

# neue caritas

POLITIK / PRAXIS / FORSCHUNG

**MIT GROSSEM  
STELLENMARKT!****Kommentar**Seenotrettung braucht  
Unterstützer

S. 5

**Pflege**Plattformen auf dem  
Prüfstand

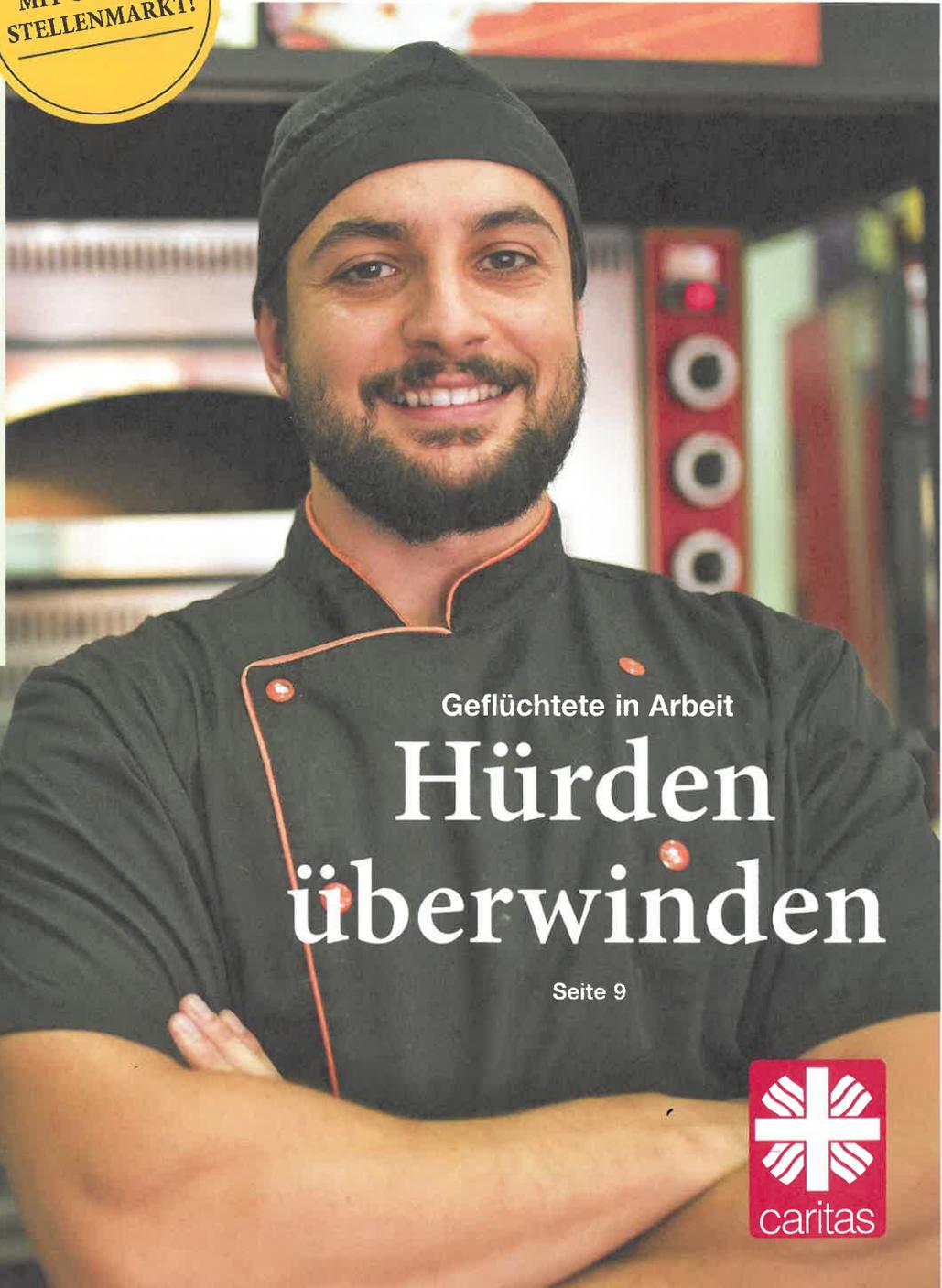
S. 29

**Ganztagsbetreuung**Qualitätsstandards  
erforderlich

S. 32

**Dokumentation**Partizipative Selbstvertretung  
Ehrenamtlicher

S. 38



Geflüchtete in Arbeit

## Hürden überwinden

Seite 9



## Aktuell

- 5 **Kommentar:** Seenotrettung braucht Unterstützer
- 6 **Nachrichten:** Wissenschaftspreise, Armutswochen, Jahresbericht Caritas international, Caritasrat, Kurzarbeit, Suchtverhalten
- 28 **Sozialrecht:** Auffangversicherung, ALG-II-Sanktionen, Corona-Prämien, Persönliches Budget
- 35 **Arbeitsrecht:** Mindestlöhne, Mutterschaftsleistungen, Freistellung, Altersteilzeit

## Schwerpunkt: Geflüchtete in Arbeit

- 9 **Arbeitsmarkt:** Integration ist nicht allein vom Arbeitsplatz abhängig | *Georg Münich*
- 13 **Rechtslage:** Neue und alte Hürden für Asylsuchende und Geduldete | *Barbara Weiser*
- 17 **Frauen:** Geflüchtete Frauen haben kaum Chancen auf qualifizierte Erwerbsarbeit | *Katrin Menke*
- 21 **Praxis:** Das Zauberwort heißt Kooperation | *Andrea Müller de Merino und Gregor Bell*
- 24 **Statistik:** Geflüchtete finden besser als erwartet Arbeit | *Rüdiger Wapler*

## Fachthemen

- 29 **Pflege-Plattformen:** Bestmöglich und bedarfsgerecht sollte die oberste Maxime sein | *Andreas Wedeking*
- 32 **Kinder:** Betreuung allein reicht nicht | *Annette Bauer und Peter Baumeister*
- 36 **Unternehmen Caritas:** Zeitwertkonten schaffen in der Corona-Krise Flexibilität | *Harald Röder*

## Dokumentation

- 38 **Ehrenamt:** Partizipative Selbstvertretung Ehrenamtlicher in der „Mission MitMensch“

## Service

- 4 **Buntes**
- 12 **Digital:** Neues Angebot, aus der Corona-Not geboren
- 20 **Spiritualität im Alltag:** Bei einer Learning Journey entdeckt
- 23 **Modern Office:** Betrifft Betreff
- 31 **Kurs & Diskurs:** Fortbildungen und Tagungen
- 41 **Rezensionen**
- 42 **TV sozial**
- 43 **Stellenmarkt**
- 50 **Geldquelle für Soziales:** Aktiv für Demokratie und Toleranz
- 44 **Impressum**

# REGELMÄSSIG INFORMIERT SEIN!



Der neue **caritas** Newsletter – alle 2 Wochen Infos über das aktuelle Heft.

Jetzt anmelden unter:  
[www.neue-caritas.de/newsletter](http://www.neue-caritas.de/newsletter)



Häufig finden Geflüchtete einen Arbeitsplatz in der Gastronomie (Symbolbild).



Anspruchsvoller Job im Blaumann: Azubi Azzam aus Syrien arbeitet 2016 im Leipziger Ausbildungszentrum der Siemens Professional Education an einem Schaltschrank.

Bild dpa/pa, Monika Skolimowska

## Integration ist nicht allein vom Arbeitsplatz abhängig

Auf den ersten Blick scheint die Arbeitsmarktsituation Geflüchteter gar nicht so dramatisch zu sein.

Bei genauem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass viele in prekären Jobs arbeiten, etwa im Dienstleistungsgewerbe. Dieses war in der Corona-Krise häufig von Schließungen betroffen.

Text **Georg München**

Die Arbeitsmarktintegration der in den vergangenen Jahren Geflüchteten gelingt schneller, als dies bei früheren Flüchtlingswellen der Fall war. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit gibt in seinem Kurzbericht 4/2020 an, die Prognose deute darauf hin, dass fünf Jahre nach Zuzug 67 Prozent eine Erwerbsarbeit aufgenom-

men haben werden. Zu früheren Zeiten hingegen gelang dies nur 58 Prozent der Geflüchteten.

Diese Zahlen geben Anlass zur Freude. Es muss jedoch auch viel dafür getan werden. Einerseits war die Arbeitsmarktsituation früher bedeutend schlechter, andererseits wurde politisch nie so viel in sprachliche und gesellschaftliche Integration investiert wie

seit 2015. Auch das zivilgesellschaftliche Engagement war nie so hoch wie in den vergangenen Jahren.

Dennoch muss genau hingeschaut werden, um die Zahlen zu verstehen: Bei der Angabe der Erwerbstätigen macht das Statistische Bundesamt keine Unterscheidung zwischen Vollzeit-, Teilzeit-, geringfügiger Beschäftigung, Praktikum oder Ausbildung. »

## Kulturelles Missverständnis

### Blaumann contra Ausbildungsplatz

Ein junger Mann erhielt die Chance, in einem Unternehmen der Metallindustrie eine hochwertige Ausbildung zu beginnen. Als Arbeitskleidung trugen alle Mitarbeitenden einen „Blaumann“. Der junge Mann weigerte sich strikt, diesen ebenfalls zu tragen, und riskierte gar, seinen Ausbildungsplatz zu verlieren. Erst nach intensiven Gesprächen stellte sich heraus, dass er ein Leben lang von seinem Vater im Heimatland hörte, er müsse sich anstrengen, um nicht im „Blaumann“ – offensichtlich als Synonym für niedere, ungelernete, schlechtbezahlte Hilfstätigkeiten – zu enden ...

Die Bundesagentur für Arbeit gibt in ihrem Bericht „Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration“ vom März 2020 an, dass 63 Prozent der Schutzsuchenden männlich, nur 37 Prozent weiblich sind. 44 Prozent aller Schutzsuchenden sind jünger als 25 Jahre, mehr als zwei Drittel unter 35 Jahren. Frauen sind zwei Jahre nach Zuzug nur zu fünf Prozent erwerbstätig (Männer 25 Prozent) und nach fünf Jahren lediglich zu 29 Prozent (Männer 57 Prozent). Dies bedeutet, dass ein besonderes Augenmerk auf die Berufsausbildung Geflüchteter sowie auf die Förderung von geflüchteten Frauen gelegt werden muss.

### Das deutsche Ausbildungssystem ist unbekannt

Die Erfahrung zeigt jedoch, dass ein Großteil der geflüchteten jungen Menschen keinerlei Kenntnis vom Ausbildungssystem in Deutschland hat. Für viele kommt eine Ausbildung nicht in Betracht, da sie unter dem Druck stehen, schnell Geld verdienen zu müssen – entweder, um ihre Familien in den Heimatländern finanziell zu unterstützen, oder um die Kosten für Schleuser zurückzuzahlen, für die sich häufig die ganze Familie verschulden musste.

Doch die Vorstellungen von Deutschland entsprechen häufig nicht den Hoffnungen. Oft leben die geflüchteten Menschen jahrelang in Gemeinschaftsunterkünften, in denen sie kaum Privatsphäre haben. In Städten mit angespanntem Wohnungsmarkt kann dies für Männer bedeuten, dass sie mit fünf anderen in einem Raum, mit Stockwerkküche, -dusche und -toiletten, leben müssen. Familien mit heranwachsenden Kindern bewohnen einen Raum, so dass auch hier keinerlei Privatsphäre möglich ist. Zudem haben die Menschen einen unterschiedlichen Lebensrhythmus, so dass oft nur wenig erholsamer Schlaf möglich ist. Wie oben

berichtet, haben 50 Prozent der nach Deutschland geflüchteten Menschen eine Arbeit aufgenommen. Was aber kann die Caritas für die andere Hälfte tun?

### Schon frühzeitig erste Initiativen zur Arbeitsmarktintegration

Die Einrichtungen der Caritas und der katholischen Familie haben großes Engagement und viel Kreativität gezeigt – schon während der beginnenden „Flüchtlingswelle“ 2015, in der die Flüchtlingshilfe der Caritas Beeindruckendes leistete, um die vielen Menschen, die ins Land kamen, zu beherbergen und zu versorgen. Zum Teil wurden innerhalb weniger Tage Unterkunftsplätze für mehrere Hundert Menschen geschaffen. Die ersten begannen sich Gedanken über eine mögliche Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten zu machen. So wurden, lange bevor staatliche Mittel für Projekte zur Arbeitsmarktintegration zur Verfügung gestellt wurden, erste Ideen umgesetzt. Häufig aus eigenen Mitteln der Träger oder durch Mittel der Diözesen und Bistümer.

Dass die Integration in Arbeit ein wesentlicher Bestandteil der Integration ist, wurde früh erkannt. In Stuttgart wurde zum Beispiel bereits Anfang 2016 mit dem Projekt „ZIFA-jobcoaching“ (Zielgerichtete Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung) ein Angebot geschaffen, welches rein durch bischöfliche Mittel ermöglicht wurde. Ähnliche Angebote wurden in anderen Bistümern entwickelt und gefördert. Etwa im Bistum Köln das Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ (s. neue caritas Heft 9/2020, S. 26 ff.).

### Netzwerke mit Kommunen und Kammern

Mit der intensiven Förderung von Projekten der Bun-

„Häufig ist nur wenig erholsamer Schlaf möglich“

## Corona-Krise

### Geflüchtete vom Jobverlust stark betroffen

Die Corona-Krise trifft die Gruppe der Geflüchteten am Arbeitsmarkt besonders. Während Menschen mit einem EU-Pass bereits viermal häufiger von Jobverlust durch die Corona-Krise betroffen sind als Deutsche, ist der Anteil der Menschen aus den Kriegs- und Krisenländern über fünfmal so hoch wie bei den EU-Ausländer(inne)n. Der Grund für die hohe Zahl an verlorenen Arbeitsplätzen ist, dass Geflüchtete hauptsächlich Jobs mit niedrigem Qualifikationsniveau und in Gewerken gefunden haben, die nicht im Homeoffice ausgeübt werden können. Als Mitarbeitende mit den kürzesten Betriebszugehörigkeiten sind sie zuerst von Kündigung betroffen oder die Branchen kamen durch den Lockdown ganz zum Erliegen.

Bei den berufsvorbereitenden Maßnahmen und der Ausbildung sind neben der beruflichen auch aufenthaltsrechtliche Perspektiven junger Geflüchteter in Gefahr. Die Auswirkungen auf die gesamte Integration – durch Unterbrechung von Sprach- und Integrationskursen, Ausbildungs- und Berufsvorbereitung, Schulunterricht und eingeschränkten Kontakt zur deutschsprachigen Bevölkerung – bleiben abzuwarten. Georg Münich

„Frauen werden viel seltener von Maßnahmen erreicht“

desregierung zur Integration von Geflüchteten und der Schaffung der gesetzlichen Grundlagen wuchs die Angebotsvielfalt. Neben Sprach- und Integrationskursen entstanden immer mehr Angebote der Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete. Ein wesentlicher Bestandteil sind die circa 40 IvAF-Netzwerke (Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen) bundesweit, die Bestandteil der „Integrationsrichtlinie Bund“ sind und durch Mittel der Bundesregierung und des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert werden.

Mit dem Ziel einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration sind Verwaltung und Interessenverbände wie Kommunen, Arbeitsverwaltung, Organisationen der Flüchtlingshilfe, Flüchtlingsräte, Bildungsträger, Wohlfahrtsverbände, Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen, Nichtregierungsorganisationen, Betriebe, Kammern und Innungen sowie Helferkreise in die IvAF-Netzwerke als operative oder strategische Partner eingebunden.

Je nachdem, in welcher Konstellation der beteiligten Institutionen die Projekte durchgeführt werden, stellen sie sich sehr unterschiedlich dar. Wo ein sozialer Träger die Führung des Netzwerkes verantwortet, sind häufig pädagogische Schwerpunkte zu finden, in Netzwerken, wo sich die Kammern (IHK/HWK) oder die Kommune besonders engagieren, stehen deren Schwerpunkte im Vordergrund.<sup>1</sup> Darüber hinaus engagieren sich auch private und öffentliche Stiftungen an einigen Standorten. Eine Herausforderung ist nach wie vor der Wissenstransfer zwischen den Angeboten, um einen Aus-

tausch über erfolgversprechende Ansätze und deren Umsetzung zu gewährleisten.

### Mangelnde Sprachkenntnisse sind mit die größte Herausforderung

Die wichtigste Herausforderung sind nach wie vor die oft mangelnden Sprachkenntnisse, die fehlende Berufsausbildung und auf dem deutschen Arbeitsmarkt verwertbare Berufserfahrung, kulturelle Unterschiede sowie häufig zunächst nicht erkennbare Traumata. Hier engagieren sich die Initiativen zur Arbeitsmarktintegration in hervorragendem Maße. Ein Großteil der geflüchteten Menschen, die inzwischen Arbeit gefunden haben, sind in prekären, also hochgradig instabilen und gering qualifizierten und bezahlten Jobs. Die Bundesagentur für Arbeit gibt in ihrer Statistik an, dass jede dritte Vermittlung in der Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit) erfolge, ein weiteres Drittel in Dienstleistung, Gebäudereinigung und Gastronomie. Hierbei handelt es sich um Angaben, die aus der Zeit vor der Corona-Pandemie stammen. Die Auswirkungen der Krise sind zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht abzusehen (s. Infokasten oben).

Wie eingangs beschrieben, werden geflüchtete Frauen bei der Arbeitsmarktintegration, aber auch bei allen anderen Maßnahmen der Integration deutlich weniger erreicht. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Es sind manchmal eher die kleinen Ideen, die den Unterschied machen. So berichtet ein Träger aus Nordrhein-Westfalen, dass dort im Gegensatz zum bundesweiten Trend viele geflüchtete Frauen erreicht werden. Man habe



**Georg Münich**

Referent Arbeitsmarktintegration, Zielgruppe arbeitsmarktferne Geflüchtete bei der Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit (BAG IDA) beim DCV in Freiburg  
E-Mail: [georg.muenich@caritas.de](mailto:georg.muenich@caritas.de)

einen Schwimmkurs für geflüchtete Frauen organisiert, der sehr gut angenommen wurde. Dabei wurden den Frauen auch andere Angebote des Trägers vorgestellt, die dann ebenfalls angenommen wurden. Ähnliches berichtet ein Verband im Schwarzwald über einen Fahrradkurs. Auch wurden Nähcafés für geflüchtete und einheimische Frauen an mehreren Orten im Landkreis eingerichtet, die von ehrenamtlichen (einheimischen) Frauen betreut werden. Ein neues Nähcafé wurde von einer geflüchteten Frau als Ansprechperson verantwortet, und sie bietet nun auch nähfreudigen hiesigen Frauen die Möglichkeit zum Nähen an.

Die vielfältigen guten Ansätze bedürfen einer weit umfangreicheren Kommunikation, um den großen Schatz der Erfahrungen und Ideen der Kolleg(inn)en untereinander bekanntzumachen. Auch hier gibt es Initiativen innerhalb der Caritas, beispielsweise Fachtage. Nachdem die Vermittlungen in Arbeit aufgrund der Corona-Krise nahezu komplett zum Stillstand gekommen waren, werden inzwischen wieder erste Ausbildungs- und Arbeitsverträge für Menschen mit

Fluchterfahrung geschlossen. Die Beratung durch die Kolleg(inn)en wurde durchgehend aufrechterhalten.

#### Anmerkung

1. Das „Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) mit circa 2500 Mitgliedsbetrieben bietet hochwertige Informationsmaterialien, Schulungs- und Beratungsangebote für Unternehmen, die auch von den Projekten der Caritas genutzt werden können: [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)

#### Quellen

1. [www.statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202003/fluchtmigration/fluchtmigration/fluchtmigration-d-0-202003-pdf.pdf](http://www.statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202003/fluchtmigration/fluchtmigration/fluchtmigration-d-0-202003-pdf.pdf)
2. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/76095/umfrage/asylantraege-insgesamt-in-deutschland-seit-1995/>
3. <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>
4. [www.caritas-stuttgart.de/hilfe-beratung/migration-integration-und-flucht/fluechtlingshilfe/zifa-jobcoaching/zifa-jobcoaching](http://www.caritas-stuttgart.de/hilfe-beratung/migration-integration-und-flucht/fluechtlingshilfe/zifa-jobcoaching/zifa-jobcoaching)

## DIGITAL

### Caritas-HIV-Prävention: ein neues Digitalangebot, aus der Corona-Not geboren

Die Wochen vor den Sommerferien nutzen Schulen gerne, um sich anderen Themen als rein schulischen Inhalten zu widmen – etwa Präventionsveranstaltungen. Regina Lange-Rönning und ihre Kolleginnen der Psychosozialen AIDS-Beratungsstelle der Caritas in München haben so 2019 an 63 Schulen etwa 1300 Schüler(innen) über HIV aufgeklärt. Dieses Jahr war alles anders. Präsenzunterricht gab es lange keinen oder nur spärlich, an externen Besuch in den Schulen war nicht zu denken. „Corona hat uns gleichzeitig einen Schub und einen Tritt gegeben: Wir haben aus der Not heraus ein digitales Angebot entwickelt, eine kleine Präventionsschulung“, so Lange-Rönning. Das Angebot ist so konzipiert, dass die Jugendlichen einzeln und auch als Gruppe oder als Klasse teilnehmen können. Sie sehen die Berater(innen) – umgekehrt aber nicht, aus Datenschutzgründen. Es hat einige Wochen gedauert, bis das Angebot mit externer Unterstützung entwickelt wurde. Noch hat keine Schule darauf zurückgegriffen,

aber „es ist gut, dass wir es haben, auch für später“, ist sich Lange-Rönning sicher.

In den Präventionsveranstaltungen versuchen Lange-Rönning und ihre Kolleginnen, so oft es geht, eine oder einen HIV-Betroffene(n) dabeizuhaben. Möglicherweise wird es einfacher, Menschen dafür zu gewinnen, wenn man sich nur zu Hause am Computer einloggen muss. Lange-Rönning sieht noch einen Vorteil: „Die Prävention wird immer gerne zurückgefahren, wenn die Mittel knapp werden.“ Deshalb ist es wichtig, neue Programme aufzulegen, sichtbar zu bleiben. Auch für die interaktive Wanderausstellung „Only Human“, die sich mit HIV und anderen sexuell übertragbaren Erkrankungen, Frauen- und Männergesundheit und Geschlechterrollen befasst, wurde aktuell eine Lernplattform eingerichtet.

Mathilde Langendorf  
Pressesprecherin des DCV



Infrage kommt generell eine Einstiegsqualifizierung, wie bei Estifanos Abraham aus Eritrea: Als künftiger Auszubildender bei Edeka absolviert er zunächst eine zweimonatige Grundausbildung bei VW.

Bild dpa/pa, Ole Spata

## Neue und alte Hürden für Asylsuchende und Geduldete

Die Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden und Geduldeten ist wichtig, aber sehr erschwert.

Hier ein Überblick über Möglichkeiten und Hindernisse aus rechtlicher Sicht.

Text **Barbara Weiser**

Die effektive Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen wird von vielen öffentlich finanzierten Programmen gefördert, etwa im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt IvAF (Integration von Asylbewerber[inne]n

und Flüchtlingen)<sup>1</sup>. Dabei unterstützen bundesweit insgesamt 40 Netzwerke mit circa 300 Teilprojekten heterogener Träger Geflüchtete durch Beratung, Qualifizierung und Vermittlung in Ausbildung und Arbeit. Eines davon ist das vom Diözesan-Caritasverband (DiCV)

Osnabrück koordinierte Projekt Netwin 3,<sup>2</sup> das im westlichen Niedersachsen tätig ist.<sup>3</sup>

Bei der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter sind die rechtlichen Rahmenbedingungen zentral: Es geht darum, wer eine Beschäftigungserlaubnis erhalten kann, wie eine der

Beschäftigungsaufnahme entgegenstehende Wohnsitzauflage beseitigt werden könnte und welche Leistungen der Arbeitsverwaltung genutzt beziehungsweise welche Deutschkurse besucht werden können.

## „Arbeitsverbote für Asylsuchende 2019 stark ausgeweitet“

Geflüchteten, die nach einem (teilweise) erfolgreichen Asylverfahren eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 1–3 Aufenthaltsgesetz haben, ist eine Erwerbstätigkeit generell gestattet. Sie können auch alle Leistungen der Jobcenter erhalten. Für ihre Arbeitsmarktintegration gelten damit dieselben Bedingungen wie für Inländer(innen). Daher fokussiert sich dieser Beitrag auf die Rechtslage für Asylsuchende mit einer Aufenthaltsgestattung und für Personen mit einer Duldung. Für sie bestehen mittlerweile verschiedene Möglichkeiten, ihren Aufenthalt durch die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit zu sichern, etwa durch eine Ausbildungsduldung.<sup>4</sup>

### Beschäftigungserlaubnis

Asylsuchende und Geduldete dürfen, anders als die meisten anderen ausländischen Staatsangehörigen, nicht uneingeschränkt erwerbstätig sein. Wenn sie eine Arbeit, eine betriebliche Berufsausbildung oder auch ein Praktikum aufnehmen möchten, muss ihnen zuvor hierfür eine Beschäftigungserlaubnis durch die Ausländerbehörde erteilt worden sein.<sup>5</sup> Das ist allerdings nur dann möglich, wenn kein Arbeitsverbot besteht; solche Verbote wurden aber im Rahmen des sogenannten Migrationspakts 2019 erheblich ausgeweitet:

Asylsuchende dürfen in den ersten neun Monaten ihres Aufenthalts nicht erwerbstätig

sein, wenn sie in einer Erstaufnahmeeinrichtung untergebracht sind; ansonsten beträgt die Wartezeit drei Monate.<sup>6</sup> Die Verpflichtung, in einer solchen Einrichtung zu wohnen, besteht bei Familien mit Minderjährigen für sechs Monate, ansonsten für 18 Monate.<sup>7</sup>

Personen mit einer Duldung nach § 60 a AufenthG, die nicht in einer Erstaufnahmeeinrichtung leben, kann überwiegend nach drei Monaten eine Beschäftigungserlaubnis erteilt werden. Ausgeschlossen vom Arbeitsmarkt bleibt aber, wer eine Duldung für Personen mit ungeklärter Identität besitzt. Diese neue Duldung nach § 60 b AufenthG wird erteilt, wenn bei der Passbeschaffung nicht mitgewirkt wird oder falsche Angaben gemacht werden. Die Einzelheiten hierzu sind oft umstritten: Welche Mitwirkungshandlungen sind (auch unter „Corona-Bedingungen“) möglich und zumutbar?<sup>8</sup> Muss die fehlende Mitwirkung die einzige Ursache für das Unterbleiben einer Abschiebung sein?<sup>9</sup> Muss die Ausländerbehörde zuvor die Mitwirkungspflicht konkretisiert haben?<sup>10</sup>

Kommen Asylsuchende und Geduldete aus einem sogenannten sicheren Herkunftsland (Westbalkan, Ghana und Senegal),<sup>11</sup> sind sie ganz überwiegend von jeder Erwerbstätigkeit ausgeschlossen.<sup>12</sup>

Besteht kein Arbeitsverbot, muss die Ausländerbehörde in das Aufenthaltspapier die Nebenbestimmung „Beschäftigung mit Genehmigung der Ausländerbehörde“ eintragen. Wird dort eine Beschäftigungserlaubnis beantragt, sollte eine vom Arbeitgeber unterschriebene Stellenbeschreibung<sup>13</sup> beigefügt sein. Handelt es sich um eine Arbeitsstelle oder um ein Orientierungspraktikum zu künftiger Arbeitsaufnahme, muss die Bundesagentur für Arbeit (BA) der Erteilung der Beschäftigungserlaubnis behördenintern zustimmen. In diesem maximal zwei Wochen dauernden Verfahren werden aber nur noch die Beschäftigungsbedingungen geprüft, das heißt, die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzgesetze und die Zahlung des Tariflohns beziehungsweise einer ortsüblichen Vergütung.<sup>14</sup> Eine sogenannte „Vorrangprü-

fung“ – ob bevorrechtigte Arbeitnehmer(innen) wie etwa Deutsche für den konkreten Arbeitsplatz zur Verfügung stehen – findet nicht mehr statt. Auch Leiharbeit ist jetzt uneingeschränkt möglich.<sup>15</sup> Wird eine Beschäftigungserlaubnis für eine betriebliche Berufsausbildung, eine Einstiegsqualifizierung oder ein Orientierungspraktikum für eine Ausbildungs- oder Studienaufnahme beantragt, ist die Zustimmung der BA nicht erforderlich.

### Wohnsitzauflage

In einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung ist häufig eine sogenannte Wohnsitzauflage eingetragen. Ein Umzug in eine andere Stadt ist nur nach einer Änderung dieser Nebenbestimmung möglich. Wird der Lebensunterhalt aber durch Arbeit oder Ausbildung vollständig selbst gesichert, muss die Wohnsitzauflage aufgehoben werden.<sup>16</sup> Der Bezug von Berufsausbildungsbeihilfe ist dabei eine sogenannte „unschädliche“ Sozialleistung<sup>17</sup> und trägt zur eigenständigen Finanzierung des Lebensunterhalts während einer Ausbildung bei.

### Leistungen der Arbeitsverwaltung

Für die Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden und Geduldeten sind die Agenturen für Arbeit, nicht die Jobcenter zuständig. Besteht kein Arbeitsverbot, können sie sich arbeitslos oder arbeitssuchend melden und haben den gleichen Zugang zu allen im SGB III verankerten Leistungen zur Förderung einer Arbeitsaufnahme wie Inländer(innen), darunter Berufsberatung, Förderung aus dem Vermittlungsbudget unter anderem zur Finanzierung von Bewerbungskosten oder der Kosten für die Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse, Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung sowie berufliche Weiterbildung und Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber.

Auch die Leistungen zur Ausbildungsförderung stehen seit den Änderungen durch das sogenannte Migrationspaket 2019 grund-

sätzlich allen ausländischen Staatsangehörigen zur Verfügung, wenn im SGB III nicht explizit Ausschlüsse normiert sind.<sup>18</sup> Asylsuchende und Geduldete können ohne Einschränkung durch eine Einstiegsqualifizierung, das heißt ein Praktikum von sechs bis zwölf Monaten zur Vorbereitung auf eine Ausbildung, für das der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Vergütung erhält, und durch den begleitenden Teil der Assistierten Ausbildung gefördert werden.<sup>19</sup> Dies beinhaltet unter anderem Maßnahmen zur Verbesserung der Schul- und Deutschkenntnisse.<sup>20</sup> Zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen<sup>21</sup> und zu der Vorphase der Assistierten Ausbildung<sup>22</sup> haben sie nur Zugang, wenn ihre Schul- und Deutschkenntnisse einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung erwarten lassen und bestimmte Voraufenthaltszeiten vorliegen. Einen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe können Geduldete nach 15 Monaten Voraufenthalt haben, Asylsuchende sind hiervon jetzt vollständig ausgeschlossen.<sup>23</sup> Sie erhalten zur vollständigen Sicherung ihres Lebensunterhalts ergänzend Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz.<sup>24</sup> Eine außerber-

triebliche Berufsausbildung können Asylsuchende und Geduldete nicht aufnehmen.<sup>25</sup>

## Deutschkurse

Zum Erwerb von Deutschkenntnissen als einer zentralen Voraussetzung für eine nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt gibt es bundesweit zwei Formate: Integrationskurse zum Erwerb von Deutschkenntnissen der Stufe B1 GER und die darauf aufbauende Berufsbezogene Deutschsprachförderung.

Personen mit einer Ermessens-, Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung können bei freien Plätzen zur Teilnahme an einem Integrationskurs zugelassen werden.<sup>26</sup> Gleiches gilt für Asylsuchende, bei denen ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist – was nach Auffassung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF)<sup>27</sup> nur noch bei Asylsuchenden aus Syrien und Eritrea anzunehmen ist – oder die vor dem 1. August 2019 eingereist sind, nicht aus einem sogenannten sicheren Herkunftsstaat kommen und „arbeitsmarktnah“ sind oder Kinder unter drei Jahren betreuen. Nicht arbeitsmarktnah sind



FOTOWETTBEWERB 2021

MENSCH

ARBEIT

HANDICAP

### Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben:

Erneut lädt die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) Fotoschaffende zur Auseinandersetzung mit diesem Thema ein. Der Wettbewerb leistet einen Beitrag zur Inklusion und damit zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Ausgelobt sind Preisgelder von insgesamt 22.000 Euro.

Teilnahme: 31.07. bis 30.11.2020

[www.bgw-online.de/fotowettbewerb](http://www.bgw-online.de/fotowettbewerb)

„Hürden können  
beschäftigungs-  
unfähig machen“

Asylsuchende, die (noch) nicht arbeiten dürfen.<sup>28</sup> Eine berufsbezogene Deutschsprachförderung können alle erhalten, die einen Integrationskurs besuchen könnten, zusätzlich auch alle „arbeitsmarktnahen“ Geduldeten.<sup>29</sup> Unabhängig davon bieten verschiedene Bundesländer und Kommunen Deutschkurse in sehr unterschiedlichen Umfängen und Niveaustufen an.<sup>30</sup>

## Ungelöste Probleme

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sind komplex und im Hinblick auf einzelne Zugänge und Ausschlüsse bei den Förderleistungen auch nicht stringent. Problematisch ist, dass die meisten Geduldeten und viele ab 1. August 2019 eingereiste Asylsuchende keine Möglichkeit haben, systematisch Deutsch zu lernen. Auch die erhebliche Ausweitung der Arbeitsverbote wird viele langfristig vom Arbeitsmarkt aussperren. Dies kann auch zum Verlust der Beschäftigungsfähigkeit führen und somit eine spätere Arbeitsmarktintegration erheblich erschweren.

### Anmerkungen

1. <https://bit.ly/3efQ2W9>
2. Einzelheiten zum Projekt und zu den Veröffentlichungen der rechtlichen Informationsstelle: [www.esf-netwin.de](http://www.esf-netwin.de)
3. Von 2015 bis 2019 begleiteten neun Netzwerkpartner rund 2250 Geflüchtete, von denen 35 Prozent in Arbeit, Ausbildung oder die Nachholung eines Schulabschlusses vermittelt wurden. Erweitert man die Betrachtung um Vermittlungen in Qualifizierungen, Praktika, Sprachkurse etc., wurden über 70 Prozent in Richtung Arbeitsmarktintegration aktiv unterstützt.
4. Vgl. Unternehmensinfos des Projekts ZBS AuF II zur Aufenthaltssicherung durch Beschäftigung, zur Ausbildungs- und zur Beschäftigungsduldung: [www.caritas-os.de/zbs-auf/start](http://www.caritas-os.de/zbs-auf/start)
5. § 4 a Abs. 1 und 4 AufenthG.
6. § 61 Abs. 1 Satz 1 und 2; Abs. 2 Satz 1 AsylG.
7. § 47 Abs. 1 Satz 1 AsylG.
8. Vgl. Projekt Netwin 3, Übersicht zu Gerichtsentscheidungen zu Mitwirkungspflichten, s. [www.esf-netwin.de/recht.php](http://www.esf-netwin.de/recht.php)
9. Vgl. SCHUSTER, A.; VOIGT, C.: Erwerbstätigkeit mit humanitärem Aufenthalt, Duldung und Gestattung. In: Asylmagazin 3/2020, S. 64 ff., S. 71; anderer Ansicht: BMI: Anwendungshinweise zu § 60 b AufenthG, Nr. 1.9.
10. § 60 b Abs. 3 Satz 2 AufenthG; vgl. Projekt Netwin 3, a. a. O., Nr. 3; BMI, a. a. O., Nr. 11.10.
11. § 29 a AsylG in Verbindung mit Anlage II zum AsylG.
12. §§ 61 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3; Abs. 2 Satz 4 AsylG; § 60 a Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 AufenthG.

13. Formular per Kurzlink: <https://bit.ly/3fqhNfq>
14. § 39 Abs. 3 Nr. 1 AufenthG; BA, Fachliche Weisungen Aufenthaltsgesetz und Beschäftigungsverordnung, Stand: 3/2020, Rn. 39.010–39.013.
15. § 32 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 BeschV.
16. § 60 Abs. 1 Satz 1 AsylG; § 61 Abs. 1 d AufenthG.
17. § 2 Abs. 3 Satz 2 Nr. 5 AufenthG.
18. Projekt Netwin 3, a. a. O., Übersicht zum Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz.
19. §§ 54 a; 75 SGB III.
20. §§ 75 Abs. 2 Nr. 3; 450 Abs. 1 SGB III.
21. § 52 Abs. 2 Satz 2 und 3 SGB III.
22. § 175 a Abs. 1 Satz 3 und 4 SGB III.
23. § 60 Abs. 3 SGB III; zur Übergangsregelung vgl. § 448 SGB III.
24. §§ 3; 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AsylbLG; durch eine Änderung des AsylbLG wurde klargestellt, dass ein Anspruch auf Leistungen nach § 2 AsylbLG (sogenannte Analogleistungen entsprechend dem SGB XII) entgegen § 22 SGB XII auch dann bestehen, wenn eine dem Grunde nach förderfähige Berufsausbildung begonnen wird. Die sogenannte „BAB-Falle“ gibt es damit nicht mehr.
25. § 76 Abs. 6 Satz 1 Nr. 3 SGB III.
26. §§ 44 Abs. 1, Abs. 4 Satz 1 und Satz 2 Nr. 2 AufenthG.
27. BAMF, s. per Kurzlink: <https://bit.ly/2BYAXdw>; zur Kritik hieran vgl. auch WEISER, B.: Das Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz. Ein Paradigmenwechsel beim Zugang zu Ausbildungsförderung und zu Deutschkursen? Beilage zum Asylmagazin 8–9/2019, S. 41.
28. §§ 44 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 AufenthG.
29. § 4 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 DeuFöV.
30. Auskunft über die Sprachkursangebote in den Bundesländern können unter anderem die jeweiligen Flüchtlingsräte geben; über kommunale Angebote informiert auch die Stadtverwaltung.



**Dr. Barbara Weiser**  
Referentin für Sozialrecht beim  
DiCV Osnabrück  
E-Mail: [bweiser@caritas-os.de](mailto:bweiser@caritas-os.de)

# Geflüchtete Frauen haben kaum Chancen auf qualifizierte Erwerbsarbeit

Obwohl Frauen mit Fluchterfahrung hohe Erwerbsneigungen mitbringen und ähnlich gebildet sind wie Männer, bekommen sie jahrelang keinen Job, und wenn, oft nur als Hilfskräfte. Vielfältige Diskriminierungen am Arbeitsmarkt sind der Grund dafür.

Text **Katrin Menke**

Der Frauenanteil von Asylsuchenden ist in den letzten Jahren angestiegen. Zwar überwiegt der Anteil von Männern unter allen Asylsuchenden in Deutschland – doch im Jahr 2019 wurden 44 Prozent aller Asylanträge von Frauen gestellt.<sup>1</sup> Im Jahr 2019 kam die Mehrzahl der weiblichen Asylantragstellenden aus Syrien (32 Prozent), gefolgt von Irak (zehn Prozent) und Nigeria (sieben

Prozent).<sup>2</sup> In den Jahren zuvor waren zudem Afghanistan und Iran relevante Herkunftsländer weiblicher Geflüchteter.<sup>3</sup> Die Mehrheit der Geflüchteten fühlt sich dem Islam zugehörig: Im Jahr 2019 gaben 62 Prozent aller Erstantragsteller(innen) an, islamisch zu sein. Ein Fünftel (20,2 Prozent) gehörte dem Christentum an, nur knapp vier Prozent waren konfessionslos.<sup>4</sup>

Über die Hälfte aller asylantragstellenden Frauen (53 Prozent) befindet sich im arbeitsmarktfähigen Alter von 16 bis 65 Jahren, allein 32 Prozent sind 18 bis unter 35 Jahre alt.<sup>5</sup> Dazu passt, dass die Mehrzahl der geflüchteten Frauen Sorgeverantwortung trägt. Ein Großteil dieser Frauen muss Erwerbstätigkeit mit Sorgearbeit in Einklang bringen – wie die Mütter der Mehrheitsbevölkerung auch. »

Bild dpa/pa, Jochen Eckel



Auf einer Jobmesse für geflüchtete Menschen 2016 in Berlin informieren sich arbeitssuchende Frauen bei einem von 210 Ausstellern.

Geflüchtete Frauen sind sehr motiviert, in Deutschland (wieder) erwerbstätig zu werden. Dies bestätigen qualitative Studien<sup>6</sup> wie Statistiken: 86 Prozent der geflüchteten Frauen, die zwischen 2013 und 2016 nach Deutschland kamen, gaben an, eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen zu wollen.<sup>7</sup> Für eine Teilhabe am Arbeitsmarkt sind sie zudem gut qualifiziert. Entgegen der häufigen Wahrnehmung sind Frauen mit Fluchthintergrund schulisch kaum anders gebildet als Männer: 34 Prozent der Frauen und 34 Prozent der Männer haben einen weiterführenden Schulabschluss. Auch bei Hochschulabschlüssen (jeweils elf Prozent) und dem Abschluss von im Ausland erworbenen Berufsausbildungen (Männer fünf Prozent gegenüber Frauen vier Prozent) unterscheiden sie sich kaum. Ein Unterschied bei Geflüchteten ist jedoch, dass Frauen häufiger keinen Schulabschluss haben.<sup>8</sup>

Deutlicher unterscheiden sich Frauen und Männer mit Fluchthintergrund bei den Berufserfahrungen: 75 Prozent der Männer, aber nur 39 Prozent der Frauen waren vor Zuzug erwerbstätig. Hatten Frauen im Herkunftsland eine Beschäftigung, so jedoch auf höherwertigen Positionen als die Männer. Letztere arbeiteten häufiger als Helfende, Frauen häufiger in Tätigkeiten mit höherem Anforderungsniveau. 26 Prozent der Frauen, aber nur elf Prozent der Männer übten hochkomplexe Expertentätigkeiten aus.<sup>9</sup>

### Die meisten Frauen finden jahrelang keine Beschäftigung

Das verhilft den Frauen jedoch nicht zu einer (qualifizierten) Teilhabe am Arbeitsmarkt in Deutschland. Zwei Jahre nach Zuzug waren ein Viertel der Männer erwerbstätig, aber nur fünf Prozent der Frauen. Fünf Jahre nach Zuzug traf dies auf 57 Prozent der Männer, jedoch nur auf 29 Prozent der Frauen zu.<sup>10</sup> Die Mehrzahl der Frauen muss nach der Flucht also viele Jahre auf Beschäftigung warten. Insbesondere Mütter von kleinen Kindern haben kaum Chancen auf Erwerbstätigkeit in Deutschland. Für Männer gilt dieser Zusammenhang nicht.<sup>11</sup> Besonders paradox: Die Berufserfahrungen im Herkunftsland von Frauen haben – erneut anders als bei den Männern – keine positiven Auswirkungen auf deren Erwerbswahrscheinlichkeit. Das heißt: Frauen ohne Berufserfahrungen haben die gleichen (geringen) Chancen auf Erwerbsteilhabe in Deutschland wie die mit jahrelanger Berufsbiografie. Eine Ausnahme sind Frauen, die zuvor einer Fachkrafttätigkeit nachgingen.<sup>12</sup>

Haben Geflüchtete Beschäftigung gefunden, arbeitet knapp die Hälfte (47 Prozent) unterhalb des Anforderungsniveaus der Erwerbsarbeit im Herkunftsland, immerhin 43 Prozent auf dem gleichen Niveau. Allerdings sind mehr Frauen (35 Prozent) als Männer (27 Prozent) unterqualifiziert beschäftigt. Nach Zuzug arbeiten sie (45 Prozent) überwiegend in Hilfstätigkeiten<sup>13</sup>, vermittelt insbesondere in Altenpflege oder Reinigung<sup>14</sup>. Da verwundert kaum, dass geflüchtete Frauen deutlich schlechter entlohnt werden als Männer. Bei gleicher Bildung und Berufserfahrung erhalten sie rund 16 Prozent weniger Lohn.<sup>15</sup>

Deutlich wird: Frauen mit Fluchthintergrund erfahren vielfache Diskriminierungen. Schlechtere Erwerbschancen bestehen aufgrund von Sorgeverpflichtungen und bleiben ebenso wie geschlechtsspezifische Lücken bei kinderlosen Geflüchteten erklärungsbedürftig.

### Ungut: Arbeitsmarkterfolg und Aufenthaltstitel hängen zusammen

Alle Geflüchteten sehen sich mit einer Vielzahl an Hürden und Ausnahmeregelungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt konfrontiert. Ob ein solcher möglich ist, hängt vom bestehenden Aufenthaltstitel ab. Parallel dazu hat Teilhabe am deutschen Arbeitsmarkt zunehmend aufenthaltsrechtliche Konsequenzen. Wer beispielsweise in Ausbildung gelangt, erhält seit 2016 einen zeitlich befristeten Aufenthaltstitel. Geflüchtete Frauen gelangen jedoch seltener in Ausbildung als Männer. Warum? Die Beratung von Arbeitsagenturen und Jobcentern zielt auf das duale Ausbildungssystem. Einerseits wird in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe meist nur in Hilfstätigkeiten vermittelt, weil Qualifikationen für diese Berufe vollzeitschulisch oder an Hochschulen erworben werden. Andererseits geht damit ein Fokus auf männlich dominierte handwerkliche oder gewerblich-technische Berufssegmente einher.

Die Geschlechtsspezifik des deutschen Ausbildungssystems ist seit den 1990er-Jahren bekannt.<sup>16</sup> Sie diskriminiert nicht nur Frauen der Mehrheitsgesellschaft, sondern auch geflüchtete Frauen. Ungleiche Chancen auf gute Arbeitsbedingungen, Aufstiegsmöglichkeiten und Entlohnung können für den Aufenthaltstitel folgenreich sein. Seine Verfestigung erfordert die (überwiegend) eigenständige Sicherung des Lebensunterhalts<sup>17</sup>, was bei Hilfstätigkeiten und Entgeltdiskriminierung für Frauen kaum erreichbar ist.

„Mehr Frauen als Männer sind unterqualifiziert beschäftigt“

Welche Handlungsmöglichkeiten bestehen? Erstens: Geflüchtete Frauen benötigen einen eigenen Aufenthaltstitel, unabhängig vom Ehegatten. Die Regelungen in § 31 Aufenthaltsgesetz gehören auf den Prüfstand.<sup>18</sup> Zweitens: Geflüchtete Frauen sind in qualifizierte und existenzsichernde Beschäftigung zu begleiten, auch wenn Minijobs noch immer durch Steuer- und Familienpolitik gefördert werden. Eine qualifizierte und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung – bei Sorgeverantwortung etwa in Teilzeit – ist nachhaltiger für jede weibliche Berufsbiografie als geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

## Vorschnelle Zuschreibungen alter Rollenbilder

Viele geflüchtete Frauen in Deutschland zählen sich dem Islam zugehörig und tragen ein Kopftuch. Damit stehen sie unbewusst im Zentrum öffentlicher und politischer Debatten rund um Fragen von Geschlechtergleichstellung.<sup>19</sup> Die Mehrzahl dieser normativ geführten Debatten zielt darauf ab, eine Andersartigkeit zu Gläubigen des Islams zu konstruieren. In der Wissenschaft wurden diese Diskurse vielfach als antimuslimischer Rassismus<sup>20</sup> entlarvt. Kopftuchtragende Frauen sehen sich häufig mit der pauschalen Unterstellung konfrontiert, veraltete geschlechtsspezifische Rollenbilder zu leben oder zu vertreten, ungeachtet dessen, ob dies zutrifft oder nicht. Dies erschwert die Arbeitsmarktteilhabe von kopftuchtragenden Frauen nach der Flucht. Deren Erwerbswünsche sorgen im besten Fall bei Arbeitsverwaltungen, Trägern von Arbeitsmaßnahmen und Ehrenamtlichen für Irritationen, im schlechtesten Fall werden sie als potenzielle Erwerbstätige gar nicht wahrgenommen. Frühere Studien konnten zudem Diskriminierungen gegenüber Musliminnen mit Kopftuch durch Arbeitnehmer(innen) nachweisen.<sup>21</sup>

Zwar zeigen viele geflüchtete Frauen nach Zuzug eine Erstorientierung an Familie und Sorgearbeit, dies schließt aber eine Zweitorientierung an Beschäftigung nicht aus. Angesichts fehlender Teilzeitangebote

bei Sprach- und Integrationskursen sowie Arbeitsmarktmaßnahmen und mangelnden staatlichen Kitaplätzen wirkt eine vorschnelle Zuschreibung veralteter Geschlechterrollenbilder bei Frauen mit Fluchthintergrund fehl am Platz. Übrigens: Geflüchtete Männer werden in ihrer Vaterrolle bislang wenig bis gar nicht angesprochen.

## „Frauen benötigen einen Aufenthaltstitel unabhängig vom Ehemann“

Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es? Erstens: Die Vielfalt innerhalb der Gruppe geflüchteter Frauen sollte stärker anerkannt werden. Es gilt zu prüfen, welche Wünsche, Qualifikationen und Erfahrungen vorhanden, aber auch welche Voraussetzungen für die Erwerbsaufnahme nötig sind (Stichwort: Traumata, aufenthaltsrechtliche Unsicherheiten, fehlende Kinderbetreuungsplätze). Zweitens: Das Sprechen mit- statt übereinander hilft. Auch zu Religion und/oder Geschlechterrollen ist ein Austausch möglich. Wieso nicht nachfragen, welche Rolle Religion im Alltag spielt oder welche Vorstellungen im Hinblick auf Erwerbsarbeit als Frau beziehungsweise Mutter bestehen? Auch Frauen der Mehrheitsgesellschaft würden darauf vielfältige Antworten geben.

### Anmerkungen

1. BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF): *Das Bundesamt in Zahlen 2019*. Erschienen 2020; siehe Kurzlink: <https://bit.ly/3iqZOXV>, S. 20.
2. Ebd., S. 21.
3. WORBS, S.; BARAULINA, T.: *Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt*. Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration

und Flüchtlinge, Ausgabe 1/2017, S. 3; Kurzlink: <https://bit.ly/2NPPdrK>

4. BAMF, a. a. O., S. 24; mit der Religionszugehörigkeit ist nichts über das tatsächliche Praktizieren von Religion und damit deren Bedeutung im Alltag gesagt.

5. Ebd., S. 21.

6. PALLMANN, I.: *Fallstudie: Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung*. Ergebnispräsentation. Vortrag auf der Fachveranstaltung der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Fachstelle Einwanderung im IQ-Netzwerk, Berlin, 19. Juni 2019.

7. FENDEL, T.: *Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen*. WISO Direkt, 2/2019, S. 1; <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/15115.pdf>

8. Ebd. *Lang andauernde Kriege und Krisen in Staaten (etwa Irak und Afghanistan) ebenso wie sexistische Strukturen im Herkunftsland (etwa Heiratsfähigkeit bereits im jungen Alter) wirken sich ungünstig auf die Qualifikationsstruktur von Mädchen und Frauen aus*. Vgl. FARROKZHAD, S. »

### DIE NEUEN CARITAS-KALENDER FÜR 2021



Kalenderblock und beidseitig bedruckte Rückwand  
**Einzelpreis € 5,50**  
 (Mengenpreise)  
 zzgl. Versandkosten



160 Seiten  
 kartoniert  
 farbig illustriert  
**Einzelpreis € 6,50**  
 (Mengenpreise)  
 zzgl. Versandkosten

Sie erhalten unsere Kalender bei Ihrem lokalen Caritasverband oder direkt bei uns.

[WWW.LAMBERTUS.DE](http://WWW.LAMBERTUS.DE)

## SPIRITUALITÄT IM ALLTAG

### Bei einer Learning Journey entdeckt

Für fachliche Themen gibt es viele Lernorte. Aber wo lernt die Caritas für die Lebendigkeit ihrer Organisationen? In letzter Zeit war ich mit einer Gruppe zu einigen Learning Journeys in der Welt der neuen Arbeit, der New Work, unterwegs. Um partizipatives Arbeiten sollte es gehen, das als sinnvoll erlebt wird, das mehr auf Zusammenarbeit setzt als auf Einzelkünstler(innen) und eher auf Co-Working-Spaces als auf repräsentative Büros. Wir haben Eindrucksvolles gesehen, gehört und erlebt. Und wir sind überzeugt von Learning Journeys.

Wir kamen etwa in ein ziemlich neues „Hotel am Rande der Welt“, ein Luxushotel ganz eigener Art: Es ist ein Ort der Stille, der Zeit für die eigene Person und der Einfachheit. Beim Betreten zieht man Hausschuhe an – man soll sich gleich zu Hause fühlen. Alle Mitarbeiter(innen) duzen sich, auch die Gäste werden mit Du angesprochen. Auf Titel wird genauso verzichtet wie auf Smartphones im öffentlichen Bereich. Keine Fernseher auf den Zimmern. Sechsmal am Tag gibt es ein Meditationsangebot, angeleitet von Mitarbeiter(inne)n aus ganz verschiedenen Arbeitsbereichen des Hotels. Der Meditationsraum ist 24 Stunden offen. Es gibt keine konfessionellen Symbole – nur Meditationshocker, Kissen, Decken und eine große Klangschale. Auf Wunsch gibt es Yoga, Qigong und Shiatsu. Gegessen wird zu festen Zeiten an langen Tischen wie im Refektorium eines Klosters. Es gibt Bioprodukte weitgehend aus der Region – immer auch vegetarisch. Eine Lounge mit wunderbarem Meerblick lädt zum Stillwerden ein.

Menschen zu stärken und die Umwelt zu schonen, ist die Idee des Betreibers. Der wirtschaftliche Erfolg ist dafür die Basis, nicht das Ziel. Für mich war das Hotel am Rande der Welt durchaus eine produktive Provokation auch im Blick auf die verbandliche Caritas. Wir haben einige solcher Orte entdeckt, an denen wir für Organisation und Kultur der Caritas lernen können. Haben Sie schon ein Ziel für Ihre nächste Learning Journey?

Hans-Jürgen Marcus

Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt – Ausgangslage, Hürden, Handlungsstrategien. In: PFEFFER-HOFFMANN, C. (Hrsg.): *Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen*. Berlin: Mensch und Buch Verlag, 2017, S. 27. Siehe dazu auch <https://minor-kontor.de/profile-der-neueinwanderung-2018>

9. Brücker, H.; KOSYAKOVA, Y.; SCHUSS, E.: *Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte*. IAB-Kurzbericht 4/2020, S. 4.; [www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k200129301](http://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k200129301)

10. Ebd., S. 8.

11. Ebd.

12. Ebd., S. 13.

13. Ebd., S. 9 f.

14. PALLMANN et al., a. a. O., S. 31.

15. Ebd., S. 13.

16. STAUBER, B.: *Doing gender in Übergängen in den Beruf*. In: SCHRÖER, W.; STAUBER, B.; WALTHER, A.; BÖHNISCH; Lothar; LENZ, K. (Hrsg.): *Handbuch Übergänge*, Weinheim/Basel: Beltz Verlag, 2013, S. 146.

17. KRÄMER, A.; SCHERSCHEL, K.: *Flucht in die Aktivierung. Empirische Befunde einer qualitativen Studie zum Arbeitsmarktzugang von hochqualifizierten geflüchteten Frauen*. In: BINNER, K.; SCHERSCHEL, K. (Hrsg.): *Fluchtmigration und Gesellschaft. Von Nutzenkalkülen, Solidarität und Exklusion*, Weinheim/Basel: Beltz Juventa, 2020, S. 172.

18. FARROKZHAD, S., a. a. O., S. 47.

19. BERGHAHN, S.; ROSTOCK, P. (Hrsg.): *Der Stoff, aus dem Konflikte sind. Debatten um das Kopftuch in Deutschland, Österreich und der Schweiz*, Bielefeld: transcript Verlag, 2015.

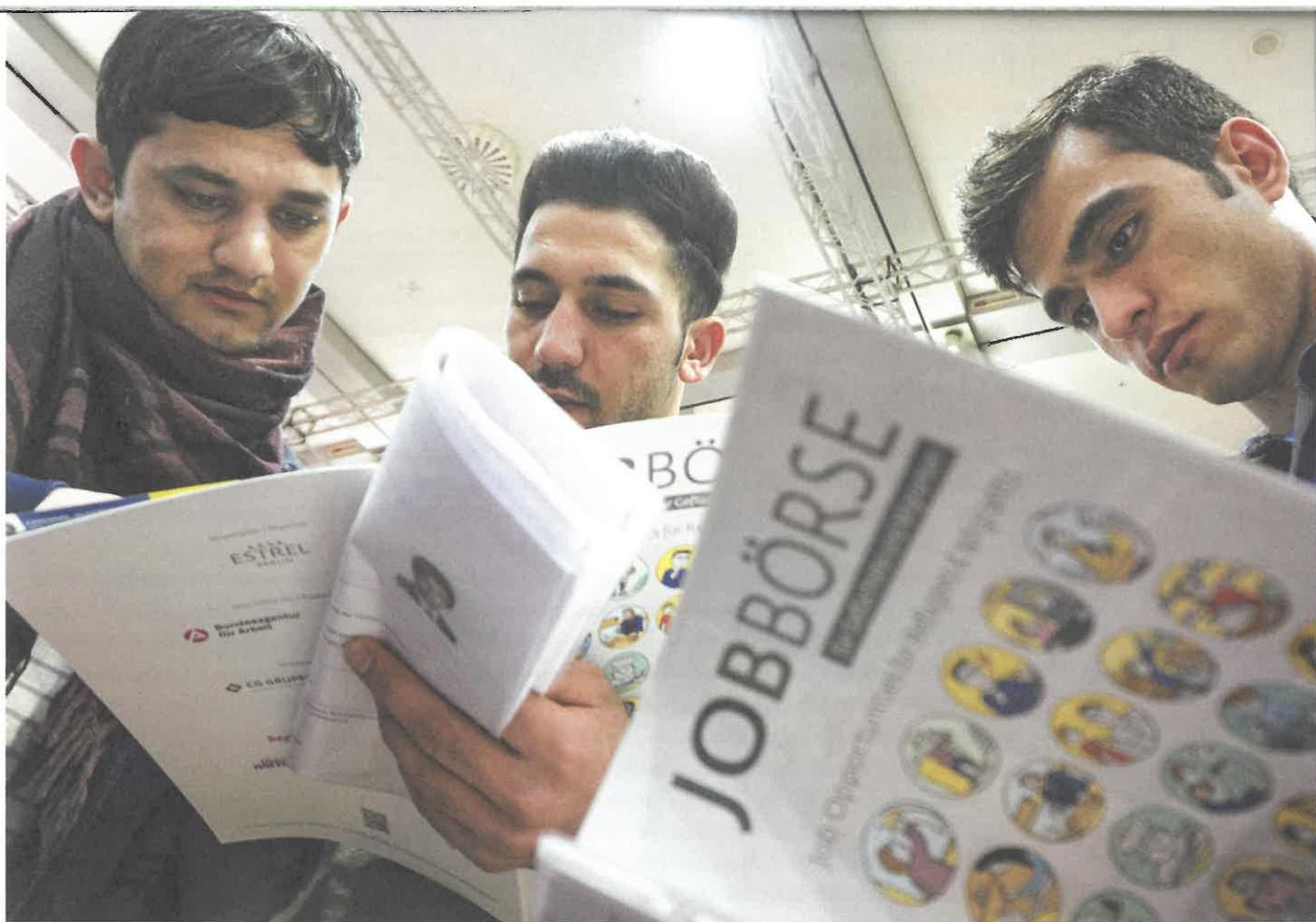
20. Eine gute Erläuterung zu diesem Begriff bietet Zakariya Keskinkilic auf der Website der Bundeszentrale für politische Bildung unter Kurztlink <https://bit.ly/3ilhT9P>. Vgl. auch ATTIA, I.: *Die „westliche Kultur“ und ihr Anderes. Zur Dekonstruktion von Orientalismus und antimuslimischem Rassismus*, Bielefeld: transcript Verlag, 2009.

21. WEICHELBAUMER, D.: *Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves*. Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Discussion Paper No. 10217, 2016; <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf>



**Dr. Katrin Menke**

Mitglied der Forschungsgruppe „Migration und Sozialpolitik“ am Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen  
E-Mail: [katrin.menke@uni-due.de](mailto:katrin.menke@uni-due.de)



Vernetzung schafft Möglichkeiten, wie zum Beispiel Jobbörsen speziell für geflüchtete Arbeitnehmer(innen).

Bild dpa/pa, Jochen Eckel

## Das Zauberwort heißt Kooperation

In einem Projekt, das der Caritasverband Koblenz zusammen mit vielen Partnern betreibt, werden seit fünf Jahren Geflüchtete und Asylsuchende dabei unterstützt, eine Ausbildung oder einen Arbeitsplatz zu bekommen. Die Erfolge sind ermutigend, die Hürden aber immer noch hoch.

Text **Andrea Müller de Merino, Gregor Bell**

Die Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden und Flüchtlingen begleitet den Migrationsdienst des Caritasverbandes Koblenz schon fast seit seiner Gründung. Der Wunsch zu arbeiten, eine Ausbildung oder einen Schulabschluss zu machen, wurde seit jeher von Klient(inn)en in den Beratungen geäußert. Arbeitsintegration von Asylsuchenden und Flüchtlingen war jedoch lange Zeit ein Randthema. Eine institutionalisierte

Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe fand regelhaft nicht statt. Lediglich die Migrationsdienste, Flüchtlingsräte oder verschiedene Projektförderungen haben sich der Thematik in der Vergangenheit angenommen.

Als im Herbst 2014 eine Ausschreibung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund („Integration von Asylbewerber/-innen und Flüchtlingen“) über die

Förderung von arbeitsmarktintegrativen Projekten bekannt wurde, war schnell klar, dass der Caritasverband diese Chance nutzen wollte, um eine rechtskreisübergreifende Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe strukturell zu ermöglichen. Nachdem der Antrag positiv beschieden wurde, konnte dank der langjährigen Kontakte zu den relevanten Institutionen der Arbeitsmarktintegration zügig der Projektverbund FAiR

## Projekt FAiR

### Ein Verbund mit vielen Partnern

„FAiR“ ([www.fair-caritas-koblenz.de](http://www.fair-caritas-koblenz.de)) ist eines von 41 Projekten, die durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund, Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerber/-innen und Flüchtlingen“ gefördert werden. Nähere Informationen finden Sie unter: [www.integrationsrichtlinie.de](http://www.integrationsrichtlinie.de)

Das Projekt unterstützt Geflüchtete bei der beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Vermittlung in Schule, Ausbildung und Arbeit. Um dies bestmöglich umsetzen zu können, wurde ein Projektverbund mit den folgenden Institutionen gegründet: Agentur für Arbeit Koblenz-Mayen, Caritasverband Koblenz e. V., Jobcenter Landkreis Mayen-Koblenz, Caritasverband Trier e. V.

Zudem kooperiert das Projekt mit der Handwerkskammer Koblenz, der Industrie- und Handelskammer Koblenz, dem Jobcenter Koblenz, diversen Arbeitgebern, der Carl-Benz-Schule, der Julius-Wegeler-Schule, dem AK Asyl – Flüchtlingsrat RLP e. V., dem Beirat für Migration und Integration Stadt Koblenz. Es wird finanziell unterstützt vom Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz, dem Bischöflichen Generalvikariat, dem Diözesan-Caritasverband Trier e. V., der Stadt Koblenz und dem Landkreis Mayen-Koblenz.

(Flüchtlinge und Asylsuchende integriert in die Region) gegründet und die Arbeit im September 2015 aufgenommen werden. Auf Initiative der Agentur für Arbeit Koblenz-Mayen wurde in deren Räumlichkeiten außerdem das Lotsenhaus für Flüchtlinge mit den folgenden Projekt- und Kooperationspartnern gegründet: Jobcenter Landkreis Mayen-Koblenz, Handwerkskammer Koblenz, Industrie- und Handelskammer Koblenz, Jobcenter Koblenz, Carl-Benz-Schule und Julius-Wegeler-Schule in Koblenz, Stadt Koblenz, Landkreis Mayen-Koblenz. Die gemeinsame Fallbearbeitung und Durchführung von verschiedensten Veranstaltungen haben wesentlich zur vertrauensvollen, institutsübergreifenden Zusammenarbeit beigetragen. Die Angebote konnten hierdurch miteinander verzahnt und ergänzt werden.

### Wissen in Migrationsfragen für alle Partner von Vorteil

Die Ansiedlung des Projekts im Migrationsdienst war ebenfalls ein großer Pluspunkt, da es bei der Zielgruppe meist nicht „nur“ um die Arbeitsmarktintegration geht, sondern auch um andere Fragestellungen wie den Spracherwerb oder auch jugendspezifische Fragen. Daher ist es von großem Vorteil, dass in der gleichen Abteilung zum Beispiel die Asylverfahrensberatung und die IQ (Integration durch Qualifizierung)-Anerkennungs-/Qualifizierungsberatung angesiedelt ist und

zusammen ganzheitlich Fälle bearbeitet werden können. Auch die Projektpartner nutzen gerne die vielseitige Expertise der Caritas Koblenz bezüglich Migrationsthemen.

In der schulischen Bildung konnte das Projekt mit den Partnern, den Berufsschulen Carl-Benz-Schule und Julius-Wegeler-Schule, einige Meilensteine erreichen. So wurde Koblenz zu einem von zunächst drei Modellstandorten in Rheinland-Pfalz, um Geflüchteten über das 18. Lebensjahr hinaus einen Schulbesuch zu ermöglichen. In der Folge konnte erreicht werden, dass eine Beschulung von über 18-Jährigen im Bildungsgang „Berufsvorbereitungsjahr Pflege/Gesundheit“ und „Ernährung/Hauswirtschaft“ eingerichtet wurde. Eine aus Sicht des Koblenzer Caritasverbandes dringend benötigte flächendeckende Beschulung der Zielgruppe über das 18. Lebensjahr hinaus resultierte daraus leider nicht. Dies hat zur Folge, dass derzeit viele Geflüchtete mit ihrer Ausbildung überfordert sind. Einerseits, weil die berufliche Fachsprache noch nicht ausreichend erlernt ist, und andererseits, weil Bildungslücken deutlich werden, die während einer Ausbildung kaum kompensiert werden können.

### Fachkräftemangel als glückliche Fügung

FAiR ist seit fünf Jahren in der Praxis tätig. Bereits 750 Klient(inn)en haben die Beratung in Anspruch

„Migrationspaket  
erschwert  
Arbeitsintegration  
erheblich“

genommen – 40 Prozent der Teilnehmenden konnten bereits in Ausbildung, Arbeit oder eine Schule vermittelt werden. Was als glückliche Fügung während dieser Zeit gelten kann, ist, dass der Fachkräftemangel und die Zuwanderung von Geflüchteten zusammengetroffen sind. Zahlreiche Arbeitgeber suchen weiterhin Kontakt zum Projekt, um Arbeitskräfte für sich zu gewinnen und rechtliche sowie interkulturelle Fragen zu klären.

## Die Kooperation erweitert

Da Integration keine Einbahnstraße, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, ist es wichtig, sich besser zu verstehen und dafür zu sensibilisieren, dass es Missverständnisse geben kann. Es gibt Besonderheiten und Vorgaben des deutschen Arbeitsmarktes, die erst gekannt und verstanden werden wollen, weshalb Schulungskonzepte für die Teilnehmenden des Projektes erarbeitet wurden. Auch die Mitarbeitenden müssen immer wieder selbst reflektieren, inwieweit sie Zuschreibungen und Stereotype im Kopf haben, die es zu überdenken gilt, um das Verhalten entsprechend anpassen zu können. Zum einen hat der Caritasverband Koblenz als Arbeitgeber den bereits begonnenen interkulturellen Öffnungsprozess weitergeführt – zum anderen werden interkulturelle Sensibilisierungsprozesse aber auch für Firmen, Institutionen und interessierte Akteure der Arbeitsmarktintegration angeboten.

Die Willkommenskultur der ersten Jahre und der Wunsch der Wirtschaft, Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu besetzen, sorgten unter anderem dafür, dass zahlreiche gesetzliche Hürden abgebaut wurden und die seit langem geforderte Sprachförderung über das B1-Niveau hinaus endlich etabliert wurde. Jedoch spätestens mit der Verabschiedung des Migrationspaketes im Sommer 2019 wurde die Arbeitsintegration von Asylsuchenden und geduldeten Personen erheblich erschwert. Die oftmals unmögliche Klärung der Identität und die Pflicht, in einer Erstaufnahmeeinrichtung leben zu müssen, verwehren den meisten Asylsuchenden einen Zugang zum Arbeitsmarkt. Um die Zielgruppe trotzdem zu erreichen und sie auf die Berufswelt in der neuen Heimat vorzubereiten, wurde der Projektverbund im Jahre 2019 um den Caritasverband Trier erweitert. In Kooperation mit der Agentur für Arbeit werden regelmäßig Infoveranstaltungen zum Thema Arbeitsintegration in der Aufnahmeeinrichtung für Asylbeherrnde in Trier angeboten.

Unterschiedliche Herausforderungen bleiben bestehen. Vor allem die Folgen der Corona-Pandemie sind noch nicht absehbar. Die Integration von geflüchteten Frauen in den Arbeitsmarkt und die damit einhergehende Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird noch über Jahre auf der Agenda stehen.



**Andrea Müller de Merino**

Mitarbeiterin im Projekt FAiR beim Caritasverband Koblenz e. V.  
E-Mail: [mueller\\_de\\_merino@caritas-koblenz.de](mailto:mueller_de_merino@caritas-koblenz.de)



**Gregor Bell**

Leitung Migrationsdienst/ Leitung FAiR beim Caritasverband Koblenz e. V.  
E-Mail: [g.bell@caritas-koblenz.de](mailto:g.bell@caritas-koblenz.de)

## MODERN OFFICE

### Betrifft Betreff

In der Briefkommunikation ist die Betreffzeile heutzutage kein Muss mehr, aber es kann für Ihre Geschäftspartner(innen) hilfreich sein, wenn Sie wichtige Informationen in der Betreffzeile nennen. Auf Folgendes sollten Sie dabei achten:

- ♦ Auf den Hinweis durch das Wort „Betreff“, „Betr.“ oder „Betrifft“ können Sie verzichten.
- ♦ Zwischen Betreffzeile und Anrede befinden sich zwei Leerzeilen.
- ♦ Setzen Sie keinen Punkt an das Ende der Betreffzeile. Andere Satzzeichen hingegen können Sie verwenden, wie zum Beispiel Ausrufezeichen.

- ♦ Der Betreff sollte nicht länger als zwei Zeilen sein.
- ♦ Sie können die Betreffzeile farbig oder durch Fettschrift hervorheben, wobei in der geschäftlichen Korrespondenz auf Farbe verzichtet werden sollte.

Für die Mailkommunikation dagegen gilt: keine Mail ohne aussagekräftige Betreffzeile. Damit erleichtern Sie Ihren Mailpartner(inne)n eine schnelle Übersicht. Antworten Sie auf eine Mail, können Sie das automatische Kürzel „AW:“ stehen lassen. Schreibt sich der Mailwechsel fort, sollten Sie den Betreff entsprechend anpassen, damit sich die AW:AW:AW:-Schlange nicht unendlich fortsetzt.

Birgit Winterhalter

# Geflüchtete finden besser als erwartet Arbeit

Die Zahl der nach Deutschland geflüchteten Menschen ist in den letzten Jahren angestiegen. Doch wie sehen ihre Möglichkeiten aus, hier zu arbeiten? Ein Vergleich mit den Zahlen früherer Geflüchteter zeigt: Die Arbeitsmarktintegration heute verläuft zunächst langsamer als früher, ist aber auf Dauer erfolgreicher.

Text **Rüdiger Wapler**

Im Jahr 2015 wurden in Deutschland die höchsten Zuzüge von Geflüchteten seit den Flucht- und Vertreibungsbewegungen gegen Ende des Zweiten Weltkriegs registriert. Insgesamt ist die Zahl der Geflüchteten von

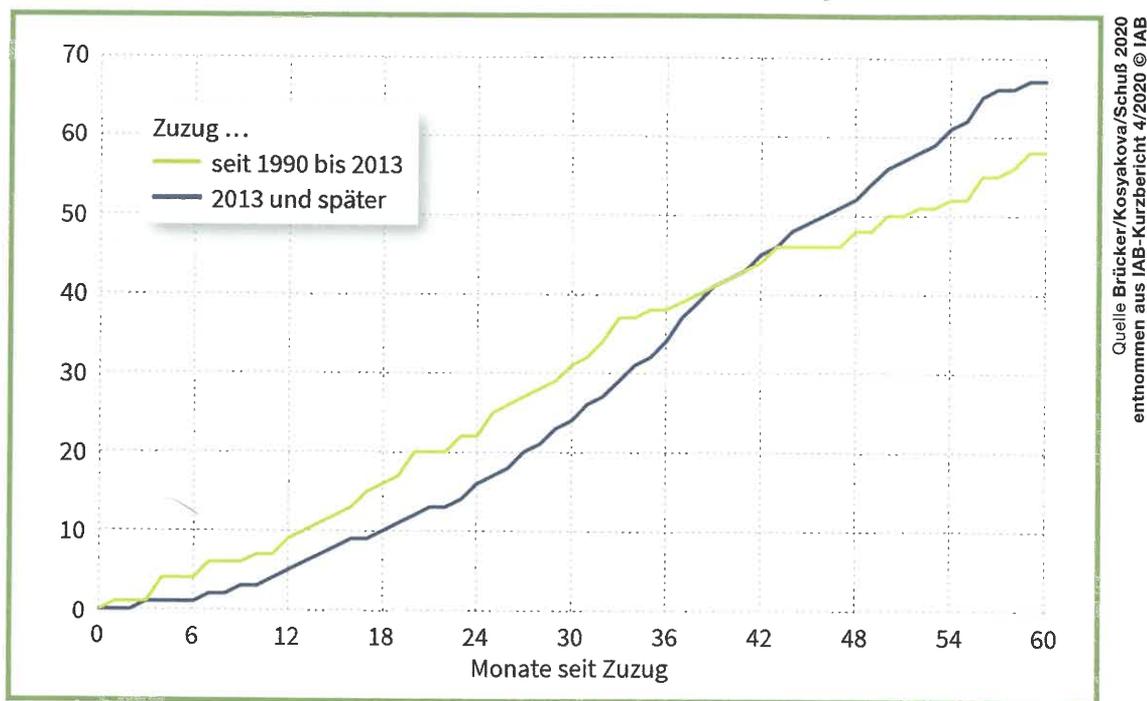
Jahresanfang 2013 bis Jahresende 2018 um 1,2 Millionen Personen gestiegen. Verschiedene Erhebungen weisen darauf hin, dass Geflüchtete im Vergleich zu Migrant(inn)en, die auf anderen Wegen zugereist sind, vor besonde-

ren Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration stehen: Geflüchtete finden später eine erste Beschäftigung, sind in ihrem jeweiligen Beschäftigungsverhältnis häufiger überqualifiziert und erhalten im Schnitt geringere

Bild **Adobe Stock/ Jale Ibrak**



Abbildung 1: Aufnahme der ersten Erwerbstätigkeit von Geflüchteten nach Zuzugskohorten



Quelle Brückner/Kosyakova/Schub 2020  
entnommen aus IAB-Kurzbericht 4/2020 © IAB

Anteil der 18- bis 64-jährigen Personen, die eine erste Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, in Prozent nach Monaten seit dem Zuzug.

Löhne.<sup>1</sup> Mögliche Ursachen hierfür sind beispielsweise, dass zum einen die im Herkunftsland erworbene formale Qualifikation nicht zu den hiesigen Anforderungen passt und zum anderen die notwendigen Sprachkenntnisse (des Ziellandes) nicht ausreichend vorhanden sind. Hinzu kommt, dass die (im historischen Vergleich) hohe Zahl an Geflüchteten, die ab 2015 kamen, mehr Konkurrenz untereinander auf dem Arbeitsmarkt zur Folge hat. Alle diese Faktoren führen dazu, dass einerseits ihre erwartete Integration in den Arbeitsmarkt eventuell langsamer verläuft als von

Geflüchteten, die zu früheren Zeiten in Deutschland Asyl gesucht haben (beispielsweise in den 1990er-Jahren im Rahmen des Krieges in Ex-Jugoslawien). Andererseits ist im Rahmen der starken Einwanderung von Geflüchteten nach Deutschland im Vergleich zu früher das Angebot an Sprach- und Integrationskursen stark ausgeweitet worden. Hinzu kommt, dass sich der Arbeitsmarkt 2015 bis 2018 in einem sehr robusten und somit aufnahmefähigen Zustand befand. Somit wäre zu erwarten, dass die Integration in den Arbeitsmarkt besser verläuft als in der Vergangenheit.

### Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten im Vergleich<sup>2</sup>

Wie einleitend geschildert, gab es sowohl Faktoren, die für, als auch solche, die gegen eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt der zwischen 2013 und 2018 Geflüchteten im Vergleich zu früheren sprachen. Wie aus Abbildung 1 erkennbar ist, verlief die Arbeitsmarktintegration der seit dem Jahr 2013 zugezogenen Geflüchteten in den ersten drei Jahren etwas langsamer als bei den früheren Kohorten. Danach hat sich der

„Das Angebot an Sprachkursen ist ausgeweitet worden“

Zu den im Heimatland erworbenen Kompetenzen müssen Geflüchtete in Deutschland oft Schritt für Schritt komplementäre Fähigkeiten entwickeln.

„Fünf Jahre nach  
Zuzug waren  
49 Prozent  
erwerbstätig“

Trend allerdings umgekehrt, und mit zunehmender Aufenthaltsdauer geht die Schere zwischen den beiden Gruppen weiter auseinander. Eine wesentliche Ursache dafür ist der Ausbau der Sprach- und Integrationskurse. Die Teilnahme an solchen Kursen könnte zunächst die Arbeitsmarktintegration verzögert, mit Abschluss dieser Maßnahmen aber zu einer höheren Erwerbstätigkeit beigetragen haben.<sup>3</sup>

In Abbildung 1 (s. Seite 25 oben) wird dargestellt, wie hoch der Anteil der Geflüchteten ist, die mindestens eine Erwerbstätigkeit in Deutschland aufgenommen haben. Eine andere Betrachtungsweise ist, wie hoch der Anteil der Personen ist, die an einem gewissen Stichtag erwerbstätig sind. Hierzu werden in Abbildung 2 die Erwerbstätigenquoten in Abhängigkeit der Dauer seit Zuzug dargestellt.

Aus Abbildung 2 (unten) geht hervor, dass fünf Jahre nach dem Zuzug 49 Prozent der Geflüchteten einer Erwerbstätigkeit nachgingen. Bei den früher zugezogenen Geflüchteten waren es zu diesem Zeitpunkt 44 Prozent. Die Abbildung verdeutlicht auch, dass es große Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. Ver-

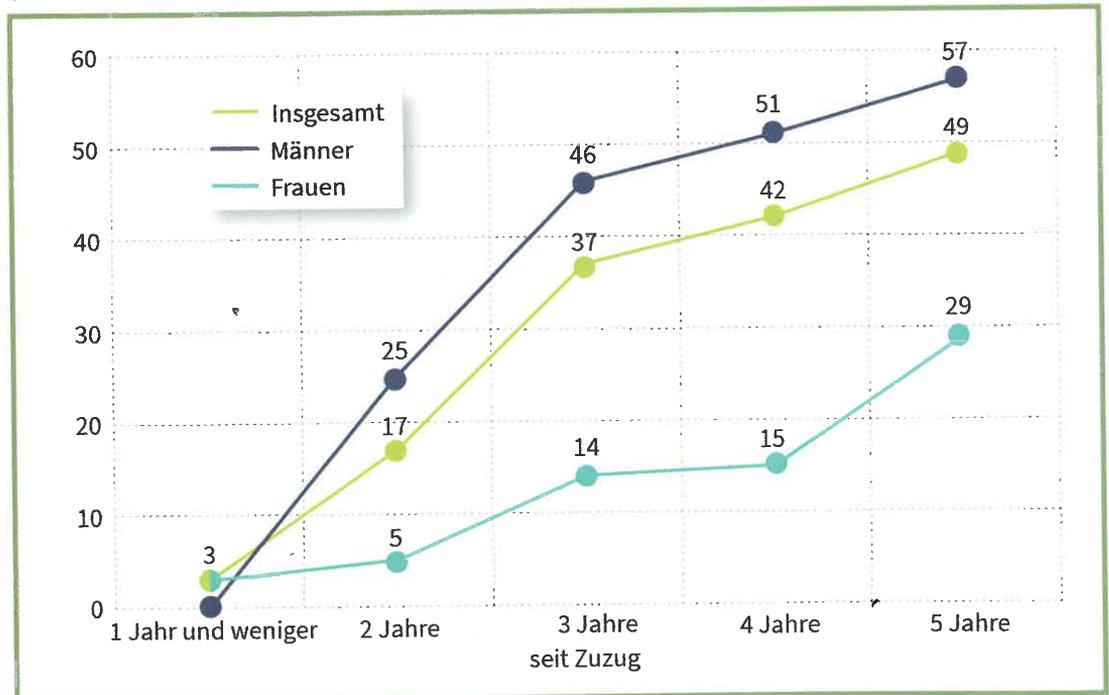
tiefende Analysen zeigen, dass die Erwerbstätigkeitswahrscheinlichkeit von Frauen ohne minderjährige Kinder 18 Prozentpunkte geringer ist als diejenige von Männern im vergleichbaren Haushaltskontext. Bei Frauen mit minderjährigen Kindern sinkt diese Wahrscheinlichkeit um weitere zwölf Prozentpunkte<sup>4</sup> (siehe zur Arbeitsmarktintegration von Frauen den Titelbeitrag von Katrin Menke in diesem Heft).

### Schul- und Berufsausbildung hat große Bedeutung

Auch die schulische und berufliche Bildung spielt eine wichtige Rolle im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit, eine Arbeit finden zu können. Besonders hohe positive Effekte werden bei Abschlüssen von mittleren allgemeinbildenden Schulen sowie beruflichen (im Gegensatz zu akademischen) Abschlüssen festgestellt.

Berufliche Erfahrungen im Herkunftsland haben insbesondere bei den geflüchteten Männern einen messbaren Einfluss auf die Möglichkeit, in Deutschland erwerbstätig zu sein. Allerdings scheint es eher von Vorteil, wenn die früher ausgeübte Tätigkeit nicht zu

Abbildung 2: Erwerbstätigenquoten der Geflüchteten im 2. Halbjahr 2018, getrennt nach Geschlecht und Jahren seit dem Zuzug nach Deutschland



Erwerbstätigenquote der 18- bis 64-jährigen Geflüchteten, in Prozent.

Quelle: Brückner/Kosyckova/Schub, 2020  
entnommen aus IAB-Kurzbericht 4/2020 © IAB

spezialisiert war.<sup>5</sup> Zumindest teilweise haben Geflüchtete, die früher sehr spezialisierte Tätigkeiten auf einem hohen Anforderungsniveau ausgeübt haben, mehr Schwierigkeiten als jene, die auf einem geringeren Level gearbeitet haben.<sup>6</sup> Dabei sind zwar 40 Prozent der Beschäftigten entsprechend ihren beruflichen Abschlüssen erwerbstätig, aber fast die Hälfte der Beschäftigten unter dem Anforderungsniveau ihrer früheren Tätigkeit. Dies ist damit zu erklären, dass formale berufliche Bildungsabschlüsse in den Herkunftsländern deutlich weniger verbreitet sind. Fähigkeiten, die in den Herkunfts- und Transitländern durch Berufserfahrung zwar erworben wurden, aber nicht formell bescheinigt sind, scheinen eine große Rolle zu spielen. Allerdings ist es auch nicht ungewöhnlich, dass Migration häufig zunächst mit einer Entwertung des in den Heimatländern erworbenen Kompetenzen verbunden ist. Dies kann erst schrittweise mit dem Erwerb komplementärer Fähigkeiten in den Zielländern kompensiert werden.<sup>7</sup>

## Bemerkenswertes Ergebnis

Die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten ist zunächst langsamer, dann aber schneller vorangeschritten, als es in der Vergangenheit bei Geflüchteten beobachtet wurde. Sie läuft somit besser als erwartet.<sup>8</sup> Angesichts der Tatsache, dass die Voraussetzungen für die Geflüchteten, die seit dem Jahr 2015 gekommen sind, in mancher Hinsicht ungünstiger waren als in der Vergangenheit, ist das ein bemerkenswertes Ergebnis.

### Anmerkungen

1. Vgl. AIYAR, S.; BARKBU, B.; BATINI, N.; BERGER, H.; DETRAGIACHE, E.; DIZIOLI, A.; EBEKE, C.; LIN, H.; KALTANI, L.; SOSA, S.; SPILIMBERGO, A.; TOPALOVA, P.: *The Refugee Surge in Europe: Economic Challenges*, IMF Staff Discussion Note Nr. 16/02, 2016. Siehe auch BRÜCKER, H.; HAUPTMANN, A.; VALLIZADEH, E.: *Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015*, IAB Aktuelle Berichte Nr. 14/2015. Vgl. ebenfalls EUROPÄISCHE KOMMISSION: *How are refugees faring on the labour market in Europe? A first evaluation based on the 2014 EU Labour Force Survey ad hoc module*, Working Paper Nr. 1/2016.

2. Empirische Grundlage aller hier dargestellten Ergebnisse ist die IAB-BAMF-SOEP-Befragung der Geflüchteten. Nähere Informationen zu diesem Datensatz in: BRÜCKER, H.; KOSYAKOVA, Y.; SCHUSS, E.: *Fünf Jahre seit der Fluchtmigration*

2015. *Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte*. IAB-Kurzbericht Nr. 4/2020.

2. BRENZEL, H.; KOSYAKOVA, Y.: *Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Längere Asylverfahren verzögern Integration und Spracherwerb*, IAB-Kurzbericht Nr. 6/2019. Entsprechend der Abgrenzung des Statistischen Bundesamtes werden alle Personen als erwerbstätig betrachtet, die für ihre Tätigkeit ein Entgelt erhalten. Das schließt auch Auszubildende, Praktikant(inn)en und geringfügig Beschäftigte mit ein.

3. BRÜCKER, H.; JASCHKE, P.; KOSYAKOVA, Y.: *Integrating Refugees and Asylum Seekers Into the German Economy and Society: Empirical Evidence and Policy Objectives*. Washington D.C.: Migration Policy Institute, 2019.

4. BRÜCKER; KOSYAKOVA; SCHUSS 2020, a. a. O.

5. Insgesamt waren rund zwei Drittel der Geflüchteten vor dem Zuzug erwerbstätig – Männer 75 Prozent; Frauen 39 Prozent.

6. Siehe BRÜCKER; KOSYAKOVA; SCHUSS für mehr Details sowie weitere Faktoren, die positiv mit den Chancen auf eine Erwerbstätigkeit verbunden sind.

7. CHISWICK, B. R.; LEE, Y. L.; MILLER, P. W.: *A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis*. In: *International Migration Review*, Jg. 39, H. 2, 2005, S. 332–353.

8. SCHLUDI, M.; BRÜCKER, H.; KOSYAKOVA, Y.: *Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten läuft besser als erwartet*. Nachgefragt bei Herbert Brücker und Yuliya Kosyakova. IAB-Forum, 25. Januar 2019.

„Migration ist oft mit einer Entwertung von Kompetenzen verbunden“



**Dr. Rüdiger Wapler**

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Mitarbeiter der Arbeitsgruppe Migration und Integration  
E-Mail: ruediger.wapler@iab.de