauer vor der Ausbildung in Monaten

Maßnahmendauer in Wochen

Legende

Ansprechpartner für Unternehmen

- * Antrag bei Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter
- Durchführung durch Bildungsträger
- ** Überbetriebliche Berufsbildungsstätten der Handwerksorganisationen oder ihrer Kooperationspartner
- *** Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
- **** Willkommenslotsen (bundesweit) und andere regionale Berater

Unterstützungsangebote für Flüchtlinge je nach Bedarf

- Sprachförderung
- Fachliche Nachhilfe
- Sozialpädagogische Betreuung
- Integration in die Berufswelt (z. B. Bewerbertraining)
- Integration in den Alltag (z. B. Umgang mit Behörden)
- Finanzielle Unterstützung

Unterstützungsangebote für Unternehmen je nach Bedarf

- Rechtliche Beratung
- Kontaktaufnahme zu Geflüchteten
- Finanzielle Unterstützung
- Unterstützung bei administrativen und organisatorischen Aufgaben
- Individueller Zeiträumen

Hinweis: Die Maßnahmen können flexibel kombiniert werden. Die Zugangsvoraussetzungen werden für jede Maßnahme individuell geprüft.

Quelle: KOFA, 2018.

Dominante organisationale Perspektiven auf geflüchtete Gründende und die Auswirkungen auf den Gründungsprozess

(Vergrößerung der im Beitrag von Carina Hartmann und Esra Güllü gezeigte Tabelle 1 auf Seite 115)

| Akteur | Organisationale Perspektive auf geflüchtete Gründende | Exemplarische Auszüge aus dem Datenmaterial | Einfluss auf Gründungen durch Geflüchtete |
|--------|---|---|---|
| PV | Signal- und Reaktionsorientierung | <i>Unsere Antragsteller haben acht, neun Monate gewartet, bis sie überhaupt einen Prüfungstermin [für die Anerkennung der ausländischen Abschlüsse] bekommen haben. Die haben acht, neun Monate gewartet, bis sie überhaupt noch eine erste Entscheidung bekommen haben. [...] – aber die ganze Problematik ist nicht entstanden, weil die das jetzt böse meinen [...] das Personal fehlt einfach. (AV 25 163)</i> | Die Anerkennungsprozesse von ausländischen Abschlüssen als Voraussetzung für den formalen Gründungsvollzug verzögern sich. |
| WF | Systemorientierung | <i>Wenn die [Geflüchteten] eine Ausbildung machen in einem Handwerk, werden sie mit Kuschhand geholt, wenn sie sprachlich fit sind, ja. Aber durch die Meisterpflicht ist halt in sehr, sehr vielen Berufen ein dickes Brett zu bohren. (GB 4 72)</i> | Der Interessenkonflikt zwischen der Integration von Geflüchteten und dem Schutz bestehender Gewerke behindert den Gründungsvollzug. |
| AV | Problemorientierung | Vermittlungsvorrang in Arbeit oder Ausbildung nach §4 Abs. 2 SGB III <i>[...] In der Folge bemüht sich die Agentur wie auch das Jobcenter zunächst darum, die Kundinnen/Kunden in Arbeitsverhältnisse zu vermitteln. Existenzgründungen bzw. deren Förderung sind deshalb nicht ausgeschlossen. (AV E-Mail Nov 2018)</i> <i>Also für mich ist eine Selbstständigkeit, macht Sinn, wenn einer zu mir kommt und sagt „Ich will unbedingt um jeden Preis und mach‘ das auch ohne Förderung“ und eine gute Idee hat und ideal sich im System auskennt. Jeder andere, der sagt „Ach, ich hätte gerne eine Förderung, weil ich mich selbstständig mach“, ist für mich schon kritisch. [...] Also zu sagen, ich mache Leute selbstständig, weil sie als Angestellte nicht qualifiziert sind, finde ich, ist ein Hohn, sag ich jetzt mal ganz ganz – Ich finde, das ist ein Hohn. Ich finde, das nimmt diese Menschen nicht ernst. [...] Das ist eigentlich nicht meine Vorstellung vom Sozialstaat. (AV 27 90)</i> | Die unklare gesetzliche Grundlage und der Ermessensspielraum führen zu unterschiedlicher Expertise und Ausgestaltung der Gründungsunterstützung bei den Akteuren der Arbeitsverwaltung. |
| FI | Risikoorientierung | <i>Einfach Zugang zu Finanztools und finanziellen Ressourcen ist sehr schwierig und teilweise ist das politisch getrieben und teilweise das Resultat öffentlicher Wahrnehmung. [...] Ich glaube es ist eine Verschränkung wie die 3-jährigen Aufenthaltstitel, die es Banken oder anderen Gründern erschwert zu sagen oh hier gibt es jemanden, dem ich ein Darlehen mit 15–20-jähriger Laufzeit gebe [...] und dann die gesetzlichen Aspekte für Newcomer in Deutschland: Einfach eigene Bankkonten zu haben und Finanzdienstleistungen nutzen zu können. (GB 13 43-69)</i> | Die Gleichbehandlung von neuzugewanderten und anderen Kundengruppen führt zu Diskriminierung von geflüchteten Gründungsinteressierten. |
| GB | Ressourcen- und Gelegenheitsorientierung | <i>[Wir wünschen uns] mehr Offenheit bei den Vermittlern des Jobcenters für das Thema [Gründungen]. [...] Und auch mehr Kooperation zwischen Institutionen, wie Handelskammer und anderen schon in dem Thema bereits existierenden Institutionen, die auch uns als Konkurrenz oft sehen. Da wünsche ich mir mehr Zusammenarbeit. (GB 14 116-123)</i> | Die Nischenposition von migrantischen Inkubatoren im Gründungsökosystem beeinträchtigt konstruktive Problemlösungen für geflüchtete Gründende. |
| INT | Integrationsorientierung | <i>Und da gibt es solche Projekte, wie bei „Start-Up Your Future“, ja. Wirtschaftsunioren sind ja junge Unternehmer, die sich zusammengeschlossen haben ... ich glaube, als Verein sind sie organisiert. Und die gehen in Patenschaften mit den Geflüchteten. Und da gibt es auch verschiedene Bausteine, also von Hospitationen im Unternehmen über Mentorenschaft, Unterstützung bei Team- oder Tandemgründung, bei Unternehmensnachfolge. Das ist ja auch ein richtiger Weg. (WF 17 49)</i> | Zivilgesellschaftliche Ansätze unterstützen die Überwindung von migrationsspezifischen Hürden einer Gründung. |