

An die Arbeit

Wie lokale Initiativen zur Integration von Flüchtlingen
in den Arbeitsmarkt beitragen können



Impressum

Originalausgabe

August 2016

©Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche, auch auszugsweise Verwertung bleibt vorbehalten.

Herausgegeben vom

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung

Schillerstraße 59

10627 Berlin

Telefon: (030) 22 32 48 45

Telefax: (030) 22 32 48 46

E-Mail: info@berlin-institut.org

www.berlin-institut.org

Das Berlin-Institut finden Sie auch bei Facebook und Twitter (@berlin_institut).

Autoren: Franziska Woellert, Stephan Sievert, Nina Neubecker, Reiner Klingholz

Lektorat: Lilli Sippel

Design: Jörg Scholz (www.traktorimnetz.de)

Layout und Grafiken: Christina Ohmann (www.christinaohmann.de)

Druck: LASERLINE, Berlin

ISBN: 978-3-946332-88-6

Die Autoren

Franziska Woellert, 1977, Studium der Geographie an der Universität zu Göttingen mit den Schwerpunkten Ethnologie sowie Land- und Entwicklungssoziologie. Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

Stephan Sievert, 1982, Masterstudium an der Universität Maastricht in International Economic Studies mit dem Schwerpunkt Social Economics. Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

Dr. Nina Neubecker, 1984, Promotion in Wirtschaftswissenschaft an der Universität Tübingen mit Schwerpunkt Migration. Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

Dr. Reiner Klingholz, 1953, Promotion im Fachbereich Chemie an der Universität Hamburg. Direktor des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung.

Das Berlin-Institut dankt dem GfK Verein für die Förderung des Projekts. Die Autoren danken allen Interviewpartnern für ihre Bereitschaft, Auskunft über ihre Initiativen zu geben.

INHALT

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE	4
1. DER FLÜCHTLINGSSTROM UND SEINE FOLGEN	5
2. DIE ARBEIT LOKALER INITIATIVEN.....	11
2.1 ZUSAMMENARBEIT MIT FLÜCHTLINGEN	12
2.2 ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERNEHMEN	20
2.3 ZUSAMMENARBEIT MIT BEHÖRDEN	24
2.4 ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN INITIATIVEN	27
3. WAS TUN?	28
QUELLEN	30

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Rund 800.000 Menschen sind im vergangenen Jahr als Schutzsuchende nach Deutschland gekommen. Dies hat zu großen Herausforderungen bei der behördlichen Erfassung, Unterbringung und Versorgung geführt. Die wichtigste Aufgabe, nämlich diese Menschen in Lohn und Brot zu bringen, steht jedoch noch weitgehend bevor. Ohne eigenes Einkommen ist es Flüchtlingen kaum möglich, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und sich einzubringen, ein Selbstwertgefühl zu entwickeln und mit der überwiegend arbeitenden einheimischen Bevölkerung Kontakte auf Augenhöhe zu knüpfen.

Wie aber lassen sich hunderttausende Flüchtlinge in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren? Bisherige Erfahrungen zeigen, dass es in der Vergangenheit extrem schwer gewesen ist, Asylbewerber und deutsche Betriebe zusammenzubringen: Nur acht Prozent der geflüchteten Menschen haben in Deutschland innerhalb eines Jahres einen Job gefunden. Auch nach 10 und selbst 20 Jahren lagen deren Erwerbstätigenquoten noch deutlich niedriger als unter der einheimischen Bevölkerung.

Um die Arbeitsmarktchancen der Flüchtlinge zu verbessern, wurde deshalb die Integrationsinfrastruktur mit Sprachkursen und der Anerkennung ausländischer Abschlüsse deutlich ausgebaut. In der Bevölkerung herrscht überwiegend Einigkeit, dass Flüchtlinge bei der Integration aktiv unterstützt werden sollen. Im besten Fall kann sich dies für die deutsche Wirtschaft auszahlen. Denn die Flüchtlinge sind überwiegend jung und motiviert.

Einfach wird die Aufgabe jedoch nicht. Denn kaum ein Asylbewerber spricht Deutsch und nur wenige haben auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikationen. Viele verstehen die Gesetze des Arbeitsmarktes nicht und haben keine sozialen Netzwerke, auf die sie bauen können. Die öffentlichen Programme zur Vermittlung in eine Beschäftigung haben sich zwar verbessert, sind aber bei Weitem noch nicht ausreichend. Denn einerseits setzen sie häufig voraus, dass Flüchtlinge selbst die Initiative ergreifen und zu den Behörden kommen müssen. Andererseits erreichen auch die dezentral organisierten Programme, die aktiv auf Flüchtlinge zugehen, etwa Early Intervention, nur eine relativ kleine Zahl an Menschen.

Abhilfe können lokale oder regionale Initiativen schaffen, welche die staatlichen Programme ergänzen und dazu beitragen, fehlende soziale Netzwerke von Flüchtlingen zu ersetzen. Allerdings gibt es bislang kaum Erkenntnisse über deren Arbeit und Erfolge. Das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung hat aus diesem Grund Interviews mit zehn solcher Initiativen geführt und sie zu Herausforderungen und Lösungsansätzen in ihrer täglichen Arbeit befragt.

Dabei hat sich ein zentrales Dilemma gezeigt: Während die Motivation der Flüchtlinge, eine Tätigkeit aufzunehmen, zu Beginn ihres Aufenthalts in Deutschland am größten ist, müssen sie in dieser Phase viel Zeit damit verbringen, die deutsche Sprache zu erlernen und sich praktisch auf eine Beschäftigung vorzubereiten ohne dass sie dabei ein Einkommen erwirtschaften können. Erst nach dieser Vorbereitung wird es für viele Unternehmen attraktiv genug, diese Personen einzustellen.

Die befragten Initiativen versuchen, gleichzeitig mit Flüchtlingen, Unternehmen, Behörden und anderen Initiativen zusammenzuarbeiten und möglichst viele der dabei auftretenden Probleme aus dem Weg zu räumen. Am wichtigsten und zeitaufwändigsten ist die tägliche Arbeit mit Flüchtlingen: Die Initiativen erklären ihnen die Funktionsweise des deutschen Arbeitsmarktes, bringen ihnen berufsspezifisches Vokabular bei, begleiten sie bei Behördengängen, betreuen sie während der ersten Zeit innerhalb eines Unternehmens und helfen bei der Lösung von Alltagsproblemen. Auch für Firmen leisten Initiativen wichtige Dienste, etwa wenn es darum geht, Ängste und Unsicherheiten hinsichtlich des administrativen Aufwands und des Leistungsvermögens von Flüchtlingen abzubauen. Im besten Fall werden Initiativen zu „Bürgen“ für die von ihnen betreuten Personen und erhöhen so deren Jobchancen.

Auf Grundlage der Interviews hat das Berlin-Institut zehn Handlungsempfehlungen für Initiativen erstellt. Sie beinhalten den Appell, Integrationsangebote so weit wie möglich parallel ablaufen zu lassen, um möglichst wenig Zeit zu verlieren. So können Flüchtlinge idealerweise schon während ihres Sprachunterrichts Teilzeitpraktika durchlaufen und das Gelernte schnell in der Praxis anwenden und vertiefen. Herausgestellt wird auch die Bedeutung persönlicher Kontakte in Unternehmen und Behörden, die den Initiativen viele Schwierigkeiten ersparen können und die Abläufe im Allgemeinen deutlich beschleunigen. Schließlich wird der Fokus auch auf den koordinierten Austausch der Initiativen untereinander gelegt. So kann es gelingen, gute Ideen schnell auszutauschen und vor allem Projektdopplungen zu vermeiden, die Flüchtlinge unter Umständen mehr verwirren als dass sie ihnen helfen.

1 DER FLÜCHTLINGSSTROM UND SEINE FOLGEN

Deutschland erlebt seit einigen Jahren eine rasant ansteigende Zuwanderung von Menschen, die sich auf der Flucht vor Krieg, Unterdrückung oder politischer Verfolgung befinden.* Inzwischen registriert das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Bamf) jeden Monat etwa 60.000 Asylanträge – so viele wie in den gesamten Jahren 2008 und 2009 zusammen.¹ Diese massive Zuwanderung bringt Herausforderungen in verschiedenen Bereichen mit sich: bei der Erfassung, in der Unterbringung, bei der Sprachförderung und vor allem bei der Integration in das Erwerbsleben. Denn obschon wirtschaftliche Gründe nicht verantwortlich dafür sind, dass

* In der vorliegenden Studie nutzen wir das Wort Flüchtling in einem sehr breiten Sinn. Es umfasst alle Personen, die auf der Suche nach Asyl nach Deutschland kommen, unabhängig davon, ob sie sich schon beziehungsweise noch im Asylverfahren befinden oder welcher Aufenthaltstitel ihnen zugesprochen wurde.

Deutschland Schutzsuchende aufnimmt, dürfte die Frage, wie viele Flüchtlinge wie schnell ihren eigenen Lebensunterhalt verdienen, mitentscheidend darüber sein, wie friedlich und harmonisch das Zusammenleben von Einheimischen und Neuankömmlingen verläuft.

Um eine Aussage darüber treffen zu können, wie schnell die Neuankömmlinge am wirtschaftlichen Leben in Deutschland teilhaben werden, ist es zunächst wichtig, zu wissen, wer nach Deutschland kommt. Wie alt sind die Zuwanderer? Welche Qualifikationen bringen sie mit? Und vor allem: Wie viele Menschen haben überhaupt bislang den Weg zu uns gefunden?

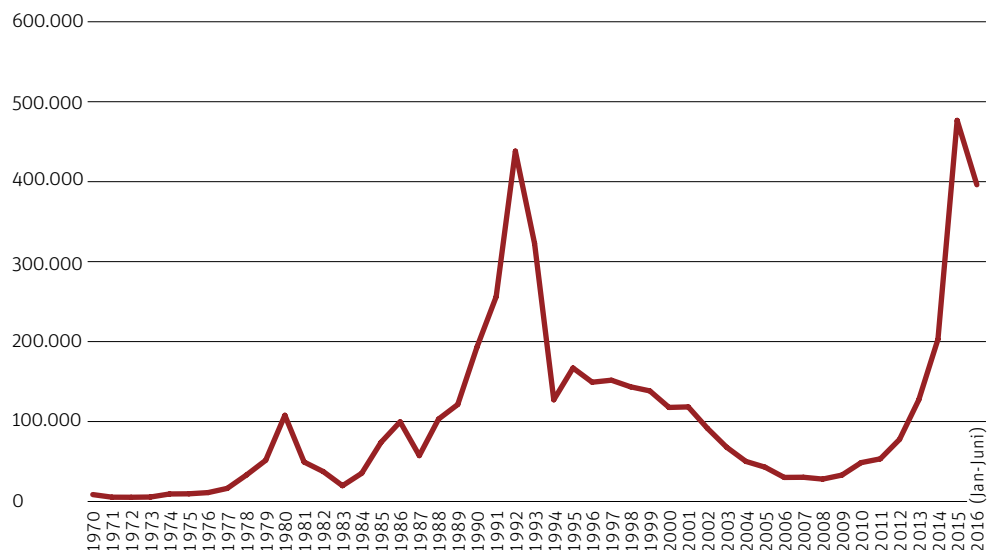
Den Registrierungen im System zur Erstverteilung von Asylsuchenden (Easy) zufolge erreichten 2015 etwa 1,1 Millionen Schutzsuchende Deutschland.³ Tatsächlich dürften es deutlich weniger sein, da manche Menschen mehrfach gezählt wurden und weitere in andere Länder weitergereist beziehungsweise in ihre Herkunftsstaaten zurückgekehrt sind. Experten gehen daher davon aus, dass 2015 rund 800.000 Menschen als Flüchtlinge nach Deutschland gekommen sind.⁴ Zusammen mit den rund 230.000 Menschen, die bereits in den Jahren 2013 und 2014 in Deutschland erstmalig Asylanträge eingereicht haben, sowie den 222.000 Personen, die im ersten Halbjahr 2016 zugezogen sind, hat Deutschland in den vergangenen drei Jahren knapp 1,3 Millionen Flüchtlinge aufgenommen.⁵ Das sind in etwa so viele wie während der von den Balkankriegen ausgelösten Flüchtlingswelle in der ersten Hälfte der 1990er Jahre.⁶

Rekordzahlen

Im Jahr 2015 erreichte die Zahl der Asylanträge in Deutschland einen neuen Rekord. Im aktuellen Jahr könnte dieser abermals gebrochen werden, da allein im ersten Halbjahr knapp 400.000 Anträge beim Bamf eingegangen sind. Dies liegt daran, dass viele Personen, die schon im vergangenen Jahr nach Deutschland gekommen sind, aufgrund von Personalengpässen in den zuständigen Stellen nicht die Möglichkeit hatten, ihren Antrag zeitnah einzureichen. Tatsächlich kommen 2016 deutlich weniger Flüchtlinge nach Deutschland als noch 2015.

Jährliche Asylantragszahlen, 1970 – 2016 (Juni)

(Datengrundlage: Bamf²)



Unklar ist, wie sich die Zuzugszahlen künftig entwickeln werden. Auch bedingt durch den Zaun an der mazedonisch-griechischen Grenze sowie das EU-Türkei-Abkommen machen sich derzeit deutlich weniger Menschen auf den Weg über die sogenannte Balkanroute als noch in der zweiten Jahreshälfte 2015. Im Juni 2016 registrierte die Easy-Statistik lediglich rund 16.000 Zugänge.⁷ Dies bedeutet allerdings nicht notwendigerweise, dass die Zahl der Flüchtlinge in Deutschland in naher Zukunft wieder auf die niedrigen Werte der 2000er Jahre zurückgehen wird. So ist es nicht ausgeschlossen, dass neue Ausweichrouten als Alternativen zur Balkanroute entstehen. Denn die Zahl der Konflikte in der europahanen Mena-Region sowie in Subsahara-Afrika nimmt weiter zu und dürfte auch künftig einen hohen Migrationsdruck auf Europa ausüben.⁸

Rund die Hälfte der Asylbewerber darf bleiben

Auf Grundlage der Easy-Statistik waren Syrer mit 428.000 Zuzügen im Jahr 2015 die größte Herkunftsgruppe. Mit großem Abstand folgten Afghanen und Iraker. Zusammen genommen stellten diese drei Nationalitäten knapp zwei Drittel aller Flüchtlinge.⁹ Daran hat sich auch im ersten Halbjahr 2016 nichts geändert.¹⁰

Die Zahlen der tatsächlich eingereichten Asylanträge liegen deutlich niedriger als die von der Easy-Statistik erfassten Zuzüge. Dies liegt an Mehrfachzählungen, vor allem aber daran, dass häufig mehrere Monate vergehen, bis Asylsuchende die Möglichkeit haben, ihren Antrag einzureichen. Wie viel Zeit dabei genau verloren geht, ist unbekannt, da Eintragungen in der Easy-Statistik nicht personen gebunden sind.¹¹

Insgesamt wurden im Jahr 2015 beim Bamf 442.000 Asylanträge gestellt. Die größte Herkunftsgruppe stellten auch hier mit 159.000 Personen Syrer.¹² Doch nicht alle, die in Deutschland Asyl beantragen, dürfen auch im Land bleiben. Im Jahr 2015 fielen 50 Prozent aller 283.000 Asylentscheidungen negativ aus – im ersten Halbjahr 2016 waren es noch 39 Prozent.¹³ Quasi keine Chance, eine Aufenthaltserlaubnis in Deutschland zu erlangen, hatten Menschen aus den Balkanländern Serbien, Kosovo und Albanien. Ihre Zuzugszahlen nahmen in der zweiten Jahreshälfte 2015 auch deswegen deutlich ab. Besonders gute Bleibeperspektiven haben hingegen Menschen aus dem Bürgerkriegsland Syrien sowie aus Eritrea, Iran und dem Irak.¹⁴

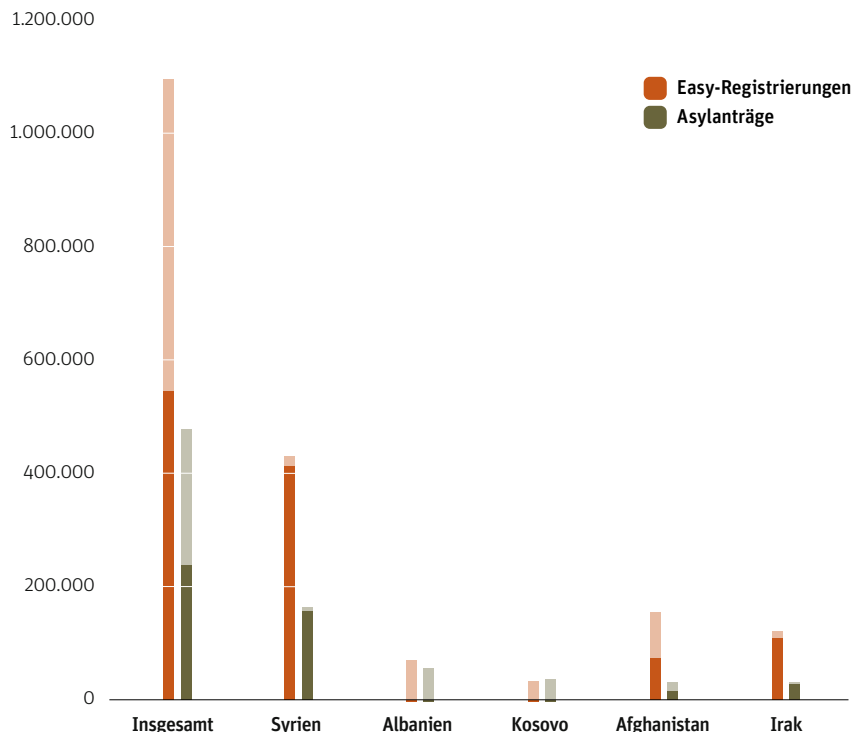
Unterschiedliche Bleibeperspektiven

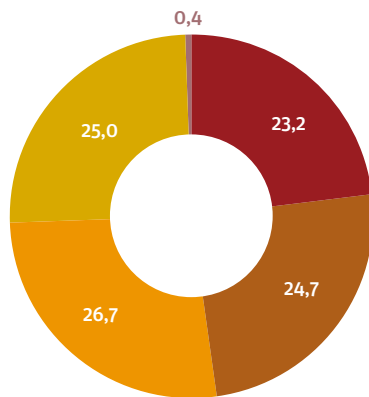
Knapp 1,1 Millionen Menschen registrierten sich 2015 im System zur Erstaufnahme „Easy“. Einen Asylantrag stellten allerdings nur weniger als halb so viele. Neben Verzögerungen aufgrund von Personalmangel hat dies damit zu tun, dass in der Easy-Statistik Doppelzählungen nicht ausgeschlossen sind und manche Personen in andere Länder weitergezogen sind. Die fünf häufigsten Herkunftsgruppen unterscheiden sich stark danach, wie hoch der Anteil derer ist, denen in Deutschland Schutz gewährt wird. Sollten die Schutzquoten so bleiben wie im Jahr 2015, dürfte der jeweils dunkel eingefärbte Teil der Balken der Zahl an Menschen entsprechen, die einen Aufenthaltstitel erhalten. Unter Syrern und Irakern liegt die Schutzquote extrem hoch, unter Balkannationalitäten dagegen bei fast null. Die Schutzquote ist bedeutsam für die Einstufung der Bleibeperspektive und damit für den frühzeitigen Zugang zu Integrationsangeboten. Von Letzterem profitieren neben Syrern und Irakern auch Eritreer und Iraner, während Afghanen die geforderte Quote von 50 Prozent nicht erreichen.

Zahl der gestellten Asylanträge und Easy-Registrierungen nach Herkunftsland, 2015

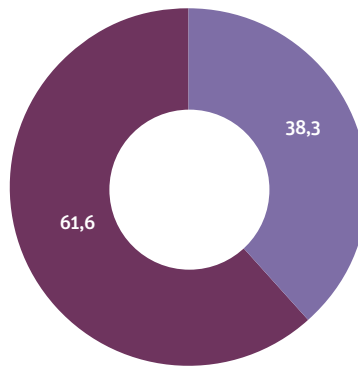
Anteil derer, die einen Schutzstatus erhalten dürften anhand der länderspezifischen Schutzquoten, 2015 (dunkel eingefärbt)

(Datengrundlage: Bamf¹⁵)





- Hochschule
- Gymnasium
- Sekundarschule
- höchstens Grundschule
- Sonstige



- Berufsausbildung/Studium abgeschlossen, laufend oder abgebrochen
- keine Berufsausbildung/Studium

Viele Geringqualifizierte

Zu den Qualifikationen der Flüchtlinge liegen noch keine repräsentativen Daten vor. Stichproben deuten darauf hin, dass der Anteil der Geringqualifizierten überproportional hoch ist. So hat ein Viertel all jener volljährigen Asylbewerber, die 2015 freiwillig Auskunft über ihre Schullaufbahn gaben, höchstens eine Grundschule besucht. Ein knappes weiteres Viertel hat demnach zwar eine Hochschule besucht, doch dies bedeutet nicht, dass sie dort auch einen Abschluss erlangt haben. Unter anerkannten Flüchtlingen lag 2014 der Anteil derjenigen, die über keinerlei Studium oder Berufsausbildung verfügten, sogar bei knapp zwei Drittel.

Schulbildung von volljährigen Asylbewerbern in Prozent (freiwillige Angaben), 2015 (linke Seite)

Qualifikationen anerkannter Flüchtlinge aus sechs Herkunftsländern** in Prozent, 2014 (rechte Seite)

(Datengrundlage: Rich, A.-K.²², Worbs, S./Bund, E.²³)

Integration braucht Zeit

Wichtiger für den Integrationserfolg als die Herkunft der Flüchtlinge sind andere Faktoren, etwa die Länge der Asylverfahren, die mitgebrachten beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen sowie die Kenntnisse der deutschen Sprache. Der Aufnahmeprozess, also die Zeitspanne zwischen erstmaliger Registrierung als Asylsuchender und Abschluss des Asylverfahrens, ist in Deutschland noch immer recht lang. Allein die Verfahren dauerten im vergangenen Jahr im Schnitt 5,2 Monate.¹⁶ Immerhin testet das Bamf seit Beginn des Jahres 2016 an mehreren Standorten neue, deutlich zügigere Verfahren, die gerade in einfachen Fällen Entscheidungen innerhalb weniger Tage herbeiführen sollen.¹⁷

Noch größere Integrationshürden als eine unsichere Bleibeperspektive durch lange Verfahren bedeuten mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache. Nur zwei Prozent der Asylantragsteller im Jahr 2015 gaben an,

Deutschkenntnisse zu besitzen.¹⁸ Um Deutsch zu lernen, gibt es die Integrationskurse, die Absolventen bis zu Niveau B1 des europäischen Referenzrahmens führen sollen. Dieses Niveau reicht in den meisten Fällen, um eine Berufsausbildung aufzunehmen. Es zu erlangen, ist allerdings äußerst anspruchsvoll und zeitaufwendig. Der Weg zur „Beschäftigungs- oder Ausbildungsfähigkeit“ ist daher in vielen Fällen ein langer.

Wie lang dieser Weg genau ist, hängt wiederum davon ab, welche beruflichen Qualifikationen und Kenntnisse die Flüchtlinge nach Deutschland mitbringen. Leider liegen hierzu bislang keine gesicherten Erkenntnisse vor. Hinweise liefern verschiedene Befragungen, die allerdings überwiegend freiwillig und daher höchstwahrscheinlich nicht repräsentativ für die gesamte Gruppe der Flüchtlinge sind. Im Jahr 2015 gaben unter volljährigen Asylantragstellern beim Bamf 23 Prozent an, eine Hochschule besucht zu haben, 25 Prozent ein Gymnasium, 27 Prozent andere Sekundarschulen und weitere 25 Prozent höchstens

eine Grundschule.¹⁹ Wichtig dabei: Die Zahlen treffen einzig eine Aussage darüber, welche Schulform Flüchtlinge *besucht* haben, nicht ob sie ihre Bildungskarriere auch erfolgreich mit einem Zertifikat *abgeschlossen* haben. Eine weitere aufschlussreiche Statistik liefert die Flüchtlingsstudie des Bamf, die Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge im Jahr 2014 nach Nationalitäten separat analysiert hat. Demnach ist die schulische Bildung unter den drei häufigsten Nationalitäten – Syrern, Afghanen und Irakern – bei Menschen aus dem Irak am schlechtesten: Mehr als ein Drittel von ihnen hat höchstens vier Jahre eine Schule besucht. Die Ergebnisse hinsichtlich der Berufsabschlüsse vermitteln ein ähnliches Bild. So verfügen drei Viertel aller Iraker über keine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein Studium. Unter Syrern und Afghanen sind es etwas weniger, aber immer noch mehr als die Hälfte.²⁰ Eine qualitative Befragung zwischen Dezember 2015 und März 2016 ergab, dass insbesondere Flüchtlinge aus langjährigen Kriegs- und

* Die Zahlen sind mit der Bleibewahrscheinlichkeit der jeweiligen Herkunftsgruppe gewichtet. Sie sind so leicht besser als die Rohdaten, in denen gerade Asylbewerber aus Balkanstaaten, die kaum Chancen auf eine Anerkennung haben, den Schnitt herunterziehen.

** Syrien, Afghanistan, Irak, Iran, Eritrea und Sri Lanka.

Krisenregionen wie Somalia, Pakistan oder Afghanistan in ihrer Heimat kaum Zugang zu Bildung hatten. Dementsprechend haben viele Flüchtlinge aus diesen Herkunftsländern nur eine geringe Allgemeinbildung oder sind gar Analphabeten.²¹

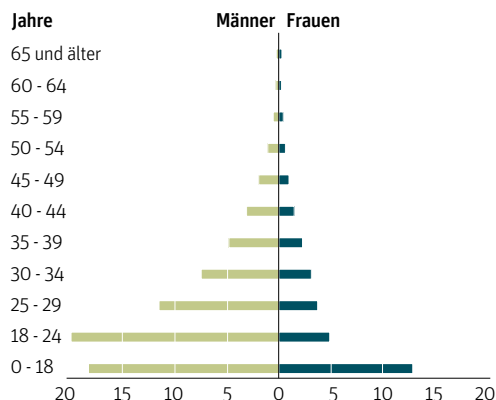
Der Anteil der qualifizierten Fachkräfte, die sich ohne größere Schwierigkeiten am deutschen Arbeitsmarkt werden behaupten können, ist nach allen verfügbaren Informationen also recht klein – sogar kleiner als die Gruppe der „Nichtqualifizierten“, die maximal über eine Grundschulbildung verfügen.²⁴ Die große Mehrheit der Flüchtlinge hat in der Heimat eine Sekundarschule besucht, aber kein mit einer deutschen Berufsausbildung vergleichbares Zertifikat. Denn das duale Ausbildungssystem, wie wir es in Deutschland kennen, ist in den meisten Herkunftsländern weitgehend unbekannt. Eine fehlende Berufsausbildung bedeutet also nicht zwangsläufig, dass die Flüchtlinge über keine Arbeitserfahrung verfügen.

Dass die Integration der vielen Flüchtlinge keinesfalls einfach werden wird, legen nicht nur die Bildungsdaten nahe, sondern auch die Erfahrungen aus der Vergangenheit. So fanden in Deutschland im Schnitt nur acht Prozent der Flüchtlinge zwischen 15 und 64 Jahren im ersten Jahr nach ihrem Zuzug einen Job. Nach fünf Jahren waren es immerhin 50 Prozent, nach zehn Jahren 60 Prozent und nach 15 Jahren 70 Prozent. Damit schneiden Flüchtlinge am deutschen Arbeitsmarkt deutlich schlechter ab als andere Migranten.²⁵

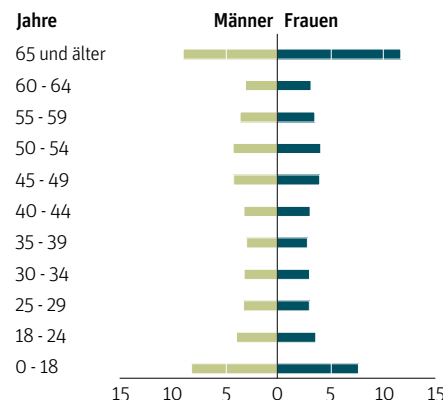
Zu noch schlechteren Ergebnissen kommt die sogenannte Flüchtlingsstudie des Bamf, nach der knapp 37 Prozent der Befragten erwerbstätig waren. Ihre durchschnittliche Aufenthaltsdauer betrug zur gleichen Zeit 5,4 Jahre. Die Studie machte auch die häufigsten Tätigkeitsbereiche von Flüchtlingen aus. Dazu zählten die Gastronomie, die Lagerung und Logistik, die Reinigung sowie die Herstellung und der Verkauf von Lebensmitteln. Tätigkeiten in akademischen Berufen kamen fast gar nicht vor, was darauf schließen lässt, dass selbst die vergleichsweise wenigen Hochschulabsolventen unter den Flüchtlingen häufig Jobs annehmen, für die sie überqualifiziert sind.²⁶

Positiv für die Integrationsaussichten ist hingegen, dass die allermeisten Flüchtlinge noch vergleichsweise jung sind. Rund 71 Prozent der Asylbewerber des Jahres 2015 waren jünger als 30 Jahre, etwa 31 Prozent sogar jünger als 18 Jahre.²⁹ Letztere können im Idealfall einen deutschen Schulabschluss nachholen, was ihre Chancen auf eine Berufsausbildung oder ein Studium – und somit auf einen Job – deutlich erhöht. Doch auch die jungen Erwachsenen zwischen 20 und 40 Jahren können bei entsprechender Sprachförderung und Vorbereitung noch deutsche Ausbildungen absolvieren und so ihre langfristigen Beschäftigungschancen verbessern. Voraussetzung hierfür ist neben einem langen Atem für Asylverfahren, Sprachkurs etc. vor allem, dass sie den Stellenwert einer dualen Berufsausbildung in Deutschland verstehen und eine mehrjährige Tätigkeit bei geringer Entlohnung und zusätzlichem Studienaufwand akzeptieren.

Asylbewerber in Deutschland



Bevölkerung Deutschlands



Junge männliche Flüchtlinge

Die Flüchtlinge sind deutlich jünger als die bereits in Deutschland ansässige Bevölkerung. Dies ist aus demografischer Sicht vorteilhaft, da Geflüchtete bei guter Integration ein relativ langes Erwerbsleben in Deutschland verbringen dürften. Minderjährige Flüchtlinge haben darüber hinaus die Möglichkeit, einen deutschen Schulabschluss zu erlangen und damit ihre Zukunftsperspektiven deutlich zu verbessern.

Alters- und Geschlechtsstruktur von Asylantragstellern und der restlichen Bevölkerung in Deutschland, in Prozent, 2015 (Restbevölkerung: 31.12.2014)

(Datengrundlage: Bamf²⁷; Statistisches Bundesamt²⁸)

Hoffnung auf schnellere Integrationserfolge als in der Vergangenheit machen die derzeitigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Deutschland. Die Arbeitslosigkeit verharrt auf niedrigem Niveau, und die Firmen melden immer neue Rekorde bei den offenen Stellen.³⁰ In einer Befragung von etwa 3.000 Unternehmen des Münchner Ifo-Instituts gaben 59 Prozent an, sie sähen hohe Chancen für eine Beschäftigung von Asylbewerbern. Hauptsächlich rechnen sie allerdings damit, Hilfsarbeiter oder Auszubildende zu rekrutieren, keine qualifizierten Fachkräfte.³¹

Flüchtlinge kosten Geld – zumindest kurzfristig

Wie aber wird sich die Flüchtlingszuwanderung auf die deutsche Wirtschaft auswirken? Wird die Arbeitslosigkeit steigen? Und wie werden die Staatsfinanzen beeinflusst? Für ein abschließendes Urteil ist es noch zu früh – vor allem, weil die Mehrheit der Zuzügler noch gar nicht in die Arbeitsmarktstatistik eingeht, da sie sich noch im Asylverfahren befindet. Erst wenn Asylsuchende offiziell einen Schutzstatus erhalten, fallen sie unter das Sozialgesetzbuch II und gehen damit in die Statistiken ein. Forscher des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gehen davon aus, dass es im Jahresdurchschnitt durch die Flüchtlingszuwanderung zu 90.000 bis 130.000 mehr Arbeitslosen kommen wird.³² Vor allem im zweiten Halbjahr 2016 ist mit einem größeren Ansturm auf die Jobcenter zu rechnen.³³ Auf die Arbeitslosenquote dürfte dies allerdings keine größeren Auswirkungen haben. Dafür sind die Zahlen zu gering. Das IAB rechnet außerdem nicht damit, dass in nennenswerter Zahl Deutsche durch Flüchtlinge vom Arbeitsmarkt verdrängt werden. Wenn überhaupt, dürften andere Zuwanderer unter der aktuellen Zuwanderung leiden.³⁴ Dies hängt damit zusammen, dass diese überwiegend jene geringqualifizierten Tätigkeiten ausüben, in die auch ein großer Teil der Flüchtlinge kurzfristig drängen wird.

Je nachdem, wie schnell die Flüchtlinge in Deutschland eine Beschäftigung finden, werden auch die Kosten für Staat und Gesellschaft höher oder geringer ausfallen. Darüber, wie hoch die Belastungen sein werden, gibt es immer wieder hitzige Diskussionen. Unstrittig ist, dass die Aufnahme und Integration der Schutzsuchenden kurzfristig Geld kostet. Im Jahr 2015 wurden allein die Versorgungskosten auf mindestens zehn Milliarden Euro geschätzt.³⁵ Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) sieht von 2015 bis 2017 sogar Kosten von 55 Milliarden Euro auf die öffentlichen Haushalte zukommen.³⁶

Fraglich bleibt, inwiefern kurzfristige Ausgaben langfristig als Investitionen wirken und Rendite in Form einer höheren Wirtschaftsleistung abwerfen. Eine Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) rechnet vor, dass die öffentlichen Haushalte bei schnellem Integrationserfolg der Flüchtlinge langfristig um jährlich 39 Euro pro Einwohner entlastet werden. Verzögert sich die Integration hingegen, könnte die aktuelle Zuwanderung Zusatzbelastungen von bis zu 86 Euro pro Jahr und Einwohner nach sich ziehen.³⁷ Eine Simulation des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) ist optimistischer. Ihr zufolge könnten Staat und Gesellschaft schon 2020 von den heute getätigten Ausgaben profitieren. Ab 2030 könnte dies ein zusätzliches Wirtschaftswachstum von einem Prozent pro Jahr generieren. Gerade kurzfristig läge dies auch daran, dass die Integrationsausgaben wie eine Konjunkturspritze wirkten und die Wirtschaft auch über eine erhöhte Nachfrage ankurbelten. Neben dem direkten Konsum der Flüchtlinge geschehe dies vor allem über zusätzliche Bauprojekte sowie Versorgungsleistungen des Staates, die auch Einkommen für andere Menschen generierten, so die Autoren.³⁸

* Die Studie unterstellt einen bis ins Jahr 2200 im Saldo ausgeglichen öffentlichen Haushalt. Die Zahlen beziehen sich also auf jedes Jahr bis 2200. Kurzfristig dürften die Belastungen höher liegen, da sich die Integration mit der Zeit verbessert.

Konsumpotenziale der Flüchtlinge

Welche Wirtschaftsbereiche könnten vom zusätzlichen Konsum der Flüchtlinge profitieren? Eindeutig lässt sich auch dies nicht beantworten. Daten der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) können jedoch Hinweise liefern, da sie Informationen über das Konsumverhalten unterschiedlicher gesellschaftlicher Gruppen beinhalten. Sie erlauben es etwa, Haushalte danach zu gliedern, ob die Haupteinkommensbezieher Deutsche, EU-Ausländer oder Nicht-EU-Ausländer sind.^{**} Darüber hinaus lassen die Daten Einteilungen nach Bildungsstand, Erwerbstätigkeit sowie Einkommenshöhe zu.

Das Berlin-Institut hat auf Grundlage der neuesten verfügbaren Welle der EVS aus dem Jahr 2013 untersucht, inwiefern sich Ausländer und Deutsche in ihrem Konsumverhalten unterscheiden. Die Ergebnisse zeigen, dass Einheimische, EU-Ausländer und Nicht-EU-Ausländer sich durchaus darin unterscheiden, wie viel Geld sie für welche Produkte aufwenden. Dies lässt sich allerdings eher mit generellen Einkommensunterschieden zwischen den drei Gruppen erklären als mit drastisch unterschiedlichen Präferenzen. So konsumieren deutsche Haushalte^{***} vierteljährlich Waren im Wert von durchschnittlich 7.346 Euro. Nicht-EU-Haushalte, die der Gruppe der Flüchtlinge in Bezug auf die Herkunft am ähnlichsten sein dürften, geben dagegen lediglich

** Aus verschiedenen Gründen können diese Informationen nur grobe Hinweise auf das Verhalten der Flüchtlinge liefern. So erhebt die EVS lediglich das Merkmal der Staatsangehörigkeit, unabhängig davon, ob die Person in Deutschland geboren wurde oder nicht. Des Weiteren bleibt unbekannt, aus welchen Gründen ein möglicher Umzug nach Deutschland erfolgte (z.B. Beruf, Familie, Asyl). Auch lässt sich nicht nachvollziehen, wie lange die Personen bereits in Deutschland ansässig sind und inwiefern sich Konsummuster mit der Zeit angeglichen haben. Und schließlich werden keine Personen in Gemeinschaftsunterkünften befragt.

*** Ein Haushalt gilt als deutsch, wenn der/die Haupteinkommensbezieher/in die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt.

6.335 Euro aus – obwohl sie mit durchschnittlich 2,6 Personen deutlich größer sind als deutsche Haushalte (2,0 Personen). Da Nicht-EU-Haushalte aber im Schnitt deutlich weniger Geld zur Verfügung haben als deutsche Haushalte, unterscheiden sich die beiden Gruppen hinsichtlich des *Anteils* der Einkünfte, die in den Konsum fließen, nicht signifikant voneinander.

Interessanter als die aggregierten Zahlen ist, *wofür* die Menschen ihr Geld ausgeben. Der größte Posten ist in allen Bevölkerungsgruppen das Wohnen. Im Mittel geben Haushalte in Deutschland hierfür 14,9 Prozent ihres Nettoeinkommens aus. Die Nationalität spielt dabei keine Rolle. Auch die zweit- und drittgrößten Posten sind in allen Herkunftsgruppen gleich – Nahrungsmittel und Verkehr. Doch während Nicht-EU-Ausländer für Essen und Trinken anteilig mehr ausgeben als Einheimische, ist es beim Verkehr umgekehrt: Nicht-EU-Ausländer verwenden für ihre Mobilität etwa acht Prozent ihres Haushaltseinkommens – Deutsche dagegen fast elf.

Dies sind allerdings bei Weitem nicht die größten Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen. Diese zeigen sich im Bereich Freizeit, also bei Ausgaben für Konzert-, Kino- oder Museumsbesuche, für Bücher, Zeitschriften, Spielwaren, Sport- und Gartengeräte. Für die Deutschen ist dies der vierthöchste Ausgabenposten, für den sie neun Prozent ihrer Finanzmittel aufwenden. Nicht-EU-Ausländer geben dafür nur zwei Prozent ihres Budgets aus, für sie rangiert Freizeit lediglich auf Platz 10 der Konsumbereiche.

Natürlich hinken die hier gemachten Vergleiche etwas, da sie die soziale Stellung der Menschen nicht berücksichtigen. So hatten im Jahr 2013 unter den Nicht-EU-Haushalten etwa 57 Prozent der Haupteinkommensbezieher Abitur und immerhin 37 Prozent studiert. Personen aus dieser Bevölkerungsgruppe waren im Schnitt sogar deutlich besser qualifiziert als Deutsche. Nach allem, was wir bisher wissen, entsprechen Flüchtlinge aus der

aktuellen Zuwanderung *nicht* diesem Bild: Ihr Bildungsstand reicht bei Weitem nicht an jenen der einheimischen Bevölkerung heran. Die Mehrheit der Flüchtlinge dürfte kurzfristig sogar von staatlichen Transferzahlungen abhängig sein, also gar kein eigenes Erwerbseinkommen erwirtschaften. Aus diesem Grund haben wir uns auch die Konsummuster all jener von Nicht-EU-Ausländern geführten Haushalte angeschaut, deren Einkommen überwiegend aus Arbeitslosengeld II oder Sozialhilfe bestehen. Dies trifft zwar insgesamt auf lediglich 34 Haushalte in der Stichprobe zu, offenbart aber dennoch einige interessante und plausible Unterschiede zum Rest der Bevölkerung.* So schlagen hier die Bereiche Wohnen und Nahrungsmittel besonders stark zu Buche. Zusammengenommen verschlingen sie deutlich über die Hälfte der Haushaltseinkommen. Gespart werden muss dagegen bei allen über den Grundbedarf hinausgehenden Konsumausgaben, vor allem jenen für Restaurantbesuche und Mobilität. All dies zeigt sich – wenn auch in abgeschwächter Form – ebenso unter deutschen Transferbeziehern.

Welche Schlüsse lassen sich also für das Konsumverhalten der Flüchtlinge ziehen? Zunächst einmal, dass sie ihr Geld vermutlich nicht für grundlegend andere Gütergruppen ausgeben werden als Deutsche. Aus schlichter Notwendigkeit werden sie einen Großteil der Einkommen für Miete, Nahrungsmittel und Energie aufwenden müssen. Größere Unterschiede als bei breiten Produktgruppen erwarten Experten eher bei der Wahl spezifischer Produkte und Marken, etwa religionsbedingter Verzicht auf Schweinefleisch oder eine erhöhte Nachfrage nach Nahrungsmitteln, die typisch für die entsprechenden Herkunftsgruppen sind.³⁹

* Auf einer derart niedrigen Fallzahl basierende Zahlen sollten mit Vorsicht und als Näherungswerte interpretiert werden, da der relative Standardfehler vergleichsweise hoch liegt. Das Statistische Bundesamt weist Fallzahlen zwischen 25 und 100 in Klammern aus.

2 DIE ARBEIT LOKALER INITIATIVEN

Wie die volkswirtschaftlichen Auswirkungen der Flüchtlingswanderung konkret ausfallen, hängt entscheidend davon ab, wie schnell und wie gut die Integration der Flüchtlinge in den deutschen Arbeitsmarkt gelingt. Wenn gleich Integration mehr ist als einen Job zu finden, ist sie ohne eine Beschäftigung kaum möglich. Denn wenn es Neuankömmlingen nicht möglich ist, eigenständig ihren Lebensunterhalt zu verdienen, fehlen die Mittel, um am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und sich einzubringen, es sinkt das Selbstwertgefühl und die Gräben zur arbeitenden einheimischen Bevölkerung vertiefen sich.

Vor diesem Hintergrund ist es kaum nachvollziehbar, dass Flüchtlinge bis vor einigen Jahren in Deutschland auch Jahre nach ihrer Ankunft nicht arbeiten durften. Dies hat sich glücklicherweise geändert. Drei Monate nach der Registrierung erhält jeder Flüchtling die Erlaubnis, eine Beschäftigung aufzunehmen – unabhängig davon, ob er sich noch im Asylverfahren befindet oder nicht. Mit dem neuen Integrationsgesetz entfällt auch die Vorrangprüfung, mit der die Bundesagentur für Arbeit (BA) bislang ermittelte, ob sich für den fraglichen Job nicht auch ein ebenso gut qualifizierter Deutscher oder ein bevorzogter ausländischer Arbeitnehmer finden ließe. Die Prüfung galt für im Verfahren befindliche Flüchtlinge, Geduldete sowie subsidiär Schutzberechtigte in den ersten 15 Monaten ihres Aufenthalts. Mit dem Wegfall sind Flüchtlinge Einheimischen auf dem deutschen Arbeitsmarkt rein rechtlich gesehen weitgehend gleichgestellt.

Regelprogramme gut, aber nicht ausreichend

Je nachdem, ob ein Flüchtling sich noch im Asylverfahren befindet und Anspruch auf Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz hat oder bereits eine Aufenthaltserlaubnis besitzt und damit auch weiterführende Leistungen in Anspruch nehmen kann, sind die BA oder die Jobcenter für die Arbeitsförderung zuständig.⁴⁰ Ihre Beratungs- und Vermittlungsangebote dürften jedoch nicht ausreichen, um die Mehrheit der Flüchtlinge zügig in Jobs zu vermitteln. Denn aus der Vergangenheit ist bekannt, dass nur 20 Prozent aller Migranten ihre erste Arbeitsstelle in Deutschland über eine öffentliche oder private Arbeitsvermittlung finden. Dagegen finden 55 Prozent über Familienangehörige, Freunde oder Bekannte ihren ersten Job – unter Personen ohne Berufsabschluss sogar 66 Prozent.⁴¹

Ein spezifisches Problem der Regelförderung ist die „Komm-Struktur“ öffentlicher Behörden.⁴² Menschen werden nicht direkt angesprochen, sondern erhalten Unterstützungsangebote nur dann, wenn sie von sich aus Hilfe suchen. Da Flüchtlinge aber in der Regel kaum Kenntnisse über die deutsche Verwaltung haben, werden sie ohne fremde Hilfe von vielen Angeboten nicht erreicht. Dieses Problem ist längst erkannt und auch aus diesem Grund hat die BA Programme ins Leben gerufen, die sich speziell an Asylsuchende wenden, etwa das in den Jahren 2014 und 2015 gelaufene Pilotprojekt „Early Intervention“. Kern des Programms war es, Flüchtlinge schon während ihres Verfahrens in Fördermaßnahmen aufzunehmen und in

Beschäftigung zu vermitteln. Wichtig dabei: Der Kontakt zu den Teilnehmern wurde direkt in den Flüchtlingsunterkünften hergestellt. Ein neueres Projekt der BA ist „Perspektiven für Flüchtlinge“ (PerF), in dessen Rahmen Geflüchtete während zwölf Wochen an einem Sprachkurs teilnehmen, ihre Kompetenzen feststellen lassen sowie Unterstützung bei Bewerbungen und bei der Jobsuche bekommen.⁴³

Early Intervention und PerF verfolgen den Ansatz, Flüchtlinge „an die Hand zu nehmen“ und enger zu betreuen, als es in den Regelprogrammen möglich ist. Allerdings können sie nur begrenzte Kontingente anbieten. So haben an Early Intervention lediglich 1.400 Personen teilgenommen und auch das größere PerF sieht für 2016 nur 6.500 Plätze vor.⁴⁴ Dies reicht bei Weitem nicht aus, um die mehreren hunderttausend arbeitssuchenden Personen zu betreuen. Größere Kapazitäten bietet das von der BA und dem Bamf jüngst angestoßene Projekt „Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb“ (KompAS), das die regulären Sprachkurse mit Maßnahmen zur Berufsvorbereitung verzahnen soll.⁴⁵ Allerdings zielt dieses Programm ausschließlich auf die Qualifizierung von Flüchtlingen ab, nicht auf deren Vermittlung an Unternehmen.

Die Lücken können von kleineren, häufig zunächst regional begrenzten Programmen gefüllt werden. Auch hierfür stellt der Bund über die Netzwerkprogramme „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) und „Integration von Asylbewerber/innen und Flüchtlingen“ (IvAF) finanzielle Mittel bereit, die bereits

Die Standorte der befragten Initiativen

In Deutschland helfen viele kleine und mittelgroße Initiativen, Flüchtlinge in ein Praktikum, eine Ausbildung oder einen Job zu vermitteln. Zehn von ihnen hat das Berlin-Institut nach den wesentlichen Herausforderungen und Erfolgsfaktoren ihrer Arbeit befragt.

(eigene Darstellung)



von mehreren hundert Initiativen genutzt werden.⁴⁶ Darüber hinaus haben sich zahlreiche weitere Initiativen entwickelt, die teilweise regional oder kommunal gefördert werden, teilweise aber auch ehrenamtlich arbeiten.

Wie lokale Initiativen bei der Arbeitsmarktintegration helfen

Viele der Initiativen haben sich schon deutlich vor dem Höhepunkt der Flüchtlingszuwanderung 2015 gegründet und profitieren nun von ihren Erfahrungen. Doch bislang ist wenig darüber bekannt, welche Ansätze dieser Initiativen besonders gut greifen und welche sich als wenig zielführend erwiesen haben. Daher hat das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung zehn Initiativen interviewt, die an der Schnittstelle zwischen arbeitssuchenden Flüchtlingen, einstellungsbereiten Unternehmen und involvierten behördlichen Stellen arbeiten. In qualitativ problemzentrierten Interviews wurden

Vertreter der Initiativen gefragt, was aus ihrer Sicht die zentralen Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen sind und mit welchen Ansätzen sie diesen begegnen. Dabei wurde danach unterschieden, ob es sich um Herausforderungen in der Arbeit mit Flüchtlingen, mit Unternehmen, mit Behörden oder mit anderen Initiativen handelt.

Die interviewten Initiativen weisen große Unterschiede hinsichtlich ihrer Entstehungsgeschichte und ihrer Aufhängung an bestehende Strukturen auf und sind regional über ganz Deutschland verteilt: Die Angebote von **Workeer**, **Integration von Flüchtlingen in den ArbeitsMARKT (Inflama)** und **jobs4refugees** gehen auf das Engagement kleiner Unterstützerverkreise zurück, die zum Teil rein ehrenamtlich, zum Teil in Kooperation mit professionellen sozialen Diensten ihre Arbeit mit Flüchtlingen ausführen. Angesichts der wachsenden Flüchtlingszahlen haben auch Wohlfahrtsverbände und andere Träger

sozialer Dienstleistungen in vielen Orten ihr reguläres Angebot erweitert und Konzepte entwickelt, die sich speziell an geflüchtete Menschen richten. Beispiele hierfür sind die befragten Initiativen **Arrivo Berlin***, **Work for Refugees**, **Ausbildungcoaching für junge Flüchtlinge und Neuzuwanderer** sowie **IOBLINGE Kompass**. Zu den Programmen, die von Unternehmen – oft in Kooperation mit Partnern aus der sozialen Arbeit – ins Leben gerufen wurden, zählt etwa die Initiative **Flüchtlinge und Asylbewerber im Bauhandwerk (FAB)**. Als Netzwerke unterschiedlicher Akteure lassen sich hingegen das **Netzwerk FiBA 2 – Flüchtlinge in Beruf und Ausbildung** und der **Ausbildungscampus Stuttgart** charakterisieren.

2.1 ZUSAMMENARBEIT MIT FLÜCHTLINGEN

Die Flüchtlinge stellen die wesentliche Zielgruppe der befragten Initiativen. Daher ist es kaum verwunderlich, dass sich die meisten Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit ihnen ergeben. In der Folge sollen die wichtigsten von ihnen diskutiert und Wege aufgezeigt werden, wie Initiativen mit ihnen umgehen können.

A Schwierige Kontaktaufnahme zu gering Qualifizierten

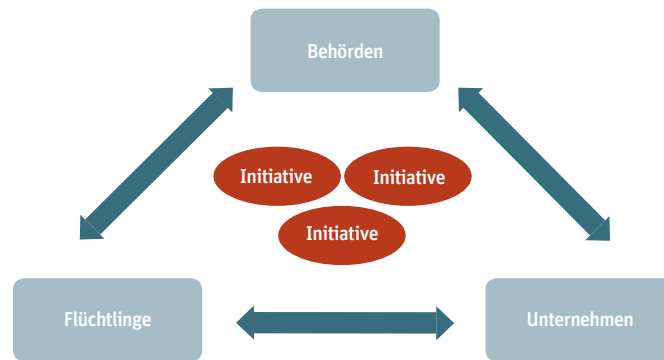
Zu einer der ersten Aufgaben der Initiativen gehört es, den Kontakt zu Geflüchteten herzustellen und diese auf das eigene Beratungs- und gegebenenfalls Kursangebot aufmerksam zu machen. Denn auch wenn die Mehrheit der Neuankömmlinge arbeiten möchte, wissen viele nicht, wie sie eine Beschäftigung finden können und wo es Unterstützungsangebote gibt. Dies gilt insbesondere für die weniger Gebildeten unter ihnen, die mit den Abläufen und Institutionen eines formalisierten Arbeitsmarkts kaum vertraut sind. Vermittlungsangebote, welche

* Das Interview wurde mit „Arrivo Übungswerkstätten und Kontaktbüro“ geführt, was nur einen Teil von Arrivo Berlin darstellt.

Wer bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen eine Rolle spielt

Die befragten Initiativen beraten Flüchtlinge und versuchen diese in eine Beschäftigung zu vermitteln. Dafür stehen sie auch mit Unternehmen in Kontakt. Außerdem ist es unerlässlich, auch mit behördlichen Stellen zusammenzuarbeiten, welche den Arbeitsmarktzugang und die Weiterbildungsmöglichkeiten der Flüchtlinge regeln. Zudem kooperieren viele der befragten Initiativen mit anderen Einrichtungen, die ähnliche Ziele verfolgen.

(eigene Darstellung)



die Flüchtlinge von sich aus aufsuchen müssen oder bei denen der Erstkontakt über das Internet läuft, erreichen daher eher die besser Qualifizierten. Diese Erfahrung haben beispielsweise die Mitarbeiter von **Work for Refugees** gemacht, die als Einstieg in ihr Vermittlungsangebot eine Online-Registrierung für Flüchtlinge und Unternehmen entwickelt haben. Doch während die Unternehmen, die sich über das Webportal anmelden, eher Jobs mit niedrigen Qualifikationsanforderungen anbieten, zum Beispiel in Sicherheitsdiensten oder einfache Handwerkstätigkeiten, sind die registrierten Flüchtlinge in der Regel besser qualifiziert. Durch solche Planungsfehler kommt es zu einer Schieflage zwischen den angebotenen Jobs und den Vorstellungen der arbeitssuchenden Flüchtlinge.

Die Mehrheit der befragten Initiativen rekrutiert ihre Teilnehmer daher selbst, zum Beispiel im Rahmen von offiziellen Informationsveranstaltungen in Flüchtlingsunterkünften oder in Integrationskursen. Auch **Work for Refugees** hat versucht, durch eine offene Informationsveranstaltung in einer Flüchtlingsunterkunft gezielt geringer qualifizierte Flüchtlinge zu erreichen. Projektkoordinatorin Friederike Löwa berichtet jedoch von recht gemischten Erfahrungen: „Da war ein Kommen und Gehen, einige der Flüchtlinge mussten zum Arzt, andere wollten Fußball spielen. Es gab eine ständige Interaktion und dadurch waren die im Vorteil, die sich getraut haben, Fragen zu stellen.“

→ Lösungsansätze

Die Aufmerksamkeit unter Flüchtlingen ist höher, wenn die Teilnehmerzahlen von Informationsveranstaltungen begrenzt sind. So organisierte **JOBLINGE Kompass** in der Anfangsphase des Projekts regelmäßig kleine Gesprächsrunden und Einzelgespräche in Gemeinschaftsunterkünften. In ähnlicher Weise bietet **jobs4refugees** Sprechzeiten in Flüchtlingsunterkünften an. Die Initiativen **Inflama** und **Worker** stellen ihr Angebot vor allem in Sprachkursen und Willkommensklassen vor, wo eine feste Gruppe von Flüchtlingen regelmäßig zusammenkommt. All diese Initiativen verwenden viel Zeit darauf, den Flüchtlingen zunächst eine erste Vorstellung davon zu vermitteln, was sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt an Rahmenbedingungen und Anforderungen erwartet und welche Schritte nötig sind, um einen Job zu bekommen. Erst dann stellen sie ihre konkreten Angebote vor. Als wesentlich hat sich dabei herausgestellt, dass die Informationen in verschiedenen Sprachen verbreitet werden – entweder durch die Mitarbeiter selbst oder durch Übersetzer vor Ort.

Einen anderen Ansatz verfolgen die Initiative **Flüchtlinge und Asylbewerber im Bauhandwerk** und das **Netzwerk FiBA 2**. Sie arbeiten direkt mit den kommunalen und behördlichen Stellen zusammen, mit denen Flüchtlinge in Kontakt stehen und bekommen von ihnen geeignete Teilnehmer vermittelt. Die beste Werbung ist allerdings der eigene

Erfolg. Einige der Initiativen wie **Arrivo Berlin** oder das **Ausbildungscoaching für junge Flüchtlinge und Neuzuwanderer** berichten, dass sie inzwischen kaum noch selbst rekrutieren müssen, da sich ihre Angebote unter den Flüchtlingen herumgesprochen haben. Interessierte finden so vermehrt von selbst den Weg zu den Beratungssprechstunden.

B Unkenntnis des deutschen Arbeitsmarktes und -alltags

Ist der Kontakt zwischen Flüchtlingen und Initiativen hergestellt, besteht die nächste Aufgabe darin, fehlendes Wissen über das deutsche Bildungssystem und den hiesigen Arbeitsmarkt zu ergänzen sowie falsche Annahmen zu Jobperspektiven geradezurücken. Dass neben guten Sprachkenntnissen auch eine in Deutschland anerkannte Ausbildung oder ein Studienabschluss nötig sind, um langfristig auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen, fällt gerade jenen Flüchtlingen schwer zu verstehen, die schon Arbeitserfahrung mitbringen. Sie können zunächst wenig mit dem Prinzip der dualen Ausbildung anfangen, während der man zwar arbeitet, aber nur relativ wenig verdient. „Wir werden das Problem bekommen, den Flüchtlingen klar zu machen, dass sie nicht nur zwei oder drei Jahre in die Ausbildung investieren, sondern im Prinzip erst einmal fünf Jahre für relativ schmales Geld etwas machen müssen, damit sie nachher ein ordentliches Gehalt verdienen können. Wie ich das Problem lösen soll,

Flüchtlinge und Asylbewerber im Bauhandwerk (FAB)

Die Lehrbaustelle in Bebra ist eine von fünf Standorten des Bildungszentrums Bau in Ostthessen. Hier durchlaufen Auszubildende verschiedener Bauhandwerksberufe theoretische und praktische Schulungen, die in den zum Teil hochspezialisierten Betrieben nicht angeboten werden können. Seit einigen Jahren beklagen die Betriebe allerdings einen Rückgang geeigneter Auszubildender. Als 2012 bei einem Runden Tisch zur allgemeinen Ausbildungssituation im Landkreis Hersfeld-Rotenburg die kommunalen Stellen von ihren Problemen berichteten, die im Kreis ansässigen Asylbewerber in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu vermitteln, entstand die Idee einer gemeinsamen Initiative. Der Kreis wählt seitdem Flüchtlinge aus, die Interesse an einem Beruf des Bauhandwerks zeigen. Über den Europäischen Sozialfonds werden zusätzliche Trainer und Sprachlehrer finanziert, welche die Flüchtlinge in den Räumlichkeiten der Lehrbaustelle drei bis fünf Monate auf eine Ausbildung im Bauhandwerk vorbereiten. Dazu gehören theoretischer und praktischer Unterricht auf der Lehrbaustelle, Sprachkurse und praktische Einsätze in Betrieben. Von den zwölf Teilnehmern der ersten Runde schafften es allerdings nur vier in ein Ausbildungsverhältnis. Die anderen konnten entweder in der Vorbereitungsphase keine ausreichenden Sprach- und Fachkenntnisse erreichen, um eine Ausbildung zu beginnen, oder sie sprangen im Laufe der Vorbereitung wieder ab. Nach einigen inhaltlichen Anpassungen der Vorbereitung hat sich die Erfolgsquote aber erhöht. Inzwischen beginnen die Kurse mit doppelt so vielen Teilnehmern, von denen etwa die Hälfte in eine Ausbildung vermittelt wird.

www.bbo-bebra.de

weiß ich auch noch nicht“, gibt Klaus Stöcker, Koordinator des Programms **Flüchtlinge und Asylbewerber im Bauhandwerk**, offen zu bedenken.

Ein Grund für den geringen Willen, über Jahre in eine Ausbildung zu investieren, ist, dass dies mit dem Druck vieler Flüchtlinge kollidiert, schnell Geld verdienen zu müssen, um Schulden zu bezahlen oder Familienangehörige zu unterstützen. Hinzu kommt, dass viele Geflüchtete in einem Umfeld aufgewachsen sind, das eine langfristige Lebensplanung kaum zulässt. Die Frage danach, wo sie in 5, 10 oder 20 Jahren stehen wollen, haben sich die meisten Flüchtlinge noch nie gestellt. Und dies werden sie auch in Deutschland zumindest so lange nicht tun, wie ihr Aufenthaltsstatus ungeklärt ist. Nicht wenige Geflüchtete ziehen es daher vor, einen unsicheren und schlecht bezahlten Job unter ihrem Qualifikationsniveau anzunehmen.

Der Zeitdruck, unter dem viele Flüchtlinge stehen, ruft noch weitere Probleme hervor. Gerade bei Bewerbungsgesprächen gibt es viele Regeln zu beachten, die Flüchtlingen nicht immer bekannt sind. Eine gute Vorbereitung ist daher unbedingt erforderlich. Doch viele Flüchtlinge haben dafür keine Zeit. Darüber hinaus kommen in Bewerbungsgesprächen häufig Schwierigkeiten der interkulturellen Kommunikation zum Tragen. Geflüchtete haben gelernt, sehr vorsichtig zu sein und geraten leicht in die Defensive, wenn sie das Gefühl haben, jemand nutze ihre Situation aus. Die potenziellen Arbeitgeber hingegen sind darauf bedacht, den zusätzlichen Aufwand durch die Beschäftigung eines Flüchtlings möglichst gering zu halten. Hier reicht manchmal schon ein kleines Missverständnis und der Arbeitgeber oder der Bewerber ziehen das Interesse an einer Anstellung zurück.

Doch selbst nach einer *erfolgreichen* Vermittlung kann es zu Problemen kommen. So stellen bestimmte Merkmale des deutschen Arbeitsalltags für manche Flüchtlinge eine Herausforderung dar, etwa das mit täglich acht Stunden hohe Arbeitsvolumen und dessen Kontrolle über eine strikte Zeiterfassung. Die meisten Flüchtlinge müssen daher wie Berufseinsteiger zunächst lernen, wie ein deutscher Arbeitsalltag gegliedert ist, auf welche Dinge geachtet wird, was erlaubt ist und was nicht.

→ Lösungsansätze

Genau wie alle anderen Interviewpartner sieht Klaus Stöcker von der Initiative **Flüchtlinge und Asylbewerber im Bauhandwerk** angesichts des großen Beratungsbedarfs bisher keine andere Lösung, als entsprechend lange Vorlaufzeiten für eine umfangreiche Information der Flüchtlinge in die Jobvermittlung einzuplanen. Es brauche einen langen Atem und viel Fingerspitzengefühl, um die Flüchtlinge von den langfristigen Vorteilen einer Ausbildung zu überzeugen, so der Tenor während der Gespräche. Manchmal helfen aber auch kleine Tricks: Florian Eichenmüller vom **Ausbildungcoaching für junge Flüchtlinge und Neuzuwanderer** zeichnet den Flüchtlingen die zu erwartende Lohnkurve während und nach einer Ausbildung auf und vergleicht diese mit dem Lohn, den jemand durch jahrelange Hilfsarbeiten erwarten kann. Aus einem scheinbaren Verlustgeschäft wird so schnell eine langfristig lukrative Investition.

Grundsätzlich betonen die Interviewpartner den Wert einer möglichst engen Betreuung. So wäre es ideal, wenn eine vertraute Person, die sich mit den deutschen Bewerbungsstandards auskennt, die Flüchtlinge auf die einzelnen Vorstellungsgespräche vorbereitet und sie gegebenenfalls auch dorthin begleitet. Doch keine der Initiativen verfügt über genügend personelle Kapazitäten, um eine derart intensive Betreuung zu leisten. *„Als kleines Team versuchen wir alles, was in unseren Möglichkeiten steht. Aber das ist eine Gratwanderung jeden Tag, weil man*

ja überall helfen will, aber das geht einfach nicht“; begründet Friederike Löwa von **Work for Refugees** die Entscheidung ihres Teams, Flüchtlinge bei Bewerbungsgesprächen nicht zu begleiten.

Aus diesem Grund haben einige Initiativen Kooperationen mit ehrenamtlichen Mentoren oder Tutoren aufgebaut oder streben solche an. **Jobs4refugees** arbeitet mit Ehrenamtlichen zusammen, welche die Flüchtlinge bei der Erstellung ihrer Lebensläufe unterstützen. Auch **Work for Refugees** bemüht sich darum, einen ehrenamtlichen Helferkreis aufzubauen, um die von ihnen betreuten Flüchtlinge in der Bewerbungsphase aber auch während der ersten Zeit im neuen Job besser begleiten zu können. **JOBLINGE Kompass** kennt die Erfolge eines Mentorenprogramms aus dem schon viele Jahre bestehenden JOBLINGE-Programm für Jugendliche, die nur schwer in Ausbildung zu vermitteln sind. Ihr Angebot speziell für geflüchtete Jugendliche basiert daher von vornherein auf einer hauptamtlichen und einer ehrenamtlichen Säule. So ist jedem Teilnehmer ein ehrenamtlicher Mentor zugeteilt, der sich während der Programmdauer mindestens ein halbes Jahr intensiv um seinen Schützling kümmert. „Das ist eine große Unterstützung und ein Standbein, ohne das wir nicht so erfolgreich arbeiten könnten“, hebt die JOBLINGE-Mitarbeiterin Edith Fuchs hervor.

Ehrenamtliche Mitarbeiter bringen ihre Zeit und ihre eigenen Erfahrungen in die Arbeit der Initiativen ein. Damit die Zusammenarbeit jedoch funktioniert, muss diese gut organisiert sein. Karl Liebich, Mitarbeiter von **Workeer**, einer Initiative, die bisher ganz ohne hauptamtliche Mitarbeiter auskommt, kennt auch die Schattenseite der Ehrenamtskooperation: „Die Freiwilligen sind schwer bei der Stange zu halten. Manche sagen, sie haben voll Lust und dann hört man nichts mehr von denen.“ Auch zu großer Helfer-Enthusiasmus droht nach Aussagen mancher Interviewpartner die hauptamtlichen Mitarbeiter und auch die Flüchtlinge gelegentlich zu überfordern. Doch unterm Strich überwiegt der Mehrwert der ehrenamtlichen Helfer, da

waren sich alle einig. Irene Armbruster von der Bürgerstiftung Stuttgart, die den Aufbau des **Ausbildungscampus Stuttgart** koordiniert, meint: „Die Jugendlichen, bei denen es gut läuft, haben alle Paten oder arbeiten mit Ehrenamtlichen, die ihnen helfen, Brücken zu bauen.“

Unter den Initiativen herrscht weitgehend Einigkeit, dass selbst mit einer Jobzusage nicht alle Probleme gelöst sind. Viele Programme bieten ihren Teilnehmern daher an, auch nach einer erfolgreichen Vermittlung regulär oder informell als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen, um bei Schwierigkeiten schnell unterstützen zu können. **JOBLINGE** hat in seinem regulären Programm für schwer vermittelbare Jugendliche eigens einen Mitarbeiter, der den Jugendlichen und Unternehmen zur Seite steht und sich nur um die Betreuung nach der erfolgreichen Vermittlung kümmert. Auch in dem speziell auf Flüchtlinge ausgerichteten Angebot **JOBLINGE Kompass**

nimmt die Nachbetreuung einen wichtigen Stellenwert ein. „Im Ganzen werden wir vier bis fünf Jahre Kontakt zu unseren Teilnehmern haben“, erläutert Sevim Schmid, Koordinatorin des Programms Kompass, den Aufbau des Angebots. Im **Netzwerk FiBA 2** stehen den Geflüchteten ebenfalls auch nach Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung Beratungs- und Betreuungsangebote zur Verfügung.

Die Initiativen können auch präventiv tätig werden. Um das Verhalten im deutschen Arbeitsalltag zu trainieren, bauen einige Initiativen ihre Angebote so auf, als ob sie eine Firma wären. So werden wichtige Kompetenzen und Regeln wie Pünktlichkeit, Verhalten bei Fehlstunden oder auch der Umgang mit Vorgesetzten besprochen und eingeübt. Bei Verstößen gegen das Regelwerk, verhängen die Initiativen auch Sanktionen. **JOBLINGE Kompass** stand hierbei jedoch vor dem Problem, dass die traditionelle

JOBLINGE Kompass

JOBLINGE Kompass ist ein Programm der gemeinnützigen Organisation JOBLINGE, das im April und im Mai 2016 an den Pilotstandorten München und Hamburg gestartet ist. Mehr als 100 Mitarbeiter arbeiten für JOBLINGE hauptamtlich, davon über zehn Prozent im Kompass-Programm. Die Zielgruppe umfasst gering- bis mittelqualifizierte Flüchtlinge im Alter von 18 bis 25 Jahren mit einer guten Bleibeperspektive oder mit bereits erfolgter Anerkennung, die erst vor kurzem nach Deutschland gekommen sind. Das auf eineinhalb Jahre angelegte Programm soll den jungen Flüchtlingen einen Rahmen bieten, in dem sie mithilfe enger Betreuung durch die hauptamtlichen Mitarbeiter und durch Ehrenamtliche ihre Deutschkenntnisse verbessern, sich am deutschen Arbeitsmarkt orientieren und Praxiserfahrung sammeln können. Schlussendlich sollen sie in die Lage gebracht werden, sich selbst einen Ausbildungsplatz zu erarbeiten. Das Programm knüpft an das reguläre JOBLINGE-Programm an, das Jugendliche mit sogenannten multiplen Vermittlungshemmnissen im Rahmen eines sechsmonatigen Vollzeitprogramms in Ausbildungen zu bringen versucht. Seit 2008 hat die Initiative mehr als 4.000 Jugendliche an mehr als 20 Standorten bundesweit unterstützt, darunter etwa zehn Prozent geflüchtete Jugendliche. Das neue Kompass-Programm plant 2016 mit rund 250 Teilnehmern. Nach München und Hamburg starteten im Sommer 2016 auch die Standorte Frankfurt und Leipzig. Bis 2017 soll das Programm auch auf die anderen JOBLINGE-Standorte in Deutschland ausgeweitet werden.

www.joblinge.de/teilnehmen/joblinge-kompass-programm-fuer-fluechtlinge

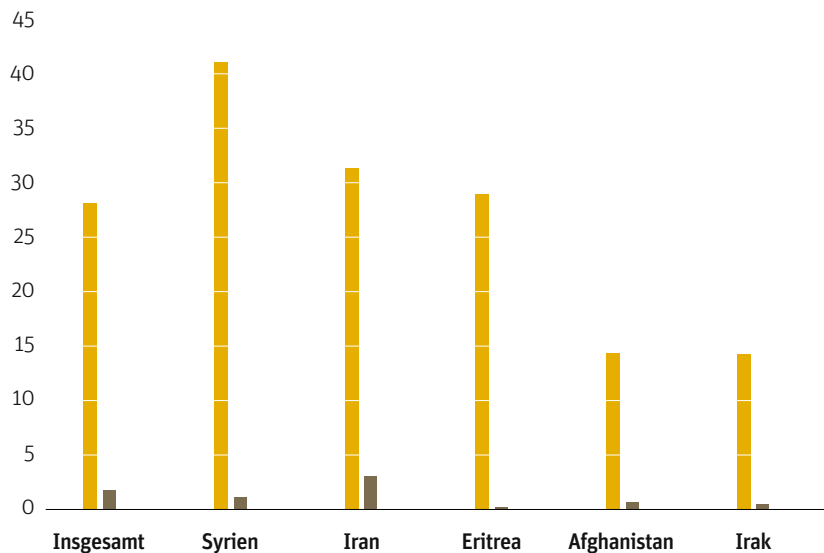
Kaum Deutschkenntnisse

Nur etwa jeder fünfzigste Asylantragsteller in Deutschland gab 2015 an, über Kenntnisse der hiesigen Sprache zu verfügen. Es ist anzunehmen, dass der Anteil derer, die sich tatsächlich auf Deutsch verständigen können, noch niedriger liegt. Die Kenntnisse des Englischen lagen zwar höher, aber immer noch bei weniger als einem Drittel. Nach Nationalitäten aufgeteilt, zeigt sich, dass Fremdsprachenkenntnisse unter Syrern häufiger vorhanden sind als unter Irakern und Afghanen.

Kenntnisse der englischen und deutschen Sprache unter Asylantragstellern in Deutschland in Prozent, 2015 (freiwillige Angaben, N = 97.747)

(Datengrundlage: Rich, A.-K.⁴⁹)

■ Englisch
■ Deutsch



Abmahnung bei den Flüchtlingen wenig Eindruck hinterließ. Um der Drohung Nachdruck zu verleihen, griffen die Mitarbeiter daher zu einer Fußballanalogie. Wer einmal gegen die Regeln verstößt, sieht die gelbe Karte, bei wiederholten Verstößen gibt es gelb-rot oder rot, was bis zum Ausschluss aus dem Programm führen kann.

Fehlende Sprachkenntnisse und Qualifikationen

Wenn Bildung und ein fester Arbeitsplatz das Tor zur Integration sind, dann ist das Beherrschen der deutschen Sprache der Schlüssel dazu. Ohne Deutschkenntnisse können Zuwanderer keinem Unterricht folgen, keine Arbeitsanweisung verstehen, keine Absprachen mit Kollegen treffen und keine Kunden bedienen. So verwundert es nicht, dass alle Interviewpartner auf die Frage nach den größten Hürden auf dem Weg in eine Beschäftigung die mangelnden Sprachkenntnisse nennen. Denn bei der Ankunft in Deutschland beherrscht kaum ein Geflüchteter Deutsch. Einige können sich auf Englisch oder Französisch halbwegs verständlich machen, aber die meisten sind auf Übersetzer angewiesen.

Die Sprachkurse, die im Rahmen der Integrationskurse des Bamf angeboten werden, sollen ein B1-Sprachniveau vermitteln.* Von den neuzugewanderten Kursteilnehmern erreichten dies in den letzten Jahren etwa die Hälfte bis zwei Drittel im ersten Anlauf. Der Rest schaffte nur ein A2-Niveau, ein kleiner Teil lag sogar darunter.⁴⁸ Für den Alltagsgebrauch und für wenig anspruchsvolle Jobs sind Sprachkenntnisse auf einem guten A2- oder einem mittelmäßigen B1-Niveau ausreichend. Um eine Ausbildung beginnen und dem Unterricht in der Berufsschule gut folgen zu können, brauchen Nicht-Muttersprachler jedoch Sprachkenntnisse, die mindestens einem sehr guten B1- oder besser einem B2-Niveau entsprechen.

Aufgrund des großen Zeitaufwandes, den der Spracherwerb mit sich bringt, ist es sinnvoll, Flüchtlingen möglichst bald nach der Ankunft Sprachkurse anzubieten. Sie können dann die Zeit bis zur Entscheidung über ihren

Asylantrag effektiv nutzen, statt in den Aufnahmezentren zum Warten und Nichtstun verurteilt zu sein. Seit Oktober 2015 ist dies für Asylsuchende mit einer guten Bleibeperspektive auch möglich. Alle anderen müssen jedoch weiterhin warten, bis ihr Asylverfahren abgeschlossen ist – was mehr als ein Jahr dauern kann. Unabhängig davon berichten die Interviewpartner, dass das Angebot an Kursen nicht mit der Nachfrage Schritt halten kann. Auch deswegen bringen die wenigsten der von den Initiativen betreuten Teilnehmer ausreichend Sprachkenntnisse mit, um direkt in einen Job vermittelt werden zu können.

Ähnlich wie mangelhafte Sprachkenntnisse verzögern fehlende Qualifikationen den Einstieg in Arbeit oder Ausbildung. Wie in Kapitel 1 beschrieben, ist das Qualifikationsniveau unter Flüchtlingen eher niedrig. Dazu kommt, dass formale Qualifikationen wie ein Schulabschluss, ein Studium oder konkrete Berufserfahrungen nur selten nachgewiesen werden können, da die wenigsten Flüchtlinge die Möglichkeit gehabt haben, Zertifikate und Zeugnisse mitzunehmen.

* Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen unterscheidet sechs Sprachniveaus: Die Niveaus A1 und A2 stehen für eine elementare Sprachverwendung, die Niveaus B1 und B2 für eine selbständige Sprachverwendung und die Niveaus C1 und C2 für eine kompetente Sprachverwendung, wobei C2 annähernd muttersprachlichen Kenntnissen entspricht.⁴⁷

Das Problem ist jedoch nicht nur der formale Abschluss. Denn selbst Flüchtlinge mit höheren Schulabschlüssen weisen teilweise Wissensdefizite auf, da insbesondere der mathematisch-naturwissenschaftliche Unterricht in ihren Herkunftsländern inhaltlich von jenem in Deutschland abweicht. So haben selbst ansonsten gut qualifizierte Flüchtlinge zum Teil Probleme, Maßnahmen zur Nachqualifizierung in der vorgesehenen Zeit zu absolvieren oder bei erfolgreicher Vermittlung dem Unterricht an Berufsschulen zu folgen. Für jüngere Flüchtlinge, die zwar schon einen Schulabschluss aus ihrer Heimat in der Tasche haben, kann es daher sinnvoll sein, noch einen deutschen Schulabschluss nachzuholen.

→ Lösungsansätze

Viele der befragten Initiativen sind dazu übergegangen, selbst Sprachkurse anzubieten und damit das Angebot an Integrationskursen zu ergänzen. Dies ist allerdings problematisch. Denn die Kurse kosten Flüchtlinge Zeit, die viele lieber in die Suche nach Arbeit stecken würden. Teilnehmer verlieren gerade dann schnell das Interesse an Sprachkursen, wenn diese keinen Anknüpfungspunkt zur späteren Arbeitssuche haben. Doch damit begeben sie sich in einen Teufelskreis, denn ohne Deutschkenntnisse nützen ihnen die besten fachlichen Qualifikationen wenig, um einen guten Job zu finden. „*Statt zum Sprachunterricht zu kommen, haben die lieber mit ihrem Fahrrad alle Arbeitgeber der Umgebung abgeklappert und sind damit kläglich gescheitert*“, berichtet der Mitbegründer von **Inflama**, Roland Matejka, von seinen ersten Erfahrungen mit Sprachkursen in Flüchtlingsunterkünften.

Die von **Inflama** gemachte Erfahrung kam auch bei anderen Interviewpartnern zur Sprache. Gerade in der ersten Zeit in Deutschland ist die Motivation der Flüchtlinge am größten, sich auf neue Dinge einzulassen und zu lernen. Bekommen sie jedoch keine Chance, sinnvoll ihre Zeit in den Aufbau

eines neuen Lebens zu investieren, drohen Frust und Lethargie.

Eine Möglichkeit, dem Prioritätenkonflikt zwischen Spracherwerb, schulischer oder fachlicher Nachqualifizierung und Praxiseinstieg zu begegnen, stellen kombinierte Angebote dar, die den Spracherwerb und Weiterbildungsangebote gezielt mit praktischen Arbeitserfahrungen verknüpfen. Größere Initiativen, zum Beispiel das Programm **Flüchtlinge und Asylbewerber im Bauhandwerk** oder **Arrivo Berlin**, bieten sowohl eine praxisbezogene Vorbereitung auf die spätere Tätigkeit als auch eine parallel laufende berufsbezogene sprachliche Weiterqualifizierung. So lernen Sprachkursteilnehmer etwa, wie sie ein Bewerbungsgespräch führen können. Darüber hinaus gibt es für all jene, die beispielsweise ins Tischlerhandwerk wollen, die Möglichkeit, die Namen verschiedenster Holzarten zu lernen. Andere, die eine Weiterqualifizierung bei Fleurop in Aussicht haben, lernen entsprechend Blumennamen. Der Vorteil hierbei ist, dass die Teilnehmer neu gelernte Begriffe gleich im Arbeitsalltag anwenden können und so auch die Sinnhaftigkeit der Kurse nicht in Zweifel ziehen. Die Initiative **JOBLINGE Kompass** führt ihre berufsqualifizierenden Basis-Sprachkurse sogar in Kooperation mit Unternehmenspartnern durch und gewährleistet dadurch neben dem Praxisbezug eine starke Orientierung am Bedarf der potenziellen Arbeitgeber. Flüchtlinge wissen so schon vor ihrem ersten Arbeitstag, was ein Schichtplan ist und welche Sicherheitshinweise sie verstehen müssen. Während ihrer Praxisphase können sie diese Kenntnisse branchenspezifisch vertiefen.

Kleinere Initiativen bieten meist nur Beratungs- und Vermittlungsdienste und gegebenenfalls noch Sprachkurse an. Doch auch sie haben die Notwendigkeit parallel laufender Angebote erkannt. **Inflama** hat aus den genannten Misserfolgen gelernt und richtet den Sprachunterricht nun speziell auf die Erfordernisse der Jobsuche aus. Die Mitarbeiter erstellen mit den Teilnehmern zusammen Lebensläufe und Kompetenzprofile und

diskutieren im Unterricht die Tücken des deutschen Arbeitsmarkts. Die Kurse finden überwiegend am Abend statt, damit auch Flüchtlinge teilnehmen können, die schon einen Job haben oder ein Praktikum absolvieren. Allerdings ist es selbst für hochmotivierte Flüchtlinge eine Herausforderung, nach einem vollen Arbeitstag abends noch genug Energie für einen Sprachkurs aufzubringen. Die Mitarbeiter von **Work for Refugees** setzen sich deshalb dafür ein, ihre Teilnehmer verstärkt in Teilzeitpraktika und -jobs zu vermitteln, sofern diese gerade an einem Deutschkurs teilnehmen. Und auch das Programm von **JOBLINGE Kompass** vermittelt bewusst im ersten Arbeitsjahr in 75- oder 80-Prozent-Stellen, damit die Flüchtlinge neben der Arbeit noch Fortbildungsmöglichkeiten wahrnehmen können.

Damit die Flüchtlinge beim Spracherwerb optimal gefördert werden, betonen die Interviewpartner die Vorteile von modularen Lehrplänen, die aus vielen kleineren Unterrichtseinheiten bestehen, die je nach Vorwissen und Lernfortschritt wiederholt oder übersprungen werden können. Eine weitere Möglichkeit könnten E-Learning-Programme oder Sprachlern-Apps sein, die individuell und ohne Anleitung durch einen Lehrer genutzt werden können. Allerdings wiesen die befragten Initiativen darauf hin, dass erfahrungsgemäß insbesondere die geringere qualifizierten Flüchtlinge mit den digitalen Angeboten Schwierigkeiten haben und gerade am Anfang auf persönliche Hilfestellungen angewiesen sind.

Auch in der Praxisphase haben sich kürzere und dadurch flexibel zu gestaltende Module bewährt. So bietet **Arrivo Berlin** neben den Kursen in seiner Lehrwerkstatt zweiwöchige Kurse in den jeweiligen Handwerksinnungen an. In dieser Zeit lernen die Teilnehmer die Grundzüge eines Berufsfeldes kennen und können für sich testen, ob sie für einen bestimmten Beruf geeignet sind beziehungsweise Interesse an ihm haben. Schwieriger wird es bei sprachintensiveren

Ausbildungsberufen wie etwa zum Büro- oder Bankkaufmann. Hier fehlt es in der Regel noch an Konzepten, um Flüchtlinge, die zwar interessiert und fachlich geeignet sind, aber denen die Sprachkenntnisse fehlen, an den Beruf heranzuführen.

D Besondere Lebenslage

Viele Geflüchtete haben vor und auf ihrem Weg nach Deutschland Krieg, Gewalt und Entbehrung erlebt. Sie haben Familienangehörige verlassen müssen oder verloren und fühlen sich fremd in der neuen Umgebung. Zudem ist ihr Vertrauen in staatliche Strukturen meist gering. In Deutschland

angekommen müssen sie erst einmal lernen, auf wen sie bauen und auf welche Unterstützungsangebote sie sich einlassen können. In den Flüchtlingsunterkünften kursieren schnell Gerüchte oder Fehlinformationen, die nur schwer zu korrigieren sind. Gerade jene Flüchtlinge, die lange Zeit in großen Sammelunterkünften verbringen, finden kaum einen Rückzugsraum, um zur Ruhe zu kommen, zu lernen oder um eine Bewerbung zu schreiben.

Viele Flüchtlinge haben zudem mit psychischen Problemen zu kämpfen, die besonders in längeren Wartesituationen oder unter Stress in den Vordergrund treten können. Ein regulärer Job oder eine Ausbildung können dabei helfen, wieder in einen geregelten

Alltag zurückzufinden. Die Anforderungen im Arbeitsalltag können manche aber auch überfordern. So berichten die Initiativen, dass es immer wieder Fälle gibt, in denen erfolgreich vermittelte Flüchtlinge plötzlich nicht mehr am Arbeitsplatz erscheinen.

Neben psychischen Problemen erschweren auch Alltags Herausforderungen den Weg in Arbeit oder Ausbildung. So berichten mehrere Interviewpartner, dass ihre Teilnehmer Schwierigkeiten damit haben, auf offizielle Briefe angemessen zu reagieren. Einige öffnen ihre Post erst gar nicht, weil sie denken, es handle sich um Werbung, oder weil sie glauben, durch Ignorieren unnötigen Ärger zu vermeiden. So ist es zu Fällen gekommen, in denen Zahlungsaufforderungen des Rundfunkbeitrags versäumt wurden, was den Betroffenen im wahrsten Sinne des Wortes teuer zu stehen kam, obwohl sie durch ein einfaches Schreiben von diesen hätten befreit werden können.

→ Lösungsansätze

Um Alltagsprobleme zu lösen, bieten viele Initiativen ihren Teilnehmern eine Reihe von Unterstützungsangeboten an. So sind einige der befragten Initiativen dazu übergegangen, ihre Programmteilnehmer konkret aufzufordern, Post von Behörden und anderen offiziellen Stellen mitzubringen und mit den Mitarbeitern zusammen zu entscheiden, ob und wie sie darauf reagieren müssen. *„Schließlich gefährdet es auch die Ausbildung, wenn jemand seine Wohnung verliert, weil er irgendwelche wichtigen Briefe nicht verstanden hat“*, stellt Florian Eichenmüller vom **Ausbildungcoaching für Flüchtlinge und Neuzuwanderer** klar. Damit die Flüchtlinge wichtige von weniger wichtigen Briefen unterscheiden können, bedienen sich die Verantwortlichen der Initiative **Flüchtlinge und Asylbewerber im Bauhandwerk** eines Tricks. Sie fordern ihre Programmteilnehmer auf, vor allem solche Briefe mitzubringen auf denen ein Freistempel ist. Denn *„Freistempel heißt Behörde und Behörde heißt Unge-mach“*, so Klaus Stöcker.

Ausbildungcoaching für junge Flüchtlinge und Neuzuwanderer

Die Grünbau GmbH mit Sitz in der Dortmunder Nordstadt führt seit über 25 Jahren berufliche Beschäftigungs- und Qualifizierungsangebote für arbeitslose oder besonders förderbedürftige Jugendliche durch und ist im Bereich der Jugendhilfe aktiv. Im März 2014 hat sie eine neue Initiative gestartet, deren Zielgruppe ursprünglich gerade über 18-Jährige gewesen sind, die aus den Maßnahmen für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge herausfallen, aber noch nicht ausreichend auf eigenen Beinen stehen. Kurz darauf sind auch junge Migranten aus Osteuropa und andere Geflüchtete als Zielgruppen hinzugekommen. Die fünf Mitarbeiter der Initiative erklären in Einzelgesprächen den Flüchtlingen den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und zeigen ihnen ihre Möglichkeiten auf. Sie dokumentieren mit den Teilnehmern deren Qualifikationen und Erfahrungen, setzen Lebensläufe auf, schreiben Bewerbungen und unterstützen die Flüchtlinge bei der Beschaffung notwendiger Dokumente. Ziel ist in erster Linie die Vermittlung in eine Ausbildung, doch je nach Bedarf vermitteln sie auch in Sprachkurse, Praktika, Ausbildungshilfen oder – wenn es klappt – direkt in eine Arbeitsstelle. Daher gehört auch die Akquise geeigneter Unternehmen und die Kommunikation mit den Behörden zu den Aufgaben der Initiative. Ihre Finanzierung setzt sich aus verschiedenen Quellen zusammen: eine halbe Stelle ist über die Schulsozialarbeit finanziert, andere Stellen über das IvAF-Programm der ESF-Integrationsrichtlinie Bund. Weitere Finanzierungsquellen sind das Landesjugendamt über den Kinder- und Jugendlandesförderplan sowie die Arbeitsagentur über Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheine. Von den bisher etwa 230 Teilnehmern hat die Initiative rund 20 Prozent in eine Ausbildung vermittelt und viele weitere in Praktika oder Förderprogramme. Im Vergleich zu ähnlichen Programmen mit deutschen Jugendlichen sind dies recht hohe Erfolgsquoten.

www.gruenbau-dortmund.de

Pragmatismus ist jedoch nur ein Teil der Lösung. Ein anderer Teil ist abermals eine möglichst enge Betreuung, die auch nach einer erfolgreichen Vermittlung fortgesetzt wird. Vertrauen entsteht nur, wenn Flüchtlinge möglichst eng „an die Hand“ genommen werden. Gerade beim Thema psychische Probleme birgt ein allzu enges Verhältnis zwischen Betreuern und Flüchtlingen auch Gefahren. Denn die Folgen traumatischer Erfahrungen vor oder während der Flucht zeigen sich oft erst mit einem zeitlichen Abstand von mehreren Monaten. Doch kaum ein Mitarbeiter in den Initiativen ist geschult darin, posttraumatische Belastungsstörungen zu erkennen oder korrekt damit umzugehen. Ihnen fehlt oft Fachwissen und Erfahrung, um den nötigen Abstand zu den Schicksalen der Flüchtlinge zu wahren. Insbesondere Mitarbeiter, die sehr eng mit einzelnen oder einer Gruppe von Flüchtlingen zusammenarbeiten wie zum Beispiel Sprachlehrer oder technisches Lehrpersonal geraten hier in Gefahr. Im schlimmsten Fall können sie selbst psychische Probleme entwickeln, die ihnen ihre Arbeit unmöglich machen. Die Mehrheit der befragten Initiativen entwickelt erst langsam ein Verständnis für die möglichen Konsequenzen von Verdrängung oder einer ungefilterten Anteilnahme. Einige jedoch, wie die Bürgerstiftung Stuttgart, welche die Entwicklung des **Ausbildungscampus Stuttgart** koordiniert, sind sich der Gefahren bewusst. Für die weitere Koordination des Projekts suchen sie gezielt nach Mitarbeitern mit entsprechender sozialtherapeutischer Qualifizierung.

E Geschlechterrollen, Kultur und Religion

Die kulturelle oder religiöse Prägung der Flüchtlinge kann eine Arbeitsaufnahme ebenfalls erschweren. Insbesondere Flüchtlinge aus dem arabischen Raum sind eine starke Geschlechtertrennung gewohnt. Selbst bei großer Offenheit gegenüber den hiesigen Gewohnheiten der engen Zusammenarbeit zwischen Männern und Frauen, stoßen sie zum Teil an nur schwer zu überwindende Grenzen – etwa im Pflegebereich, wenn Männer sich

um Frauen oder Frauen sich um Männer kümmern. Auch das Beispiel des Herrenfriseurs, der nie gelernt hat, Damenfrisuren zu schneiden, ist eine kulturell begründete Hürde bei der Arbeitsaufnahme.

Generell sind in den Programmen der Initiativen kaum Frauen zu finden. Dies liegt nicht nur daran, dass etwa zwei Drittel der Flüchtlinge Männer sind. Frauen seien nach Aussage der Interviewpartner zudem mit spezifischen Herausforderungen konfrontiert, die ihren Zugang zum Arbeitsmarkt einschränken können. Viele von ihnen haben Kinder zu betreuen und können deshalb nur bedingt an Sprachkursen oder weiterbildenden Maßnahmen teilnehmen. „Die Integrationskurse wie auch die vom Europäischen Sozialfonds

Netzwerk FiBA 2 – Flüchtlinge in Beruf und Ausbildung

Das überregionale Netzwerk FiBA 2 – Flüchtlinge in Beruf und Ausbildung ist ein vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie vom Europäischen Sozialfonds gefördertes IvAF-Projekt mit acht Trägern aus München und der Region Ostbayern. Es wird von der Landeshauptstadt München aus mit drei Mitarbeitern koordiniert. Das Netzwerk schließt seit Juni 2015 unmittelbar an das Vorgängerprojekt „FiBA“ an, das im Zeitraum von 2010 bis Mitte 2015 über 6.000 Flüchtlinge erreichte, von denen über 4.000 in Deutschkurse vermittelt werden konnten. In München arbeiten insgesamt fünf Projektpartner zusammen – darunter die Agentur für Arbeit und das Jobcenter München. Weitere Standorte sind Nürnberg und Landshut. Die Fläche Ostbayerns wird vom überregional agierenden Projektpartner „Bayerischer Flüchtlingsrat“ bedient. Das Netzwerk bietet Flüchtlingen ein breites Spektrum an Leistungen. Diese reichen von individueller Beratung zu Bildung, Arbeit und Anerkennung ausländischer Qualifikationen über Qualifizierungsangebote bis hin zur Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung. Darüber hinaus arbeitet das Netzwerk daran, dass Flüchtlinge einen besseren Zugang zu Förderleistungen, Qualifizierungen, Ausbildung und Arbeit erhalten und Unternehmen eine höhere Bereitschaft entwickeln, Flüchtlinge einzustellen. Hierzu pflegt FiBA nicht nur Kontakte zu Unternehmen, sondern bringt auch Ausländerbehörden, Arbeitsagenturen, Jobcenter, Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften, Akteure aus der Zivilgesellschaft sowie Entscheidungsträger aus Wirtschaft und Politik zusammen. Die Zielgruppe des Netzwerks sind Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis, einer Duldung oder noch im Verfahren befindliche Asylsuchende.

www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Wohnungsamt/integrationshilfen/fiba.html

finanzierten Sprachkurse sehen selten überhaupt eine Kinderbetreuung vor, und wenn, ist diese häufig nicht am Bedarf ausgerichtet“, kritisiert Astrid Blaschke vom **Netzwerk FiBA 2**. Junge Frauen, die ohne eigene Kinder nach Deutschland gekommen sind, würden sich zudem oft schnell in Partnerschaften binden und eine Familie gründen und sich deshalb vom Arbeitsmarkt zurückziehen. Manche der Frauen seien es nicht gewohnt, in gemischtgeschlechtlichen Gruppen selbstbewusst aufzutreten und sich eine Perspektive zu erarbeiten. Auch ein Arbeitsverbot durch den Ehemann könne in einigen Fällen die Aufnahme einer Ausbildung oder eines Jobs verhindern. Schlussendlich sind viele der Einstiegsprogramme auf handwerkliche Berufe ausgelegt, die zwar teilweise auch mit

geringeren Sprachkenntnissen auszuüben sind, Frauen jedoch selten ansprechen.

→ Lösungsansätze

Die befragten Initiativen berichten einhellig von ihrer Erfahrung, dass die Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland nicht per se ein Problem darstelle. Fälle, wie zum Beispiel, dass ein Flüchtling aus dem arabischen Raum keine Frau als Chefin haben wolle, kämen äußerst selten vor. Auch Religionszugehörigkeit spielt bei den arbeitssuchenden Flüchtlingen selten eine Rolle. Dennoch werden manche Initiativen vorbeugend tätig, etwa **Flüchtlinge und Asylbewerber im Bauhandwerk**. Sie holen bei Informationsveranstaltungen mitunter einen Imam hinzu, der Flüchtlingen erklärt, dass es glaubensrechtlich zulässig ist, Gebetsstunden zu verschieben. Dies ist gerade dann von Bedeutung, wenn das Gebet mitten in eine Schicht auf einer Autobahnbaustelle fällt.

Problematischer wird es häufig bei handfesten kulturellen Hürden – etwa in der Pflege. Dort müsse man angesichts der wachsenden Zahl älterer Menschen mit Migrationshintergrund jedoch auch über Veränderungen in den hiesigen Gewohnheiten nachdenken, speziell hinsichtlich geschlechtergetrennter Pflege, so der Tenor der Befragten.

Auch die Erreichbarkeit von geflüchteten Frauen ist ein schwer zu lösendes Problem. **Arrivo Berlin** versucht gezielt, sein Angebot auch attraktiv für Frauen zu gestalten, etwa indem Innungsfachkurse in häufig von Frauen nachgefragten Berufen wie Friseur oder Konditor angeboten werden. Die Erfahrungen sind jedoch gemischt und klare Erkenntnisse Mangelware. Jona Krieg von **Arrivo Berlin** beschreibt die Erfahrungen seiner Organisation und ihrer Partner in der Sozialarbeit so: „*Geflüchtete Frauen wollen oft erst alles andere geklärt haben, bevor sie sich eine Arbeit suchen, während für Männer die Arbeitssuche vor allem anderen steht.*“ Ob dies wirklich der Hauptgrund für die geringen Teilnehmerzahlen von Frauen ist, vermag aber auch er

Arrivo Berlin

Arrivo Berlin ist eine Initiative der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, der Handwerkskammer Berlin und des Berliner Netzwerks für Bleibe-recht „bridge“, einem IvAF-Projektverbund. Sie entstand Ende 2014 und umfasst mehrere Säulen. Die Initiative zielt darauf ab, geflüchtete Menschen in Ausbildung oder Arbeit zu vermitteln. Sie ist auf Berlin begrenzt. Eine inhaltliche Säule von Arrivo Berlin ist das Kontaktbüro, das einerseits als Anlaufstelle für Flüchtlinge dient, die sich für das Angebot der Initiative interessieren, und andererseits Unternehmen berät, die Praktika, Ausbildungsplätze oder Jobs für Flüchtlinge zur Verfügung stellen möchten. Darüber hinaus unterhält Arrivo Berlin Übungswerkstätten, in denen die Teilnehmer Einblicke und erste praktische Erfahrungen in verschiedenen Handwerksberufen sowie berufsbezogenen Deutschunterricht erhalten. Hierfür kooperiert die Initiative mit verschiedenen Handwerksinnungen. Eine andere Säule, „Hospitality“, verbindet einen Deutschkurs mit einem Praktikum in einem Ausbildungsrestaurant und hat das Ziel, die Teilnehmer bei Vorliegen ausreichender Deutschkenntnisse in eine Ausbildung zu vermitteln. Weitere Säulen sind etwa das sogenannte Ringpraktikum oder eine Kooperation mit der Bauwirtschaft auf dem Lehrbauhof. Bis zum Frühjahr 2016 hatten alleine die Arrivo Übungswerkstätten mit Sitz im Berliner Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg etwa 90 Geflüchtete in Praktika vermittelt und davon rund 60 Personen in eine Ausbildung weitervermittelt.

www.arrivo-berlin.de

nicht zu sagen – eben weil es bislang kaum Erfahrungen mit Frauen gibt. Das Team von **Arrivo Berlin** hat nun eigens eine Mitarbeiterin darauf angesetzt, nach geeigneten Konzepten zur besseren Einbindung von Frauen zu suchen. Die Bürgerstiftung Stuttgart hat bei der Planung des neuen **Ausbildungscampus** ebenfalls gezielt daran gedacht, Frauen einzubinden. Sie plant, geschlechtergetrennte Angebote in der Beratung, aber auch in den Sprach- und berufsvorbereitenden Kurse zu organisieren. „*So hätten Frauen zumindest für die ersten Schritte noch einmal einen geschützten Raum, wo sie Wünsche äußern und Bedürfnisse anmelden können*“, erläutert die Geschäftsführerin der Stiftung, Irene Armbruster.

Die wahrscheinlich größte Herausforderung in diesem Bereich, nämlich die Arbeitsvermittlung mit dem Familienleben vereinbar zu machen, bleibt von den befragten Initiativen

noch weitgehend unbearbeitet. Zwar sind sich viele Interviewpartner im Klaren darüber, dass es hierzu idealerweise ein Angebot an Kinderbetreuung geben müsste. Doch konkret angedacht, geschweige denn umgesetzt, haben sie dies bislang nicht.

2.2 ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERNEHMEN

Viele Unternehmen können sich zwar theoretisch vorstellen, Flüchtlinge als Praktikanten, Auszubildende oder Angestellte in ihren Betrieben aufzunehmen. Doch oft wissen sie nicht, wie sie geeignete Flüchtlinge finden können oder was bei einer Einstellung zu beachten ist. Zudem fürchten sie, bei rechtlichen oder interkulturellen Problemen mit den neuen Mitarbeitern keine Unterstützung zu finden. Auch Unsicherheiten hinsichtlich der Fähigkeiten von Geflüchteten sowie deren Bleibeperspektive können verhindern, dass Unternehmen und Flüchtlinge zueinander

finden. Die Folge davon ist, dass längst nicht alle der grundsätzlich interessierten Unternehmen tatsächlich Flüchtlinge einstellen.

A Akquise einstellungsbereiter Unternehmen

Am Anfang jeder Vermittlung steht die Kontaktaufnahme zu Betrieben, die sich zumindest probenhalber die Einstellung eines Flüchtlings vorstellen können. Eine gängige Methode vieler Initiativen ist es, die Jobangebote für ihre Teilnehmer aus Zeitungsinserten und Jobbörsen zusammensuchen oder einzelne Betriebe in ihrem Umfeld konkret anzusprechen. Doch diese Art der Stellenfindung ist mühsam und bringt einen zeitlichen Aufwand mit sich, den sich insbesondere kleinere und ehrenamtlich arbeitende Initiativen kaum leisten können. Internetplattformen, wie sie **Worker** und **Work for Refugees** betreiben, bieten interessierten Unternehmen zwar eine einfache Möglichkeit, ihre Stellenangebote selbst zu platzieren. Doch auch sie sind darauf angewiesen, dass die Unternehmen diese Seiten finden und das Angebot nutzen. Die Erfahrungen zeigen, dass dies ohne zusätzlichen Aufwand seitens der Initiativen nicht in dem Maße geschieht, wie es nötig wäre.

Der lange Weg zum Job

Alle befragten Initiativen bieten mehr Angebote als die reine Vermittlung von Flüchtlingen an Unternehmen. Vor allem Weiterbildungsangebote wie Sprachkurse oder Kurzpraktika – oft in eigenen Übungswerkstätten – sind wichtig, um Geflüchtete auf den deutschen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Damit diese Maßnahmen flexibel auf den jeweiligen Kenntnisstand der Teilnehmer abgestimmt werden können, verwenden viele Initiativen darüber hinaus viel Zeit darauf, die Flüchtlinge kennenzulernen und ihre Interessen herauszufiltern.

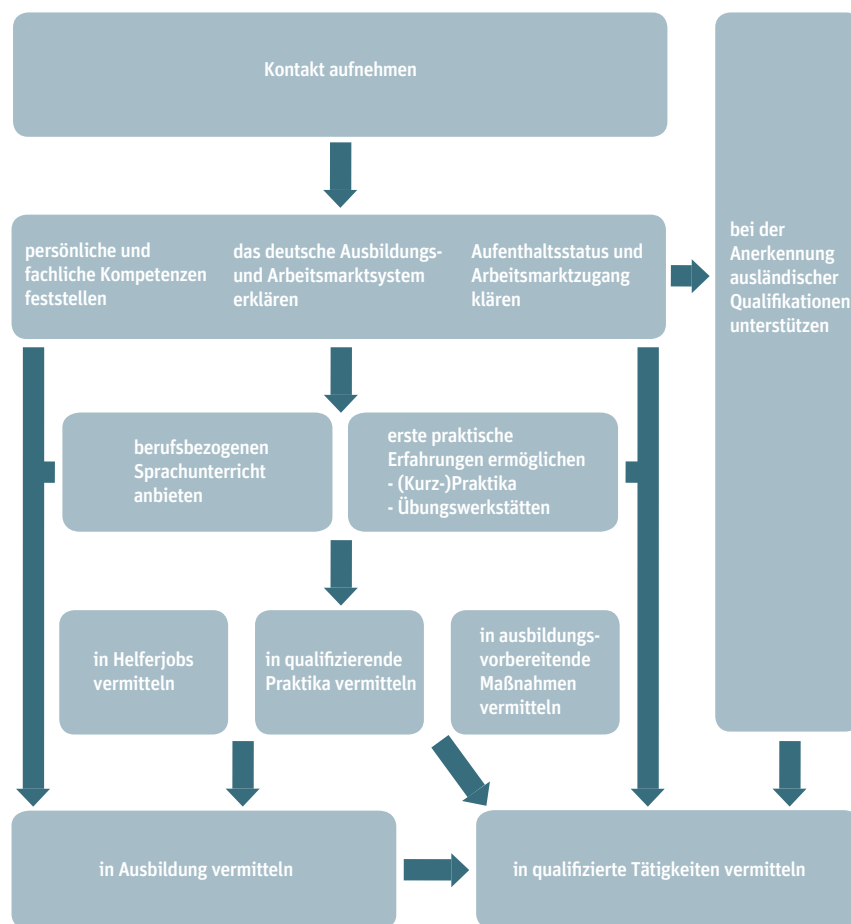
(eigene Darstellung)

→ Lösungsansätze

Eine Alternative zur reinen Kaltakquise ist die Zusammenarbeit mit Kammern, handwerklichen Dachverbänden und anderen Wirtschaftsvereinigungen. Sie können als Multiplikatoren dienen. Das **Ausbildungscoaching für junge Flüchtlinge und Neuzuwanderer** oder **JOBLINGE Kompass** haben aufgrund der langjährigen Erfahrung ihrer Träger mit der Ausbildungsvermittlung von jungen Menschen gute Kontakte zu entsprechenden Einrichtungen in ihrem Umfeld und pflegen diese Netzwerke bewusst. Auch die Verantwortlichen von **Inflama** haben sich an die örtlichen Wirtschaftsverbände gewandt und persönliche Kontakte aufgebaut. Zudem suchen sie momentan den Kontakt zum Passauer Wirtschaftsverband. Dieser plant, ein Angebot zur

Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen zu entwickeln, hat allerdings bisher wenig Erfahrung in der Arbeit mit Geflüchteten. In einer Kooperation könnte **Inflama** die Erkenntnisse aus der bisherigen Arbeit einspeisen und dafür von den Unternehmenskontakten des Verbandes profitieren.

Projekte wie **Arrivo Berlin** oder **Flüchtlinge und Asylbewerber im Bauhandwerk** haben einen natürlichen Startvorteil, da sie direkt aus dem Handwerk mitgegründet sind und von daher automatisch einen guten Kontakt zu potenziellen Arbeitgebern haben. Der Präsident der Handwerkskammer Berlin und Mitinitiator von **Arrivo Berlin**, Stephan Schwarz, warb beispielsweise über seine Netzwerke intensiv für das Angebot der Initiative, woraufhin auch die Verbandszeitschrift



mit Berichten zur weiteren Verbreitung beitragen. Durch die prominente Fürsprache wurden viele Unternehmen auf das Angebot aufmerksam. Generell können Medienberichte Initiativen dabei helfen, einen gewissen Bekanntheitsgrad zu erreichen. Diese Erfahrung machte **Workeer**, deren Angebot auf die Abschlussarbeit zweier IT-Studenten zurückgeht, die mit ihrer Idee an die Presse gingen und von der Resonanz und dem öffentlichen Interesse regelrecht überrollt wurden. Als Strategie für Nachahmer taugt das (spärliche) Marketing-Modell von **Workeer** indes kaum, da es nur deshalb funktionierte, weil **Workeer** eine innovative, bislang noch nicht dagewesene Idee war. Diesen „First-Mover-Vorteil“ haben die wenigsten Initiativen.

B Unsicherheit über Fähigkeiten der Flüchtlinge

Die Einstellung von Flüchtlingen birgt einige konkrete Risiken für Unternehmen. Ein großes Problem stellen die häufig fehlenden Fähigkeitsnachweise dar. Kaum ein Flüchtling kann Zeugnisse über seine Ausbildung oder seine praktischen Arbeitserfahrungen vorlegen. Für die Unternehmen ist es daher schwer, sich im Vorfeld ein Bild über die

fachlichen Kenntnisse der potenziellen Mitarbeiter zu machen. Dazu kommen Befürchtungen, dass es aufgrund der Sprachbarrieren oder aufgrund kultureller Unterschiede zu verzögerten Abläufen in ihren Betrieben kommt.

→ Lösungsansätze

Das wichtigste Instrument, um fehlende Qualifikationsnachweise zu ersetzen, sind praktische Vorbereitungszeiten und Probetätigkeiten in Firmen. Dadurch können nicht nur Flüchtlinge ihre Fähigkeiten erproben und ein Berufsfeld kennenlernen, sondern auch die Unternehmen Erfahrungen mit potenziellen Mitarbeitern sammeln. Nicht in allen Fällen klappt es auf Anhieb, doch es kommt auch vor, dass die Unternehmen so begeistert von der Motivation der Probemitarbeiter sind, dass sie ihnen im Anschluss an das Praktikum einen Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag anbieten.

Allerdings besteht gerade bei Flüchtlingen, die noch sehr wenig Erfahrung mit den deutschen Gepflogenheiten haben, die Gefahr, dass Praktika durch Missverständnisse oder Fehleinschätzungen vorzeitig abgebrochen

werden. Aus diesem Grund bieten einige Initiativen noch vor der Vermittlung in Praktika Kurse und Trainings in den eigenen Räumlichkeiten an. **Arrivo Berlin** oder das Ausbildungsprogramm **Flüchtlinge und Asylbewerber im Bauhandwerk** haben die Möglichkeit, hauseigene Werkstätten und Lehrpersonal zu nutzen, um so schon während der Berufsberatung praktische Erfahrungen zu testen und zu vermitteln (siehe Abschnitt 2.1). Erst in einem weiteren Schritt suchen sie passende Praktika für ihre Teilnehmer. *„Der entscheidende Moment ist, wenn einer unserer Teilnehmer das erste Mal mit der Kolonne rausgeht. Wenn da die Kollegen sagen, er kann am nächsten Tag wiederkommen, ist das Ding am Laufen“*, bringt Klaus Stöcker vom Ausbildungsprogramm **Flüchtlinge und Asylbewerber ins Bauhandwerk** die Bedeutung einer guten Vorbereitung des ersten Arbeitseinsatzes auf den Punkt.

Kleinere Initiativen wie **Inflama** und **jobs-4refugees** haben häufig nicht oder nur in geringerem Ausmaß die Möglichkeit, selbst praktische Fähigkeiten zu vermitteln. Sie konzentrieren sich vor allem darauf, mit ihren Teilnehmern Bewerbungsunterlagen zusammen zu stellen, die den deutschen Standards entsprechen, und diese den passenden Unternehmen zukommen zu lassen. **Work for Refugees** schiebt noch einen Schritt davor und erstellt kurze Kompetenzprofile mit den wichtigsten Eckdaten wie Sprachkenntnisse, Ausbildungsabschlüsse oder Vorerfahrungen. Jedem Unternehmen mit einem konkreten Stellenangebot schicken sie eine kleine Auswahl dieser Kurzprofile zu und erleichtern ihnen damit die Vorauswahl geeigneter Kandidaten. Möchten die Unternehmen einen der Kandidaten näher kennenlernen, stellt **Work for Refugees** die gesamten Bewerbungsunterlagen zur Verfügung und unterstützt beide Seiten bei den weiteren Schritten.

Natürlich haben Unternehmen keine Garantie, dass die von den Initiativen gemeinsam mit den Flüchtlingen erarbeiteten Angaben zutreffen. Bei länger bestehendem Kontakt und positiven Erfahrungen kann aber die

Workeer

Workeer ist eine internetbasierte Ausbildungs- und Arbeitsplatzbörse, die sich speziell an Geflüchtete wendet. Sie ist im Sommer 2015 als Abschlussprojekt zweier Studenten der HTW Berlin entstanden. Die Website soll als Treffpunkt für Flüchtlinge und Unternehmen dienen. Dabei generiert Workeer aus den von Flüchtlingen gemachten Angaben zu Name, Alter, Wohnort, Herkunft, Aufenthaltsdauer, Berufserfahrungen sowie Sprachkenntnissen einen stichpunktartigen Lebenslauf. Firmen können sich bei Workeer sowohl generell vorstellen als auch konkrete Ausschreibungen platzieren. Derzeit sind auf der Website mehr als 2.000 Bewerber registriert für knapp ebenso viele offene Stellen. Hinzu kommt ein Vielfaches an noch nicht veröffentlichten Profilen, also von Geflüchteten und Unternehmen, die sich zwar registriert haben, ihr Profil aber nicht fertiggestellt beziehungsweise veröffentlicht haben. Workeer wird von einem Team von etwa zehn Mitarbeitern betreut, die überwiegend auf ehrenamtlicher Basis tätig sind.

www.workeer.de

Work for Refugees

Work for Refugees ist eine in Berlin ansässige Vermittlungsstelle, die arbeitsuchende Flüchtlinge und arbeitsbietende Unternehmen zusammenbringen will. Das im Oktober 2015 in Berlin gestartete Projekt des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes LV Berlin e.V. und der Stiftung Zukunft Berlin besteht aktuell aus drei Mitarbeitern und wird aus Spenden von Berliner Unternehmen finanziert. Auf der Internetseite der Vermittlungsstelle können sich sowohl Geflüchtete als auch Unternehmen mit ihren Eckdaten registrieren. Sie werden dann von den Mitarbeitern der Vermittlungsstelle kontaktiert, die weitere Daten erheben und Profile der Flüchtlinge beziehungsweise Jobbeschreibungen erstellen. Diese Profile bilden die Grundlage für die sich anschließende Vermittlungsarbeit. Seitdem die Internetseite freigeschaltet wurde, haben sich etwa 1.600 Flüchtlinge und 196 Unternehmen registriert. Die Mitarbeiter des Projekts konnten bisher 47 Flüchtlinge in Jobs oder Praktika vermitteln; 50 Personen befinden sich derzeit im Vermittlungsverfahren. Wenngleich sich das Angebot des Projekts an alle Flüchtlinge in Berlin richtet, haben bisher insbesondere gut qualifizierte Flüchtlinge davon Gebrauch gemacht.

www.work-for-refugees.de

Einschätzung der Initiativen tatsächlich fehlende Zeugnisse ersetzen. Denn die Mitarbeiter der Initiativen lernen die Teilnehmer ihrer Programme während der häufig intensiven Vorbereitungszeit zum Teil sehr gut kennen und können so deren fachliche wie persönliche Stärken und Schwächen gut einschätzen. Roland Matejka von **Inflama** berichtet, dass seine Organisation quasi als Bürge für die Fähigkeiten, aber auch die Zuverlässigkeit der Flüchtlinge auftritt und so die fehlenden Sicherheiten für Unternehmen zumindest teilweise ersetzen kann.

Auch bei interkulturellen Problemen oder Missverständnissen bieten die Initiativen ihre Unterstützung an, etwa durch eine über den Arbeitsbeginn fortdauernde Betreuung. Die Interviewpartner hoben jedoch auch hervor, dass in diesem Punkt viele Betriebe schon eine große Offenheit mitbringen und oft eigene Lösungen finden. Größere Unternehmen nutzen ihre Möglichkeiten, um Strukturen aufzubauen, mit Hilfe derer sie ihre Belegschaft auf die Zusammenarbeit mit Flüchtlingen systematisch vorbereiten können. Ein Beispiel hierfür sind Schulungen

zu interkultureller Kommunikation, in denen Situationen besprochen werden, in denen die unterschiedliche Sozialisierung zu Missverständnissen führen kann – etwa bei der Begrüßung mit oder ohne Handschlag. Kleinere und mittlere Betriebe haben keine finanziellen oder personellen Ressourcen für diese Art von Maßnahmen. Dafür finden sich hier oft quasi familiäre Strukturen mit einer hohen Bereitschaft der Mitarbeiter, sich für das Unternehmen und für die Kollegen einzusetzen. In diesem Umfeld finden sich für viele Herausforderungen oft ganz eigene pragmatische Lösungen. So wurde von einem Bäckerlehrling muslimischen Glaubens berichtet, der aus religiösen Gründen keinen Teig anfassen oder probieren konnte, dem Gelatine beige-setzt war. Handschuhe und die Hilfe von Kollegen, die das Probieren übernahmen, reichten aus, um dieses Problem zu beheben.

Mehraufwand und Unsicherheit über Bleibeperspektive

Eine häufige Befürchtung von Unternehmen ist, dass die Einstellung von Flüchtlingen mit einem erheblichen Mehraufwand verbunden

ist. Dies liegt auch daran, dass Arbeitgeber oft nur einen vagen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen und nötigen Schritte haben und daher nicht wissen, was sie zu beachten haben oder an wen sie sich wenden können. *„Gerade die kleinen Handwerksbetriebe fragen sich, was sie bei Konflikten machen können oder sie fürchten, sie müssen sich ewig mit der Ausländerbehörde rumschlagen“*, berichtet Irene Armbruster von der Bürgerstiftung Stuttgart von ihren Erfahrungen.

Ein weiteres Risiko bildet die lange Bearbeitungszeit der Asylanträge und die damit verbundene unsichere Bleibeperspektive vieler Flüchtlinge. Bisher war es üblich, auch jene Asylbewerber, die in der Wartezeit auf ihren Asylbescheid eine Ausbildung angefangen haben, bei Ablehnung ihres Antrags sofort auszuweisen. Dies ändert sich mit dem Integrationsgesetz. Doch Flüchtlinge, die während der Bearbeitung ihres Antrags andere Anstellungsverhältnisse eingehen, sind weiterhin gefährdet, kurzfristig ausgewiesen zu werden.

→ Lösungsansätze

Bei der Einstellung von Flüchtlingen übernehmen die Initiativen wichtige Beratungsdienste für die Unternehmen. Die Mitarbeiter bieten sich den Unternehmen als Ansprechpartner an, erklären ihnen die notwendigen Schritte und Abläufe, bauen Berührungsängste ab und beugen unnötigem Arbeitsaufwand vor. Sie stehen häufig auch als Vermittler zu den Behörden bereit und unterstützen die Unternehmen in ausländerrechtlichen Fragestellungen, etwa bei der Beschaffung einer Arbeitserlaubnis oder den Tücken der Wohnsitzauflage (siehe Abschnitt 2.3). Einige der befragten Initiativen sind zudem dazu übergegangen, den Unternehmen konkrete Arbeitsschritte abzunehmen, wie zum Beispiel das Ausfüllen von Formularen oder bestimmte Behördengänge.

Das **Netzwerk FiBA 2** geht noch einen Schritt weiter und hat in einem Kooperationsprojekt zwischen der Deutschen Bahn, der IHK München und Oberbayern, der Landeshauptstadt München und der Bundesagentur für Arbeit das gesamte Management der Bewerber übernommen. Das Ausbildungsprogramm zielt darauf ab, es Flüchtlingen mit Vorkenntnissen im Elektrobereich zu ermöglichen, innerhalb von zwei Jahren eine Ausbildung zum Elektriker für Betriebstechnik zu durchlaufen. Dazu gehört nicht nur ein vorgeschalteter Deutschkurs, sondern auch eine Begutachtung durch die IHK, in der ermittelt wird, wer direkt die berufliche Anerkennung erhalten oder sich zumindest teilweise seine Vorerfahrungen anrechnen lassen kann. Bewerber, die nicht direkt für das Programm geeignet sind, werden nach Möglichkeit in andere Arbeitsbereiche der Deutschen Bahn weitervermittelt. Insgesamt 15 Flüchtlinge aus verschiedenen afrikanischen und asiatischen Ländern haben inzwischen mit der Schulungsmaßnahme begonnen.

Bei rechtlichen Hürden können die Initiativen den Unternehmen dagegen nur begrenzt helfen. Paradoxerweise können sich die langen Asylverfahren für manche jedoch auszahlen. Bei **Inflama** kümmern sich die Mitarbeiter ausschließlich um Personen aus Nigeria, Afghanistan und Pakistan – allesamt Länder mit durchschnittlich langen Verfahren. Roland Matejka erklärt, dass der sich daraus ergebende Zeithorizont von einem bis drei Jahren bis zum Asylentscheid für Unternehmen im geringqualifizierten Sektor meist Sicherheit genug sei. Eine langfristige Lösung, geschweige denn eine aktiv zu verfolgende Strategie, kann dies aber natürlich nicht sein – gerade wenn die Verfahren künftig zügiger ablaufen.

2.3 ZUSAMMENARBEIT MIT BEHÖRDEN

Die befragten Initiativen sehen ihre Arbeit grundsätzlich nicht als Ersatz, sondern als Ergänzung und Unterstützung der Regelprogramme. Daher sind sie um eine gute

Inflama – INtegration von FLüchtlingen in den ArbeitsMARKT

Inflama ist ein ehrenamtliches Projekt zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt, das im Februar 2015 in Geisenfeld im oberbayerischen Landkreis Pfaffenhofen entstanden ist. Neben der direkten Vermittlung von Flüchtlingen an lokale Arbeitgeber sind berufsbezogene Sprachkurse Kernstück der Initiative. Dabei setzen die Verantwortlichen auf eine enge persönliche Betreuung der Flüchtlinge – vor allem, um deren Motivation sowie den Glauben daran zu stärken, tatsächlich auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können. Je nach Bedarf unterstützen die Ehrenamtlichen Flüchtlinge auch dabei, ihre Qualifikationen anerkennen zu lassen, Lebensläufe zu erstellen oder einen möglichen Statuswechsel in die Wege zu leiten, etwa hin zur Blauen Karte EU. Die Teilnehmer an dem Programm werden in Gemeinschaftsunterkünften ausgewählt und bei entsprechender Eignung persönlich potenziellen Arbeitgebern vorgestellt. Hierbei arbeitet Inflama mit dem örtlichen Jobcenter, lokalen Wirtschaftsverbänden sowie dem Caritas-Zentrum Pfaffenhofen zusammen. Die von der Initiative betreuten rund 190 Flüchtlinge kommen aus Nigeria, Pakistan und Afghanistan. Für die Arbeit stehen Inflama derzeit etwa 15 ehrenamtliche Helfer zur Verfügung.

www.inflama.de

Zusammenarbeit mit den Behörden und kommunalen Institutionen bemüht. Diesen obliegt nicht nur die Entscheidung über das Bleiberecht der Flüchtlinge, sondern sie regeln auch den Zugang zu den verschiedenen Förderinstrumenten und betreuen die Teilnehmer während der Kurse und Programme. Die wichtigsten Behörden, mit denen die Initiativen zusammenarbeiten, sind die Agenturen für Arbeit, die Jobcenter, die Ausländerbehörden sowie das Bamf. Daneben kooperieren sie häufig auch mit den Sozial-, Jugend- und Schulämtern, den lokalen Schulen und Ausbildungsstätten sowie den Anbietern von Orientierungs- und Sprachkursen. Viele der befragten Initiativen sind dazu übergegangen, ihre Teilnehmer bei wichtigen Behördenterminen zu begleiten, um durch ihre direkte Vermittlung Missverständnissen vorzubeugen und Abläufe zu beschleunigen. Schwierigkeiten ergeben sich hierbei vor allem durch die sich oft ändernde Gesetzeslage sowie fehlende Erfahrungswerte in der Zusammenarbeit.

A Unübersichtliche Gesetzeslage

Noch immer vergehen in Deutschland zwischen erstmaliger Registrierung als Asylsuchender und Asylbescheid mehrere Monate, zum Teil sogar Jahre.⁵⁰ Während dieser Zeit sind Flüchtlinge je nach Nationalität mit einer Reihe von Auflagen und Reglementierungen konfrontiert, die ihren Handlungsspielraum einschränken. Dazu gehören zum Beispiel die Wohnsitzauflage und ein eingeschränkter Zugang zu den verschiedenen integrationspolitischen Förderinstrumenten, etwa Sprachkursen oder Angeboten der Berufsorientierung und -vorbereitung. Dies gilt gerade für Flüchtlinge, die nicht über eine sogenannte gute Bleibeperspektive verfügen. Wie auch andere Interviewpartner kritisiert Florian Eichenmüller vom **Ausbildungcoaching für junge Flüchtlinge und Neuzuwanderer** die starke Ungleichbehandlung: „*Da entsteht eine Zweiklassen-Gesellschaft bei Geflüchteten. Auf der einen Seite diejenigen mit guten Bleibeperspektiven, die sofort Zugang zu allen*

Angeboten haben, und auf der anderen Seite alle anderen, die schnell hinten runterfallen.“

Doch nicht nur die Gesetze selbst erschweren den Flüchtlingen die Arbeitsmarktintegration, sondern häufig auch deren Umsetzung. Die Bestimmungen, die den Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt regeln, sind in der jüngsten Vergangenheit häufig verändert worden. Die Informationen zu den Neuerungen kommen jedoch oft erst mit großer Verzögerung bei den Sachbearbeitern in den Beratungs- und Entscheidungsstellen an, so dass es bei der Bearbeitung einzelner Anliegen immer wieder zu Fehlinformationen, widersprüchlichen Angaben und einer Verzögerung von Prozessen kommt. Dies hat auch damit zu tun, dass häufig unklar ist, wer für eine bestimmte Fragestellung zuständig ist. Ein anderes Problem ist, dass viele Gesetze und Richtlinien einen gewissen Ermessensspielraum lassen, wie sie im Einzelfall zu interpretieren sind. Dies ist etwa bei der Ausbildungs- oder Arbeitserlaubnis für Menschen in Duldung der Fall. So haben die Initiativen erlebt, dass Angebote für Praktika oder Arbeitsstellen, die über den jeweiligen Duldungszeitraum hinausgehen, oft nicht bewilligt werden, obwohl die Menschen schon seit Jahren mit immer wieder verlängerten Duldungen in Deutschland leben.

→ Lösungsansätze

Ähnlich wie bei der Zusammenarbeit mit Unternehmen übernehmen die Initiativen auch gegenüber Behörden eine Vermittlerrolle. So können sie auf der einen Seite Flüchtlinge unterstützen, sich im Labyrinth der Zuständigkeiten und verschiedenen Formulare zu orientieren. Auf der anderen Seite können sie aber auch den Behörden zuarbeiten, indem sie dafür sorgen, dass jeweils die korrekten Dokumente vorliegen und Anträge ordnungsgemäß ausgefüllt werden. Das **Netzwerk FiBA 2** stellt aus diesem Grund der Agentur für Arbeit die Kompetenzprofile zur Verfügung, die es mit seinen Teilnehmern erstellt, und erleichtert damit die passgenaue Jobberatung.

Oft haben die Initiativen größere zeitliche Ressourcen, sich über gesetzliche Neuregelungen zu informieren und können flexibler auf den jeweiligen Einzelfall eingehen als die Behördenmitarbeiter, die stärker an Verfahren und Bestimmungen gebunden sind und unter hohem Zeitdruck arbeiten. Aus diesem Grund konnten die Initiativen die Behörden zum Teil auch durch informelle Beratung unterstützen, als Mitte 2015 die Flüchtlingszahlen innerhalb kürzester Zeit rasant stiegen. Die Interviewpartner berichten von Fällen, in denen fälschlicherweise abgelehnte Anträge auf eine Arbeitserlaubnis durch diese Beratungsarbeit noch positive Wendungen nahmen.

Manchmal ist es den Initiativen sogar möglich, durch geschicktes Vermitteln vermeintlich unüberwindbare Hürden aus dem Weg zu räumen. So hatte ein von **Inflama** betreuter Asylbewerber nigerianischer Herkunft einen Arbeitgeber gefunden, zu dem er allerdings jeden Tag 20 Kilometer von der Flüchtlingsunterkunft mit dem Fahrrad fahren musste. Im Winter war die Strecke mit dem Fahrrad nicht zu bewältigen. Das Zimmer, das ihm der Arbeitgeber anbot, durfte er jedoch aufgrund der Wohnsitzauflage nicht beziehen.

Erst nach Vermittlung der vor Ort ansässigen Initiative zwischen Arbeitgeber und dem Betreiber der Flüchtlingsunterkunft sowie der Ausländerbehörde konnte eine Lösung gefunden werden, die es dem Nigerianer erlaubte, in der Woche an seinem Arbeitsort zu bleiben und am Wochenende in die Flüchtlingsunterkunft zurückzukehren.

B Keine eingespielte Kooperation

Eine so enge Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Stellen und zivilgesellschaftlichen Akteuren wie sie sich in den letzten Monaten durch die Flüchtlingsarbeit entwickelt hat, ist für weite Teile der deutschen Verwaltung ein Novum. Es gibt noch keine gefestigten Kooperationsstrukturen und viele Dinge spielen sich erst mit der Zeit ein. Daher verwundert es nicht, dass die Interviewpartner davon berichten, dass es bei der Zusammenarbeit schnell zu Missverständnissen oder Verstimmungen kommen kann. Wenn Mitarbeiter von Initiativen sich mit der Gesetzeslage besser auskennen als Behördenangestellte, kann es dazu führen, dass Letztere das Gefühl bekommen, sie seien nicht kompetent oder schnell genug. Die Mitarbeiter schildern jedoch auch,

jobs4refugees.org

Jobs4refugees ist eine mit vier Mitarbeitern in Berlin tätige gemeinnützige Initiative, deren Ziel es ist, Flüchtlinge in Arbeit oder Ausbildung zu vermitteln. Die Initiative wurde im September 2015 gegründet und finanziert sich durch Spenden. Die Mitarbeiter der Initiative bieten den Bewohnern von Flüchtlingsunterkünften ihre Beratung vor Ort an, vermitteln geeignete Jobangebote und Unternehmenskontakte und begleiten die Flüchtlinge bei ihren Bewerbungsbemühungen sowie im Kontakt mit Behörden. Darüber hinaus arbeiten sie mit Ehrenamtlichen in den Unterkünften zusammen, um beispielsweise Kurse über das Schreiben von Lebensläufen zu organisieren. Außerdem bauen sie eine Unternehmensdatenbank auf, in die sich Unternehmen mit freien Stellen eintragen können. Bisher hat die Initiative 60 Geflüchtete in Arbeit oder, in einzelnen Fällen, in Ausbildung vermittelt. In der Datenbank befinden sich derzeit circa 400 Geflüchtete, die Arbeit suchen, sowie 150 kooperationsbereite Unternehmen.

www.jobs4refugees.org

dass sie gerade am Anfang in einigen Fällen den Eindruck gewonnen hätten, die Behörden schöben Aufgaben auf sie ab.

Eine weitere Herausforderung in der Arbeit mit Behörden ist, dass deren Mitarbeiter die Leistungen, die einzelne Personen erhalten, vorschriftsmäßig dokumentieren müssen. Die Angebote der Initiativen zählen jedoch selten zu den regulär geförderten Maßnahmen, so dass die jeweiligen Sachbearbeiter nicht wissen, mit Hilfe welcher Formulare sie die Teilnahme der Flüchtlinge erfassen und bescheinigen können. Die Zusammenarbeit mit den Initiativen kann dadurch gerade am Anfang schnell zu einem erhöhten Arbeitsaufwand in den Behörden führen, anstatt diese zu entlasten. Doch auch die Initiativen stoßen schnell an Grenzen. So berichtet Friederike Löwa von **Work for Refugees**, dass ihre erste Kontaktaufnahme zum Jobcenter daran gescheitert ist, dass unter der offiziellen Nummer lediglich eine Hotline zu erreichen war, durch die man nur über die Nennung der eigenen Bearbeitungsnummer geleitet wird.

→ Lösungsansätze

Pragmatische Lösungen in der Zusammenarbeit mit Behörden erfordern häufig viel Fingerspitzengefühl, Ausdauer und guten Willen. Alle Interviewpartner betonen, wie wichtig dabei die persönliche Vernetzung ist. Gerade in großen Ämtern ist es für die Initiativen wichtig, direkte Ansprechpartner zu haben, zu denen es ein Vertrauensverhältnis gibt. Die Mitarbeiter der Initiativen stellen sich in der Regel persönlich bei Verantwortlichen vor, um so eine Vertrauensbasis aufzubauen. „Wir haben da am Anfang viel Energie reingesteckt und versucht, mit allen wichtigen Personen ins Gespräch zu kommen. Da merkt man dann, dass da auch nur Menschen sitzen, die guten Willens sind. Dann wird plötzlich ganz viel möglich“, berichtet Florian Eichenmüller vom **Ausbildungcoaching für junge Flüchtlinge und Neuzuwanderer** von seinen Erfahrungen. Robert Barr von **jobs4refugees** fügt an, dass „manche Prozesse

Ausbildungscampus Stuttgart

Die Idee eines Ausbildungscampus entstand im Rahmen eines von der Bürgerstiftung Stuttgart im Jahr 2015 initiierten Runden Tisches zum Thema Flüchtlinge und Ausbildung. An dem Runden Tisch waren von Arbeitsagentur und Jobcenter, den großen vor Ort ansässigen Unternehmen, Handwerkskammer, Industrie- und Handelskammer bis hin zu Sozial-, Schul- und Jugendamt alle Akteure beteiligt, die zu diesem Thema in Stuttgart arbeiten. Das in diesen Treffen gemeinsam erarbeitete Konzept sieht einen zentralen Ort vor, an dem junge Flüchtlinge aber auch andere Jugendliche alle wichtigen Informationen und Beratungsangebote für die Ausbildung bekommen. Das zukünftige Angebot des Ausbildungscampus wurde mit jungen Geflüchteten während der Konzeptentwicklung diskutiert und nach ihren Vorstellungen angepasst. Als Träger für den Campus haben die Institutionen, die den Campus für ihre Angebote nutzen werden, einen Verein gegründet, der im Moment noch von der Bürgerstiftung Stuttgart unterstützt wird. Der konkrete Ort ist schon gefunden und wird von der Stadt Stuttgart finanziert. Läuft alles nach Plan, können dort schon bald junge Geflüchtete eine Anlaufstelle finden.

www.buergerstiftung-stuttgart.de

einfach schneller laufen, wenn man eine gute Kooperation mit den Behörden hat, die auf gegenseitigem Wohlwollen basiert.“

Einen Vorteil haben diejenigen Initiativen, die schon durch ihre Organisationsstruktur eng mit den lokalen Behörden vernetzt sind und damit über eine weitgehend institutionalisierte Zusammenarbeit verfügen. Der Standort von **JOBLINGE Kompass** in München erhält beispielsweise eine Förderung der Bundesagentur für Arbeit. Diese entscheidet auf Grundlage einer Vorauswahl möglicher Teilnehmer von **JOBLINGE Kompass** im Gegenzug darüber, wer an dem Programm teilnehmen darf. Durch die langjährige Zusammenarbeit funktioniert dies inzwischen auf Vertrauensbasis, während die Mitarbeiter der Initiative zu Beginn noch jeden potenziellen Teilnehmer einzeln zum Gespräch bei der Arbeitsagentur begleitet haben. Die enge Zusammenarbeit mit den Behörden auf der einen und mit Unternehmen auf der anderen Seite „sind die Säulen, die uns so stark machen“, betont Edith Fuchs von **JOBLINGE Kompass**.

Die Programme **Flüchtlinge und Asylbewerber im Bauhandwerk** sowie **Arrivo Berlin** sind ebenfalls aus der Kooperation zwischen öffentlichen Stellen und in diesen Fällen Handwerksverbänden entstanden. Auch wenn die Verflechtungen zwischen öffentlicher und privater Hand nicht ganz so stark sind wie bei **JOBLINGE Kompass**, profitieren die Initiativen von der grundsätzlichen Offenheit der für die Jobvermittlung zuständigen Behörden. Baumeister Klaus Stöcker von **Flüchtlinge und Asylbewerber im Bauhandwerk** meint: „Man ist auf eine Zusammenarbeit angewiesen, und der kleine Dienstweg hat sich da doch sehr bewährt.“

Generell beobachten die befragten Initiativen, dass die Flüchtlingskrise dazu beigetragen hat, festgefahrene Strukturen und traditionelle Versäulungen der öffentlichen Verwaltung aufzubrechen. „Der Leidensdruck ist so groß, dass gerade im Verwaltungsbereich sehr viel mehr kooperiert werden muss“, meint Irene Armbruster, die Koordinatorin des **Ausbildungscampus Stuttgart**. Sie ist sich sicher, dass sowohl die öffentlichen

als auch die zivilgesellschaftlichen Institutionen von diesen Erfahrungen nachhaltig profitieren können.

2.4 ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN INITIATIVEN

Das Kerngeschäft der befragten Initiativen ist die Arbeit mit Flüchtlingen und Unternehmen. Dazu ist es unumgänglich, auch mit staatlichen Stellen zu kooperieren. Was häufig übersehen wird, ist die Tatsache, dass die Initiativen auch davon profitieren, sich untereinander auszutauschen beziehungsweise mit anderen gemeinnützigen Organisationen zusammenzuarbeiten; sei es, um wertvolle Erfahrungen über Aufbau und Funktionieren von Flüchtlingsberatung zu erhalten oder einfach, um Projektdopplungen zu vermeiden. Die Schwierigkeit dabei ist, sich so zu koordinieren, dass Initiativen – gerade am Anfang ihrer Tätigkeit – Zugang zu Informationen über andere Initiativen erhalten.

A Mangelnde Koordination

Vielorts versuchen die in der Flüchtlingsarbeit tätigen Akteure, sich durch informelle Treffen oder über soziale Medien auszutauschen. Ein koordinierter Erfahrungsaustausch findet jedoch eher selten statt. Die Folge ist nicht nur, dass womöglich „*jeder das Rad neu erfindet*“ wie Roland Matejka von **Inflama** zum Teil beobachtet. Im schlimmsten Fall können sich die Initiativen auch mit ihren Angeboten gegenseitig blockieren oder Doppelstrukturen aufbauen. Dies zeigt sich etwa am Beispiel von **Work for Refugees** und **Workeer**. Die beiden Initiativen haben sich zwar unabhängig voneinander entwickelt, doch ihre Angebote ähneln sich stark, denn beide bieten über eine Internetmaske Unternehmen wie arbeitssuchenden Flüchtlingen Vermittlungsdienste an. „*Die Leute haben aber keine Lust, sich bei verschiedenen Sachen anzumelden*“, stellt Karl Liebich von **Workeer** fest. Ideal wären vor diesem Hintergrund zentrale kommunale oder regionale

Koordinationsstellen für zivilgesellschaftliche Angebote. Doch nur selten finden sich in den Verwaltungen genügend personelle wie finanzielle Kapazitäten, um eine solche Funktion zu übernehmen, weswegen die Aufgabe in den meisten Fällen zusätzlich in den Aufgabebereich der Initiativen fällt.

→ Lösungsansätze

Inflama hat es als kleine Organisation schwer, Unternehmen zu akquirieren. Damit dies in Zukunft leichter wird und auch andere davon profitieren können, ist **Inflama** – mit Unterstützung des Caritas-Zentrums – mit der örtlichen Agentur für Arbeit in Kontakt und überlegt, die offizielle Jobbörse der Agentur mit Gesuchen und Angeboten speziell für Flüchtlinge zu erweitern. Dieses Angebot könnte dann von allen Unterstützernetzen der Umgebung genutzt werden, so dass nicht jeder einzeln die Unternehmen kontaktieren muss.

Die Koordination der Initiativen untereinander ist umso erfolgreicher, je früher sie stattfindet. Dies zeigt die Erfahrung von **Workeer** und **Work for Refugees**, die ihre Projektdopplungen im Nachhinein kaum noch beheben können. Zwar überlegt **Workeer** im Austausch mit Anbietern ähnlicher Online-Formate, wie sie ihre Ressourcen besser bündeln und ihre Angebote deutlicher voneinander abgrenzen können. Doch gerade wenn in einem Projekt schon eine Menge „Herzblut“ steckt, fällt es den Verantwortlichen schwer, loszulassen und Angebote zu verbinden.

Am besten ist es daher, sich schon *vor* der Entwicklung eines neuen Angebots mit möglichst vielen in diesem Bereich tätigen öffentlichen wie zivilgesellschaftlichen Institutionen auszutauschen. Robert Barr von **jobs4refugees** fordert dementsprechend für jede Neugründung im Bereich der Flüchtlingsarbeit, „*auf jeden Fall zu schauen, was es schon an Projekten gibt in der Stadt und in der Umgebung und statt vielleicht etwas Neues aufzubauen, sich irgendwo anzuschließen.*“

Die Bürgerstiftung Stuttgart setzt genau an diesem Punkt an. Sie entwickelt Fragestellungen zu aktuellen Themen der sozialen Entwicklung in Stuttgart und lädt die relevanten öffentlichen, privaten und gemeinnützigen Akteure an einen Runden Tisch. Zusammen mit ihnen analysiert sie, welche Projekte es zu dieser Fragestellung schon gibt, welche funktionieren und welche nicht, warum das so ist und welche Angebote noch fehlen. Entstehen auf Grundlage dieser Gespräche neue Initiativen, versucht die Stiftung diese mit zu koordinieren und zum Teil auch finanziell zu unterstützen. Im aktuellen Fall initiierte die Stiftung einen Austausch über die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Stuttgart. Daran nahmen von der Agentur für Arbeit, über die Wirtschaftskammern bis hin zu den großen Unternehmen insgesamt 15 verschiedene Akteure teil. Die Runde entwickelte nicht nur gemeinsam das Konzept für einen **Ausbildungscampus in Stuttgart**, sondern gründete dafür auch einen gemeinsamen neuen Trägerverein, der die Bürgerstiftung nun mit der Koordination des Campus beauftragt hat.

3 WAS TUN?

Ohne lokale und regionale Initiativen kann die Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt nicht gelingen. Denn um von der Regelförderung der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter zu profitieren, müssen Flüchtlinge diese Institutionen aus eigenem Antrieb aufsuchen, was häufig nicht geschieht. Deren Sonderprogramme wie „Perspektiven für Flüchtlinge“ oder „Early Intervention“ sind sinnvoll, aber zu klein, um die Mehrheit der Neuankömmlinge zu bedienen. Ein weiteres Problem ist, dass es den meisten Geflüchteten an sozialen Kontakten in Deutschland mangelt, die ihnen den Start ins neue Leben erleichtern könnten.

Kleinere, häufig lokale Initiativen können diese Defizite teilweise ausgleichen. Durch ihre Arbeit an der Schnittstelle von Flüchtlingen, Unternehmen und Behörden tragen sie eine große Verantwortung und sind in ihrer Arbeit mit einer Vielzahl verschiedener Aufgaben konfrontiert. Bislang gibt es jedoch nur wenige Erkenntnisse darüber, was genau die wichtigsten Herausforderungen sind und wie sich diese möglichst erfolgreich meistern ließen. Um dies zu ändern, hat das Berlin-Institut einige Initiativen zu ihrer Arbeit und ihren Erfahrungen befragt. Die wichtigste Erkenntnis dabei: Integration braucht Zeit und die Initiativen benötigen einen langen Atem. Denn die Liste der möglichen Probleme ist lang. Sie reicht von der schwierigen Kontaktaufnahme zu Flüchtlingen und Unternehmen über das oft geringe Qualifikationsniveau und die geringen Sprachkenntnisse der Jobsuchenden bis hin zu kulturellen Hürden, Unklarheiten im Umgang mit Behörden und eine oft schlechte Koordination der Initiativen untereinander.

Erschwert wird die Arbeit der Initiativen dadurch, dass ihnen häufig nicht viel Zeit bleibt. Die Motivation von Flüchtlingen ist gerade in ihrer Anfangszeit in Deutschland hoch. Zieht sich die Jobsuche allzu lange hin oder gibt es zu viel Leerlauf zwischen verschiedenen Integrationsangeboten setzt schnell Frustration und Entmutigung ein. Zwar gibt es kein Patentrezept dafür, wie die schwierige Integration in den Arbeitsmarkt möglichst gut gelingen kann, doch haben sich in den Interviews einige Faktoren herauskristalliert, die zentral für eine erfolgreiche Arbeit der Initiativen sind.

1. Mehr als Vermittlung anbieten

Flüchtlinge bei ihrem Start in ein neues Leben zu unterstützen, bedeutet mehr als reine Vermittlungsarbeit. Die allermeisten Geflüchteten bringen nicht die Voraussetzungen mit, um direkt ins Berufsleben in Deutschland einsteigen zu können. Zu den ersten Schritten nach erfolgter Kontaktaufnahme gehört es, Flüchtlingen den deutschen Arbeitsmarkt zu erklären und sie über dessen Eigenheiten zu informieren – etwa über den Wert einer betrieblichen Ausbildung. Außerdem müssen die Initiativen herausfinden, mit wem sie es zu tun haben, also welche Kompetenzen die Person mitbringt und wo ihre Interessen liegen. Ist dies erfolgt, bieten alle Initiativen auf verschiedene Art und Weise Sprachkurse sowie Kurzpraktika und Probearbeiten an, damit die Teilnehmer langsam an das gewünschte Berufsfeld herangeführt werden können. Erst danach beginnt für die meisten die tatsächliche Vermittlungsarbeit in eine Ausbildung oder direkt in einen qualifizierten Job.

2. Parallele Angebote ermöglichen

In der Vergangenheit haben Flüchtlinge in Deutschland oft erst nach vielen Jahren einen Job gefunden. Damit sich dies nicht in dieser Weise wiederholt, setzt die Integrationspolitik vermehrt auf parallel laufende Angebote anstatt auf Programme, die nacheinander abgearbeitet werden müssen. Auch die Initiativen sollten versuchen, möglichst schnell, möglichst viel anzubieten, also beispielsweise Sprachförderung und Praktika zu verzahnen. Dies kann etwa gelingen, indem Sprachkurse um die Kernarbeitszeit herum angeboten werden. Parallele Angebote haben neben der Zeitersparnis weitere Vorteile. Flüchtlinge können so das gelernte Vokabular schnell im Arbeitsalltag einsetzen und ausbauen und erkennen so die Sinnhaftigkeit der Sprachkurse.

3. Praktika und Helferjobs als Sprungbretter nutzen

Für viele Flüchtlinge ist es schwer, schnell an einen Ausbildungsplatz, geschweige denn an einen Job zu gelangen. Hauptgrund hierfür sind fehlende Sprachkenntnisse, die gerade die Berufsschule zu einer hohen Hürde werden lassen. In diesem Fall können Praktika und Helferjobs als Sprungbretter hin zur Ausbildungsreife dienen. Einige Firmen wollen Flüchtlinge sogar explizit zunächst als ungelernete Arbeitskräfte einstellen, um zu testen, ob sie ihnen in einem zweiten Schritt dann einen Ausbildungsplatz anbieten können. Wichtig bei dieser Strategie ist, gegenüber den Programmteilnehmern keinen Zweifel daran

zu lassen, dass der Helferjob nicht mehr als eine Zwischenstation sein kann. Ziel der Beratung muss es sein, die Flüchtlinge zu einer abgeschlossenen Ausbildung zu bringen.

4. Flüchtlingen eng zur Seite stehen

Je kleiner der Betreuungsschlüssel von Programmteilnehmern, desto besser. Geflüchtete wissen häufig nicht, wem sie in der neuen Umgebung vertrauen können und profitieren daher besonders von einem engen Verhältnis zu den Mitarbeitern der Initiativen. Darüber hinaus ergeben sich im Alltag der Flüchtlinge gerade in der Anfangszeit immer wieder unbekannte und dadurch schnell überfordernde Situationen, bei denen die Mitarbeiter von Initiativen leicht unterstützen können, beispielsweise beim Beantworten von Behördenbriefen. Auch (vermeintliche) kulturelle oder religiöse Hürden lassen sich mit einer engen persönlichen Betreuung und etwas Pragmatismus häufig leicht lösen.

5. Betreuung nach erfolgreicher Vermittlung fortführen

Der Betreuungsbedarf von Flüchtlingen endet nicht, wenn diese ihre erste Anstellung gefunden haben. Viele Missverständnisse und Herausforderungen stellen sich erst ein, wenn Flüchtlinge einem normalen Arbeitsalltag ausgesetzt sind. Hier sind die Initiativen als vertraute Ansprechpartner sowohl für die Geflüchteten selbst als auch für die Unternehmen sehr wertvoll und können bei Problemen häufig vermitteln. Initiativen, die Erfahrung in der Betreuung von schwer vermittelbaren Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben, rechnen damit, dass die Arbeit mit den Flüchtlingen mehrere Jahre in Anspruch nehmen kann.

6. Auf ehrenamtlich Engagierte setzen

Die wenigsten Initiativen verfügen über genügend Ressourcen, um eine individuelle Betreuung der Flüchtlinge leisten zu können. Abhilfe können hier ehrenamtlich tätige Personen schaffen. Viele Initiativen haben dies erkannt und vertrauen gerade bei zeitintensiven Tätigkeiten wie etwa der Begleitung bei Behördengängen auf unbezahlte Mitarbeiter. Die Initiativen müssen sich allerdings darauf einstellen, dass das Ehrenamt-Management selbst ebenfalls Zeit in Anspruch nimmt, da ehrenamtlich Engagierte häufiger als regulär Angestellte das Tätigkeitsfeld wechseln beziehungsweise ihr Arbeitsvolumen erhöhen oder zurückschrauben möchten.

7. Persönliche Kontakte pflegen

Sowohl im Umgang mit Unternehmen als auch mit Behörden sind gewachsene, persönliche Beziehungen für die Initiativen von großem Vorteil. Gerade in der Zusammenarbeit mit größeren Organisationen ist es für Initiativen häufig schwer, an notwendige Informationen zu gelangen beziehungsweise herauszufinden, wer für einen bestimmten Fall zuständig ist. Hat ein Mitarbeiter einer Initiative jedoch einen langjährigen, persönlichen Kontakt zu der Personalabteilung eines Unternehmens oder zum zuständigen Sachbearbeiter der Agentur für Arbeit, lassen sich oft unbürokratische und zügige Lösungen finden. Sobald sich eine Vertrauensbasis zwischen Mitarbeitern unterschiedlicher Organisationen aufgebaut hat, werden die Arbeitsabläufe schneller und auch das Überwinden etwaiger Schwierigkeiten gelingt einfacher.

8. Als Bürge für Flüchtlinge auftreten

Viele Unternehmen scheuen sich, Flüchtlinge einzustellen, da sie einerseits unsicher sind, über welche fachlichen Kenntnisse diese verfügen und andererseits kulturelle Hürden bei der Integration im Betrieb fürchten. Die

Initiativen können dazu beitragen, derlei Ängste abzubauen. Dies gelingt umso besser, je enger der Kontakt zu den jeweiligen Firmen ist und je mehr Vertrauen auf beiden Seiten besteht. Im Idealfall können Initiativen als Bürge für die von ihnen betreuten Flüchtlinge auftreten. Sie signalisieren den Unternehmen, dass sie den Flüchtling sowohl fachlich wie auch persönlich als geeignet für den Job ansehen, was dessen Jobchancen erheblich erhöhen kann.

9. Über Gesetzeslage aufklären

Das deutsche Zuwanderungsrecht und die Regelungen zur Arbeitsaufnahme und zum Zugang zu Sprachkursen haben sich in der jüngeren Vergangenheit häufig geändert. Nicht immer ist es jedoch gelungen, die richtige Umsetzung neuer Leitlinien in den Ämtern und Behörden sicherzustellen. Die Initiativen, die sich täglich mit diesen Fragestellungen beschäftigen, können die Behörden unterstützen und so dazu beitragen, dass die Teilnehmer ihrer Programme von allen ihnen rechtlich zugesicherten Leistungen profitieren können.

10. Von Anderen lernen und kooperieren

Initiativen profitieren nicht nur von guten Beziehungen zu Unternehmen und Behörden, sondern auch von guten Beziehungen untereinander. So lassen sich gute Ideen weiterentwickeln, in die Breite tragen und Projektdopplungen verhindern. Gelingt die Koordination der Initiativen untereinander nicht, besteht die Gefahr eines Wildwuchses an Angeboten, der die Flüchtlinge mehr verwirrt als ihnen hilft. Umso wichtiger ist es, schon bei der Projektplanung nach Anknüpfungspunkten im Umfeld zu suchen, anstatt etwas Neues aufzubauen, was es bereits gibt – oder schlimmer noch, was anderswo bereits nicht funktioniert hat.

QUELLEN

¹ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). Asyl in Zahlen 2015. Nürnberg.; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). Asylgeschäftsstatistik für den Monat Juni 2016. Nürnberg.

² Vgl. Endnote 1.

³ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). 476.649 Asylanträge im Jahr 2015. <http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2016/201610106-asylgeschaeftsstatistik-dezember.html?nn=1367522>, abgefragt am 26.04.2016.; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: März 2016. Nürnberg.

⁴ Brücker, H. (2016). Flüchtlingsintegration in den Arbeitsmarkt. Was lehren uns die ersten Zahlen? Vortrag auf dem Kolloquium „Flüchtlinge und Arbeitsmarkt – Mehr Realitätssinn, weniger Illusionen?“ der Bertelsmann Stiftung am 13.04.2016 in Berlin.; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: März 2016. Nürnberg.

⁵ Vgl. Endnote 1.

⁶ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2007). Asyl in Zahlen 2007. Nürnberg.

⁷ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). Asylzahlen und Halbjahresbilanz. <http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2016/20160707-asylgeschaeftsstatistik-juni.html?nn=1367522>, abgefragt am 29.07.2016.

⁸ Müller, R., Sievert, S. & Klingholz, R. (2016). Krisenregion Mena. Wie demografische Veränderungen die Entwicklungen im Nahen Osten und Nordafrika beeinflussen und was das für Europa bedeutet. Berlin: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung.

⁹ Vgl. Bamf (2016) in Endnote 3.

¹⁰ Vgl. Endnote 7.

¹¹ Deutscher Bundestag (2016). Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke, Frank Tempel, Jan Korte, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE. Drucksache 18/7606. Unklare Rechtslage infolge verzögerter Asylantragstellungen. Berlin.

¹² Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). Asylgeschäftsstatistik für den Monat Dezember 2015. Nürnberg.

¹³ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). Asylgeschäftsstatistik für den Monat Juni 2016. Nürnberg.; Vgl. Endnote 12.

¹⁴ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). Asylgeschäftsstatistik für den Monat Mai 2016. Nürnberg.

¹⁵ Vgl. Endnote 12.; Vgl. Endnote 9.

¹⁶ Vgl. Endnote 11.

¹⁷ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). Ankunftscentren. <https://www.bamf.de/DE/Migration/>

AsylFluechtlinge/Asylverfahren/BesondereVerfahren/ModellverfahrenErprobungszentren/modellverfahren-erprobungszentren.html, abgefragt am 26.04.2016.

¹⁸ Rich, A.-K. (2016). Asylantragsteller in Deutschland im Jahr 2015. Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit. BAMF-Kurzanalyse O3/2016. Nürnberg.

¹⁹ Vgl. Endnote 18.

²⁰ Worbs, S. & Bund, E. (2016). Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen. BAMF-Kurzanalyse O1/2016. Nürnberg; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

²¹ Brücker, H., Fendel, T., Kunert, A., Mangold, U., Siegert, M. & Schupp, J. (2016). Geflüchtete Menschen in Deutschland. Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. IAB-Kurzbericht 15/2016. Nürnberg.

²² Vgl. Endnote 18.

²³ Vgl. Endnote 20.

²⁴ Vgl. Endnote 20.

²⁵ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015). Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015. Aktuelle Berichte 14/2015. Nürnberg.

²⁶ Vgl. Endnote 20.

²⁷ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). Das Bundesamt in Zahlen 2015. Asyl. Nürnberg.

²⁸ Statistisches Bundesamt (2015). Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Vorläufige Ergebnisse der Bevölkerungsforschung auf Grundlage des Zensus 2011. Wiesbaden.

²⁹ Vgl. Endnote 27.

³⁰ Bundesagentur für Arbeit (2016). Umfassende Arbeitsmarktstatistik. Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Unterbeschaeftigung-Schaubild.pdf>, abgerufen am 17.06.2016.; Bundesagentur für Arbeit (2016). Arbeitsstellen im Zeitverlauf. Mai 2016. Nürnberg.

³¹ Battisti, M., Felbermayr, G. & Poutvaara, P. (2015). Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen in Deutschland: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. Ifo Schnelldienst 22/2015. München.

³² Fuchs, J., Hummel, M., Hutter, C., Gehrke, B., Wanger, S., Weber, E., Weigand, R. & Zika, G. (2016). IAB-Prognose 2016. Beschäftigung und Arbeitskräfteangebot so hoch wie nie. IAB-Kurzbericht 6/2016. Nürnberg.; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2015). Szenarien zur Prognose von Flüchtlingseffekten auf die Arbeitslosigkeit. Aktuelle Berichte 15/2015. Nürnberg.

³³ Brücker, H. (2016). Vortrag beim Fachgespräch „Arbeitsmarktpolitik für Flüchtlinge – Wie die Integration gelingen kann“ der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die

Grünen am 22.01.2016 in Berlin.

³⁴ Vgl. Endnote 4.

³⁵ Battisti, M., Felbermayr, G. & Poutvaara, P. (2015). Einwanderung: Welchen Nutzen hat die einheimische Bevölkerung? Ifo Schnelldienst 18/2015. München.

³⁶ Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2016). Zu den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der aktuellen Flüchtlingsmigration. Stellungnahme zur Anhörung des Bundestagsausschusses für Wirtschaft und Energie am 16. März 2016, Berlin.

³⁷ Bonin, H. (2016). Gewinne der Integration. Berufliche Qualifikation und Integrationstempo entscheiden über die langfristigen fiskalischen Kosten der Aufnahme Geflüchteter. böll.brief #1. Teilhabegesellschaft. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.

³⁸ Fratzscher, M. & Junker, S. (2015). Integration von Flüchtlingen – eine langfristig lohnende Investition. DIW Wochenbericht Nr. 45.2015. Berlin.

³⁹ Die Welt (2016). Flüchtlinge müssen unterschriebene Verträge erfüllen. Interview mit Klaus Müller, Vorstand der Verbraucherzentrale Bundesverband vom 13. Januar 2016. <http://www.welt.de/wirtschaft/article150941190/Fluechtlinge-muessen-unterschriebene-Vertraege-erfuellen.html>, abgerufen am 06.05.2016.

⁴⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016). Ein Leitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung. Flüchtlinge – Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und Jobcenter.

⁴¹ Brücker, H., Liebau, E., Romiti, A. & Vallizadeh, E. (2014). Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland. Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich. IAB-Kurzbericht 21.3/2014. Nürnberg.

⁴² Aumüller, J. (2016). Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

⁴³ Vgl. Endnote 42.

⁴⁴ Vgl. Endnote 42.

⁴⁵ Bundesagentur für Arbeit (2016). Vormittags in der Schule – nachmittags im Betrieb. <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rddb/berlinmitte/Agentur/Institutionen/Detail/index.htm?dfContentId=EGOV-CONTENT432750>, abgerufen am 12.07.2016.

⁴⁶ Vgl. Endnote 42.

⁴⁷ GER (2016). Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen (GER). <http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/>, abgerufen am 01.07.2016.

⁴⁸ Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das Jahr 2015. Nürnberg.

⁴⁹ Vgl. Endnote 18.

⁵⁰ Vgl. Endnote 11.

Über das Berlin-Institut

Das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung ist ein unabhängiger Thinktank, der sich mit Fragen regionaler und globaler demografischer Veränderungen beschäftigt. Das Institut wurde 2000 als gemeinnützige Stiftung gegründet und hat die Aufgabe, das Bewusstsein für den demografischen Wandel zu schärfen, nachhaltige Entwicklung zu fördern, neue Ideen in die Politik einzubringen und Konzepte zur Lösung demografischer und entwicklungspolitischer Probleme zu erarbeiten.

In seinen Studien, Diskussions- und Hintergrundpapieren bereitet das Berlin-Institut wissenschaftliche Informationen für den politischen Entscheidungsprozess auf.

Weitere Informationen, wie auch die Möglichkeit, den kostenlosen regelmäßigen Newsletter „Demos“ zu abonnieren, finden Sie unter www.berlin-institut.org.

Unterstützen Sie die unabhängige Arbeit des Berlin-Instituts

Das Berlin-Institut erhält keinerlei öffentliche institutionelle Unterstützung. Projektförderungen, Forschungsaufträge, Spenden und Zustiftungen ermöglichen die erfolgreiche Arbeit des Instituts. Das Berlin-Institut ist als gemeinnützig anerkannt. Spenden und Zustiftungen sind steuerlich absetzbar.

Im Förderkreis des Berlin-Instituts kommen interessierte und engagierte Privatpersonen, Unternehmen und Stiftungen zusammen, die bereit sind, das Berlin-Institut ideell und finanziell zu unterstützen. Informationen zum Förderkreis finden Sie unter <http://www.berlin-institut.org/foerderkreis-des-berlin-instituts.html>

Bankverbindung:
Bankhaus Hallbaum
IBAN DE50 2506 0180 0020 2864 07
BIC/SWIFT HALLDE2H

Über den GfK Verein

Der GfK Verein ist eine 1934 gegründete Non-Profit-Organisation zur Förderung der Marktforschung. Er setzt sich aus rund 600 Unternehmen und Einzelpersonen zusammen. Zweck des Vereins ist es, innovative Forschungsmethoden in enger Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Institutionen zu entwickeln, die Aus- und Weiterbildung von Marktforschern zu fördern und die für den privaten Konsum grundlegenden Strukturen und Entwicklungen in Gesellschaft, Wirtschaft und Politik zu verfolgen sowie deren Auswirkungen auf die Verbraucher zu erforschen. Die Studienergebnisse werden den Mitgliedern des Vereins kostenlos zur Verfügung gestellt. Der GfK Verein ist Gesellschafter der GfK SE.

Weitere Informationen unter: www.gfk-verein.org.

Berlin-Institut

für Bevölkerung und Entwicklung
Schillerstraße 59
10627 Berlin

www.berlin-institut.org

Das Berlin-Institut dankt dem GfK Verein
für die Förderung des Projekts.

ISBN: 978-3-946332-88-6