



LebensWerte Kommune | Ausgabe 2 | 2018

Ankommen in Deutschland

Wie Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten
in Kommunen gelingen kann



Zusammenfassung

Inhalt

Zusammenfassung	2
1 Einleitung	3
2 Arbeitsmarktintegration als Schlüsselfaktor	4
2.1 Rechtliche Zugangsbedingungen	4
2.2 Institutionelle Rahmenbedingungen	5
2.3 Geflüchtete Frauen im Arbeitsmarkt	7
3 Bilanz und Handlungsempfehlungen	9
4 Projekt „Ankommen in Deutschland“	12
Fazit	15
Literatur	17
Impressum	19

Jeder vierte
Geflüchtete
hat inzwischen
eine Arbeit
aufgenommen.

Weitere Determinanten für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt sind der frühzeitige Spracherwerb jenseits von Statusbegrenzungen und der Einsatz von standardisierten Qualifikations- und Kompetenzfeststellungsverfahren, um die größtenteils informell vorhandenen Kompetenzen der Geflüchteten messbar und diese für den Arbeitsmarkt verwertbar machen zu können. Ferner sollen arbeitsmarktpolitische Angebote für besondere Gruppen, insbesondere für geflüchtete Frauen, effizienter vermittelt und ggf. ergänzende bedarfsorientierte Maßnahmen entwickelt werden.

Auf eines sollten wir uns immer wieder zurückbesinnen: Hinter jeder Migrationsstatistik stehen Einzelpersonen oder Familien, die an einem neuen Ort ein neues Leben beginnen. Im Rahmen des ganzheitlichen Integrationsansatzes steht der Mensch im Mittelpunkt.

1 Einleitung

Es kommen immer weniger Geflüchtete nach Deutschland. Doch die öffentlich wahrgenommene Stimmung hat sich noch nicht gebessert. Es lohnt sich also, etwas genauer hinzuschauen: auf Zahlen und Fakten, aber auch Lernerfahrungen sowie konkrete Beispiele und Geschichten. Mit diesem Policy Brief möchten wir einen Beitrag zur Versachlichung der öffentlichen Debatte leisten.

Gerade noch 54.790 Asylsuchende wurden in diesem Jahr (von Januar bis April 2018) laut Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) registriert. Verglichen mit dem Jahr 2015, in dem 890.000 Flüchtlinge kamen (korrigierte Zahl des BAMF), ist dies nur ein Bruchteil. Verglichen mit den Verhältnissen in Jordanien (rund 1,5 Millionen Flüchtlinge auf ca. sechs Millionen Einwohner im Jahr 2015) oder dem Libanon (ca. 1,2 Millionen Flüchtlinge auf ca. vier Millionen Einwohner), relativieren sich beide Zahlen in Deutschland. Dennoch standen 2015 die Kommunen und die Zivilgesellschaft tatsächlich vor großen Herausforderungen, die zum Teil noch weiterhin bestehen. Was hat sich in diesen drei Jahren in den Städten, Gemeinden und Kreisen getan? Welche Lernerfahrungen wurden gemacht?

Die Hilfsbereitschaft in der Bevölkerung war anfangs unermesslich groß. Auch in Unternehmen und Medien war die vorherrschende Einschätzung zunächst positiv bis euphorisch. Doch nach einiger Zeit mussten alle Akteure einige Lernerfahrungen machen (siehe Textbox 3).

Es ist eine Binsenweisheit: *Sprache ist der Schlüssel zur Integration*. Aber nicht alle haben Zugang zu den offiziellen Integrationskursen des BAMF.¹ Diese gelten zunächst nur für Geflüchtete aus Ländern mit guter Bleibeperspektive. Viele aus einem Land mit mittlerer Bleibeperspektive bleiben Monate und Jahre. Nicht wenige von ihnen werden nie zurückgehen können. Falls andere Sprachkurse nicht angeboten werden, haben sie keine Chance, die deutsche Spra-

che zu lernen! Hier wäre mehr politischer Mut wünschenswert: Sprachkurse haben noch niemandem geschadet, auch wenn jemand nach einiger Zeit wieder in sein Herkunftsland zurückgehen sollte.

Anders als 2013 ist der Koalitionsvertrag der noch relativ neuen Bundesregierung weniger von „Willkommenskultur“, als von Ängsten geprägt. Die Kommunen sind hier oft weiter. Sie sind zum Erfolg verpflichtet und haben bereits mit Engagement und Kreativität zahlreiche integrationspolitische Lösungen erarbeitet.

Dies geschieht unter anderem im Rahmen des im Jahre 2016 gestarteten Projekts „Ankommen in Deutschland“² der Bertelsmann Stiftung, die Kommunen deutschlandweit bei der Entwicklung lokaler Integrations- und Teilhabestrategien begleitet hat. Hierbei steht insbesondere die Integration in den Arbeitsmarkt als Schlüsselfaktor für eine erfolgreiche gesamtgesellschaftliche Integration im Fokus.

Im folgenden Kapitel 2 sollen die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration in einer kompakten Analyse nachgezeichnet werden, aus denen die im Kapitel 3 formulierten Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Daran anknüpfend werden in Kapitel 4 die Ausgangsphilosophie, die methodische Herangehensweise und die Zielsetzung des Projekts „Ankommen in Deutschland“ vorgestellt. Bereichert werden die Ausführungen durch impulsgebende und weiterführende Textboxartikel. Abschließend wird im Fazit eine Bilanz gezogen, inwieweit bisher Erfolge in den kommunalen Integrationsbemühungen erzielt wurden und in welchen Bereichen weiterhin Handlungsbedarf besteht.

¹ Unabhängig vom Zugang wird auch immer wieder die unterschiedliche/mangelnde Qualität und die Inflexibilität der Kurse moniert.

² Vgl. hierzu die Projektseite www.ankommenindeutschland.de.

2 Arbeitsmarktintegration als Schlüsselfaktor

Arbeit und Beruf sind grundlegend für ein sinnstiftendes, finanziell unabhängiges und würdevolles Leben. Dementsprechend bildet eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten die Grundlage für eine erfolgreiche gesamtgesellschaftliche Integration.

Aus den aktuellen Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht hervor, dass von den seit 2015 nach Deutschland gekommenen Flüchtlingen **jeder vierte inzwischen Arbeit gefunden hat** (IAB 2018b). Etwa jeder Fünfte ist zudem sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt macht also Fortschritte. Erwähnenswert ist in diesem Kontext jedoch, dass die meisten Geflüchteten in Tätigkeiten untergebracht sind, in denen sie auch ohne gute Deutschkenntnisse zurechtkommen. Und die wenigsten von ihnen sind in der Industrie tätig, was wiederum mit den mitgebrachten Qualifikationen zusammenhängt.

Die Integration in den Arbeitsmarkt ist trotz der Fortschritte kein reibungsloser Prozess, sondern geht mit vielfältigen Herausforderungen einher. Das IAB fasst dies mit den folgenden Worten zusammen: „Die Arbeitsmarktintegration der Flüchtlinge braucht nach den Erfahrungen der Vergangenheit Zeit. Erfolg und Geschwindigkeit der Arbeitsmarktintegration hängen im Wesentlichen von der Sprachförderung, den Investitionen in Bildung und Ausbildung, der Arbeitsvermittlung und der Aufnahmebereitschaft der Wirtschaft ab“ (IAB 2018a: 1).

Im Folgenden sollen Herausforderungen und Hindernisse im Prozess der Arbeitsmarktintegration im Hinblick auf die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen herausgearbeitet werden. Dabei werden insbesondere das Qualifikationsniveau der Geflüchteten – mit besonderer Betrachtung der Frauen – sowie der Aspekt des Spracherwerbs im arbeitsmarktlichen Kontext beleuchtet.

2.1 Rechtliche Zugangsbedingungen

Asylpolitische Faktoren und die damit einhergehenden rechtlichen Rahmenbedingungen beeinträchtigen die Erwerbstätigkeit von Geflüchteten. Je nach Aufenthaltstitel der Geflüchteten sind das Asylgesetz, das Aufenthaltsgesetz und die Beschäftigungsverordnung entscheidende Zugangskriterien für den Arbeitsmarkt.³ Der Arbeitsmarktzugang für Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge ist unbeschränkt, wohingegen Asylbewerber und geduldete Flüchtlinge mit gewissen Einschränkungen⁴ zu rechnen haben. Im Zuge gesetzlicher Lockerungen seit 2014 können Geflüchtete mit den genannten „Statusgruppen“ bereits nach drei Monaten einer Beschäftigung nachgehen; dies bedarf jedoch der Zustimmung der Arbeitsagentur (vgl. SVR 2017: 146).

Die bereits etablierte Differenzierung zwischen Flüchtlingen aus „sicheren“⁵ und „unsicheren“ Herkunftsstaaten wird um die Unterscheidung zwischen Flüchtlingen mit „guter“⁶ oder mit „schlechter“ Bleibeperspektive erweitert. Nach diesem Prinzip haben Asylsuchende in der Regel nur dann Anspruch auf Fördermaßnahmen, wenn sie eine sogenannte „gute Bleibeperspektive“ haben, das heißt gute Aussichten, als Flüchtlinge anerkannt zu werden (Aumüller 2016: 21), wohingegen Geflüchtete mit schlechter Bleibeperspektive von den meisten Fördermaßnahmen ausgeschlossen werden. Folglich erschweren diese Kategorisierungen den Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten zusätzlich. Insbesondere wenn man Arbeitgeberperspektiven betrachtet, führen unklare Aufenthaltstitel⁷ sowie

3 Im Jahresbericht des SVR findet sich hierzu eine detaillierte Überblickstabelle (SVR 2017: 147).

4 Vgl. hierzu die Übersichtstabelle im aktuellen SVR-Jahresgutachten (ebd.).

5 Vgl. <http://www.bamf.de/DE/Fluechtlingsschutz/Sonderverfahren/SichereHerkunftsstaaten/sichere-herkunftsstaaten-node.html>.

6 Zu den Ländern mit guter Bleibeperspektive zählen derzeit Syrien, Iran, Irak, Eritrea und Somalia.

7 Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten zeigt, dass der Aufenthaltsstatus für die Beschäftigungschancen eine zentrale Rolle spielt (vgl. Brücker, Rother und Schupp 2016: 52 f.)

TABELLE 1 Asylersanträge nach Altersgruppen und Geschlecht im Zeitraum Januar – Juni 2017

Altersgruppen	Asylerstanträge						prozentualer Anteil männlicher Antragstellenden innerhalb der Altersgruppen	prozentualer Anteil weiblicher Antragstellenden innerhalb der Altersgruppen
	insgesamt	Aufteilung der männlichen Antragstellenden nach Altersgruppen		Aufteilung der weiblichen Antragstellenden nach Altersgruppen				
bis unter 4 Jahre	22.877	22,6%	11.832	18,9%	11.045	28,8%	51,7%	48,3%
von 4 bis unter 6 Jahre	3.029	3,0%	1.578	2,5%	1.451	3,8%	52,1%	47,9%
von 6 bis unter 11 Jahre	6.396	6,3%	3.359	5,4%	3.037	7,9%	52,5%	47,5%
von 11 bis unter 16 Jahre	5.559	5,5%	3.254	5,2%	2.305	6,0%	58,5%	41,5%
von 16 bis unter 18 Jahre	6.424	6,4%	5.113	8,2%	1.311	3,4%	79,6%	20,4%
von 18 bis unter 25 Jahre	20.243	20,0%	15.019	24,0%	5.224	13,6%	74,2%	25,8%
von 25 bis unter 30 Jahre	11.980	11,9%	8.163	13,0%	3.817	10,0%	68,1%	31,9%
von 30 bis unter 35 Jahre	8.826	8,7%	5.508	8,8%	3.318	8,7%	62,4%	37,6%
von 35 bis unter 40 Jahre	5.881	5,8%	3.521	5,6%	2.360	6,2%	59,9%	40,1%
von 40 bis unter 45 Jahre	3.568	3,5%	2.065	3,3%	1.503	3,9%	57,9%	42,1%
von 45 bis unter 50 Jahre	2.374	2,3%	1.334	2,1%	1.040	2,7%	56,2%	43,8%
von 50 bis unter 55 Jahre	1.499	1,5%	828	1,3%	671	1,7%	55,2%	44,8%
von 55 bis unter 60 Jahre	1.032	1,0%	498	0,8%	534	1,4%	48,3%	51,7%
von 60 bis unter 65 Jahre	658	0,7%	309	0,5%	349	0,9%	47,0%	53,0%
65 Jahre und älter	683	0,7%	295	0,5%	388	1,0%	43,2%	56,8%
Insgesamt	101.029	100,0%	62.676	100,0%	38.353	100,0%	62,0%	38,0%

Quelle: BAMF 2017: 7.

komplexe bürokratische Prozesse zu Planungsunsicherheiten, die für Arbeitgeber⁸ gegen die Beschäftigung von Geflüchteten sprechen (Wiedner, Salikutluk und Giesecke 2018: 4).

Auch die Regelungen der Rechtskreiszuordnung können den Zugang zum Arbeitsmarkt beeinträchtigen. Während für Asylsuchende und geduldete Flüchtlinge die Bestimmungen des SGB III in der Zuständigkeit der Arbeitsagenturen gelten, gilt für anerkannte Flüchtlinge das SGB II im Zuständigkeitsbereich der kommunalen Jobcenter. Es kommt also zu einem Rechtskreiswechsel, wenn Asylsuchende einen Schutzstatus erhalten; dabei gestaltete sich der Datentransfer zwischen Arbeitsagenturen und Jobcentern bislang schwierig (Aumüller 2016: 7). Eine kontinuierliche Beratung, die die Besonderheiten des Einzelfalls und die Interessen und Wünsche des Geflüchteten berücksichtigt, ist deshalb erschwert (Knuth 2016: 2). Als Lösung schlägt Knuth das Jobcenter als eine zentrale Anlaufstelle vor, welches den Rechtskreiswechsel möglichst weich gestalten könnte (a. a. O.: 24).

⁸ Aus Gründen der Einfachheit und besseren Lesbarkeit verwendet diese Publikation vorwiegend die männliche Sprachform. Es sind jedoch jeweils beide Geschlechter gemeint.

2.2 Institutionelle Rahmenbedingungen

Ein Großteil der institutionellen Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration basiert auf dem Prinzip, Geflüchtete zunächst in bestehende Programme zu vermitteln. Im Bericht der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) in Kooperation mit der Robert Bosch Stiftung und Bertelsmann Stiftung (Kreuzer, Pamp und Wieliki 2017b: 23) wird beispielsweise empfohlen, dass bestehende Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter ausgebaut und auf die Erfolgsaussichten für Flüchtlinge hin überprüft werden sollen. Weiter heißt es, dass spezifische Angebote an den Stellen eingeführt werden sollten, an denen die bestehenden Maßnahmen ausgeschöpft sind (ebd.). Hierbei handelt es sich insbesondere um Qualifikations- und Kompetenzfeststellungen sowie um Kurse zur Sprachförderung, die jeweils in den folgenden Kapiteln behandelt werden.

2.2.1 Qualifikationsniveau der Geflüchteten

Neben den beschriebenen rechtlichen Zugangsvoraussetzungen sind vor allem die im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen zentrale Determinanten im arbeitsmarktlichen Integrationsprozess.

Hierzu liefert die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten vorläufig repräsentative Daten unter anderem zum Bildungs- und Qualifikationsniveau der neu zugewanderten Flüchtlinge (vgl. Brücker, Rother und Schupp 2016).

Die Altersverteilung der Asylsuchenden deutet auf die enorme Bedeutung der Arbeitsmarktintegration hin, denn wie aus der Tabelle 1 hervorgeht, waren im Zeitraum Januar bis Juni 2017 75,7 Prozent der einen Asylantrag stellenden Personen jünger als 30 Jahre und somit in einer Altersstufe, für die Ausbildung, Studium, aber auch Erwerbsarbeit von enormer Bedeutung sind.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass rund 30 Prozent der Geflüchteten Hochschulen und berufliche Bildungseinrichtungen besucht und weniger als 20 Prozent einen Abschluss erworben haben (a. a. O.: 46). Die Mehrheit der Geflüchteten hat keine Berufsausbildung im Herkunftsland absolviert. Diese Erkenntnis sollte jedoch differenziert und geschlechterspezifisch (vgl. Kapitel 2.3) betrachtet werden. Denn in den meisten Ländern werden berufliche Fertigkeiten im Beruf erworben und nicht, wie es in Deutschland üblich ist, im Rahmen formaler beruflicher Ausbildungen. Informell erworbene Qualifikationen und Kenntnisse der Geflüchteten stellen jedoch wertvolle Potenziale für den deutschen Arbeitsmarkt dar. Lange Zeit fehlte es an verbindlichen und allgemein anerkannten Kompetenzfeststellungsverfahren, die die genannten Qualifikationen messbar machen. Laut Aumüller (2016: 39) ist die Frage einer zertifizierten Kompetenzanerkennung unter anderem deshalb zentral, da Unternehmen ein versicherungsrechtliches und auch wirtschaftliches Risiko eingehen, wenn sie Beschäftigte ohne zertifizierte Qualifikation einstellen.

Mit dem Projekt MYSKILLS von der Bertelsmann Stiftung und der Bundesagentur für Arbeit ist diesem unter anderem von Aumüller formulierten Handlungsbedarf aus dem Jahr 2016 Rechnung getragen worden. In Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit hat die Bertelsmann Stiftung ein Kompetenzfeststellungsverfahren entwickelt, wodurch informelle Qualifikationen sichtbar gemacht werden können – mit dem Ziel, diese auf dem Arbeitsmarkt verwertbar zu machen (siehe Textbox 1).

2.2.2 Sprachkenntnisse und Spracherwerb

Sprachkompetenzen sind der Schlüssel für die erfolgreiche Integration in allen gesellschaftlichen Teilbereichen, insbesondere in den Arbeitsmarkt. Da dem Großteil der Geflüchteten beim Zuzug deutsche Sprachkenntnisse fehlen (vgl. SVR 2017: 144), steht die Arbeitsmarktintegration somit am

TEXTBOX 1 MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen

Welche Kompetenzen bringen Geflüchtete mit?

Zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, Migranten und formal niedrig Qualifizierten hat die Bertelsmann Stiftung gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit (BfA) und dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) im Rahmen des Projekts MYSKILLS digitale Kompetenztests entwickelt. Diese sollen Aufschluss darüber geben, welche Kompetenzen unter anderem Geflüchtete mitbringen, auch wenn diese nicht durch Zeugnisse nachgewiesen werden können oder kein Berufsabschluss vorhanden ist.

Die Tests sollen zudem zeigen, in welchen typischen betrieblichen Einsatzfeldern eines Berufsbildes diese informell erworbenen Kompetenzen erfasst und auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden können. So kann die Arbeitssuche früher beginnen, indem passgenaue Vermittlung in Qualifizierung, Probearbeit, Praktikum oder Beschäftigung stattfindet.

Die Kompetenztests, die unter Aufsicht eines geschulten Testleiters stattfinden, werden für 30 Berufe entwickelt. Die ersten acht können derzeit bei allen Bundesagenturen für Arbeit, Jobcentern und vielen Optionskommunen durchgeführt werden.

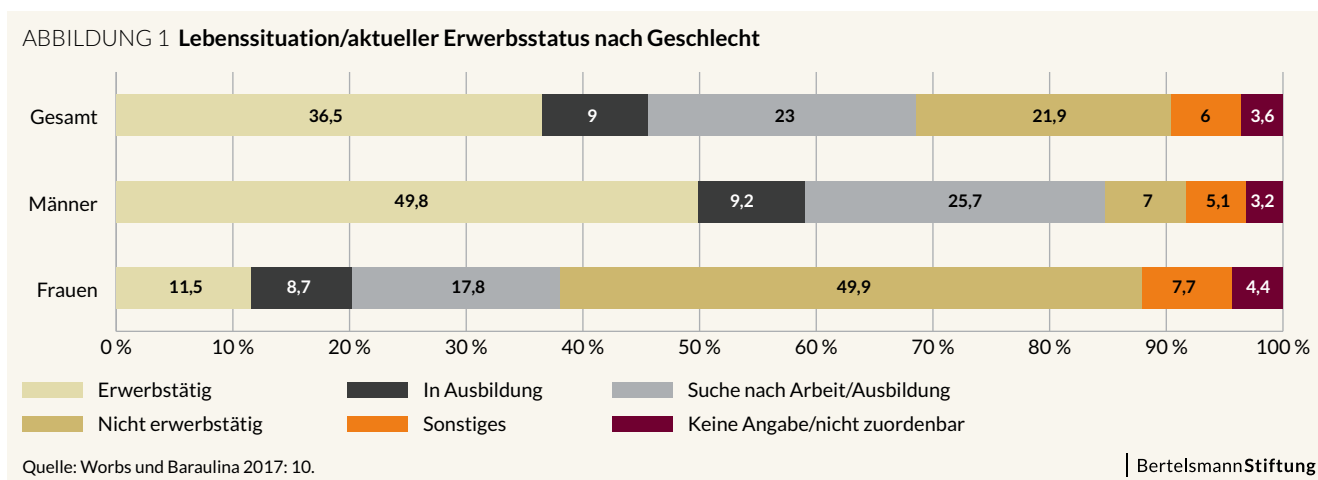
Um Sprachbarrieren zu überwinden, kann der Test in sechs Sprachen durchgeführt werden. Jeder Test enthält ungefähr 120 berufsspezifische Fragen und dauert ungefähr vier Stunden.

Erfahren Sie mehr auf www.myskills.de.

Anfang und sieht sich mit den folgenden institutionellen und rechtlichen Hindernissen konfrontiert. Staatlich geförderte Deutschkurse gibt es bundesweit in Form von BAMF-Integrationskursen sowie durch das ESF-BAMF-Programm⁹ und die berufsbezogene Sprachförderung des Bundes. Von diesen Angeboten können jedoch lediglich Geflüchtete mit guter Bleibeperspektive und aus unsicheren Herkunftsländern profitieren¹⁰ (vgl. Genge 2018: 29).

9 Bei Personen, die an diesen Sprachkursen teilgenommen haben, ist die Erwerbsbeteiligung signifikant höher als bei denen, die das nicht getan haben (Brücker, Rother und Schupp 2016: 39 f.).

10 Eine paragraphische Übersicht, wer durch einen Integrationskurs gefördert werden kann, findet sich in Genge 2018: 30.



Geflüchtete mit schlechter Bleibeperspektive, die keinen Anspruch auf Teilnahme am Integrationskurs haben, können beispielsweise an Sprachkursen¹¹ teilnehmen, die durch die eigenständige Förderung der Bundesländer angeboten werden (vgl. Aumüller 2016: 25). Dennoch erscheint es nicht sinnvoll, dass den Geflüchteten mit mittlerer und schlechter Bleibeperspektive der Zugang zu den BAMF-Kursen auch bei längerem Aufenthalt versperrt wird, weil dies den Integrationsprozess vor allem im Kontext des Arbeitsmarktzuganges hemmt. Deshalb ist es aus Sicht vieler Experten sowie vieler Kommunen und ihren Spitzenverbänden sinnvoll, auch diesen Menschen mit mittlerer und schlechter Bleibeperspektive niederschwellige Sprachkurse anzubieten.

Da Integration vor Ort stattfindet, stellt sich die Frage der Zusteuerung¹² durch Kommunen, Träger für ein erweitertes Sprachkursangebot zu finden. In der Praxis ergeben sich jedoch immer wieder Probleme bei der Finanzierung und der Umsetzung eines zügigen, bedarfsgerechten Kursangebots (Aumüller 2016: 37). Auch die dezentrale Unterbringung der Geflüchteten ist entscheidend für die Möglichkeit eines sozialen Austausches und kann wesentlich zur Verbesserung von Sprachkenntnissen beitragen.

11 In der Regel handelt es sich um Einsteigerkurse, die darauf abzielen, eine Integration auch in den Arbeitsmarkt zu beschleunigen.

12 Wenn Angebot und Nachfrage der vom BAMF finanzierten Integrationskurse, beispielsweise in ländlichen Gebieten, nicht deckungsgleich sind, dann haben in der Regel die Kommunen nicht die Möglichkeit, dies durch eine Verteilung der Teilnehmer auszugleichen. Denn die Steuerung der Integrationskurse liegt allein beim BAMF. Viele Kommunen möchten jedoch hier zusteuern, weil sie die Situation vor Ort besser im Blick haben. So lautete der Vorschlag des Deutschen Landkreistags im Mai 2017, Kommunen eine stärkere Koordinierungs- und Steuerungsrolle zuzusprechen. Mehr dazu unter: <https://www.landkreistag.de/presseforum/pressemitteilungen/2124-pressemitteilung-vom-29-mai-2017.html>.

Laut Knuth (2016: 3) erweist sich Sprache also nicht nur als Barriere, sondern als ein grundlegendes Dilemma, denn ohne Sprache keine Arbeit,¹³ ohne Einbindung in deutschsprachige Handlungskontexte kein Spracherwerb. Wenn hier keine Brückenlösungen gefunden werden, kann die Arbeitsmarktintegration allein am Sprachproblem scheitern.

2.3 Geflüchtete Frauen im Arbeitsmarkt

Frauen werden vonseiten der relevanten Akteure kaum als explizite Zielgruppe wahrgenommen und sind folglich auf der arbeitsmarktlichen Förderlandschaft benachteiligt, obwohl seit 2015 insgesamt über 400.000 Frauen (vgl. Pallmann 2017: 7) einen Asylantrag in Deutschland gestellt haben. Aus der Abbildung 1 geht außerdem hervor, dass der Frauenanteil bei den Asylanträgen bei einem Drittel liegt und in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen ist.

Im arbeitsmarktlichen Kontext ist zunächst erforderlich, die Situation der geflüchteten Frauen näher zu betrachten. Diesbezüglich sind die folgenden Studien in Bezug auf die Lebenssituation bzw. den aktuellen Erwerbsstatus nach Geschlecht der Geflüchteten aufschlussreich. Den Auswertungen von Worbs und Baraulina (2017: 10) zufolge sind die befragten Frauen in der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014 (12 Prozent vs. 50 Prozent) und in der IAB-BAMF-SOEP-Befragung 2016 (7 Prozent vs. 16 Prozent) jeweils deutlich seltener erwerbstätig als die Männer. Abbildung 1 zeigt anhand der zuerst genannten Studie, dass die jeweils Befragten „nicht erwerbstätig“ als Status angeben, das heißt weder auf dem Arbeitsmarkt noch in einer Ausbildung aktiv sind (vgl. ebd.)

13 Erfahrungen belegen, dass Arbeitgeber sprachbedingte Haftungsrisiken scheuen.

Festzuhalten ist also, dass die Erwerbsbeteiligung der Frauen deutlich unter der der Männer liegt. Diese Diskrepanz, auch als „Gender Gap“ bezeichnet, steht im Zusammenhang mit dem Vorhandensein von Kindern.¹⁴ Zudem werden als Ursache für die geringe Teilhabe der geflüchteten Frauen am Arbeitsmarkt auch tradierte Vorstellungen von Geschlechterrollen aufgeführt (Wiedner, Salikutluk und Giesecke 2018: 22). Dennoch ist zu beachten, dass es sich bei der Zielgruppe der geflüchteten Frauen um eine heterogene Gruppe handelt, die von vielfältigen individuellen Ausgangsbedingungen geprägt ist. In diesem Zusammenhang fordert Farrokzhad in einem anschaulichen Beispiel, dass bei der Vermittlung von vorhandenen und der Entwicklung von neuen Maßnahmen sowohl die Analphabetin als auch die gelernte Schneiderin und die studierte Elektrotechnikerin berücksichtigt werden sollten (vgl. Farrokzhad 2017: 47).

Der Handlungsbedarf besteht also darin, die Teilhabemöglichkeiten der geflüchteten Frauen zu stärken und gleiche Bildungschancen zu schaffen. Die Autoren der einschlägigen Fachliteratur sind sich einig: Den geflüchteten Frauen soll der Zugang zu bestehenden Maßnahmen der Regelförderung ermöglicht werden, indem sie für Karriere, Beruf, Ausbildung und Studium sensibilisiert werden. Hierbei wird nachdrücklich empfohlen, die genannte Zielgruppe mit passgenauen Informationen zu versorgen. Die Kommstruktur der Behörden könnte beispielsweise durch Lotsen, Coaches, Mentoren, Soziale Medien, Stipendien und Begegnungscafés aufgebrochen werden. Auch Angebote eines Dolmetscherpools (zum Beispiel für Unterkünfte, Beratungsstellen etc.) gehören zu den ersten wichtigen Schritten, um diesen Frauen Wege für den Zugang in den Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Bei der Entwicklung von Maßnahmen im arbeitsmarktlichen Kontext sollen zudem bedarfsgerechte Angebote zur Verfügung gestellt werden, die beispielsweise mit systematischen Kinderbetreuungsangeboten¹⁵ verknüpft werden (Farrokzhad 2017: 48). Auf dieser Grundlage ist zu empfehlen, Teilzeitangebote in den Bereichen Sprache, Qualifizierung und Beschäftigung auszubauen.

Insgesamt ist die Sensibilisierung von Aufnahmegesellschaft, insbesondere von Unternehmen im Kontext der Beschäftigung geflüchteter Frauen entscheidend. Hier soll-

ten Berufsverbände überlegen, wie sie diese Gruppe durch beispielsweise Mentoringprogramme, Informationskampagnen¹⁶ oder Schulungen von Multiplikatoren in den Betrieben ansprechen könnten. Mit den Worten Knuths (2017: 63) lässt sich abschließend festhalten, dass in diesem Prozess auch die ausgeprägt vorhandenen Bildungs- und Erwerbswünsche¹⁷ der geflüchteten Frauen ernst genommen und in realisierbare Bahnen gelenkt werden sollten.

¹⁴ Ein Überblick über die entsprechend ausgewerteten Daten im Rahmen der IAB-BAMF-SOEP-Befragung findet sich in Brücker, Rother und Schupp 2016: 43.

¹⁵ Studienergebnisse und Praxiserfahrungen zeigen, dass dies eine besonders hohe Hürde für viele geflüchtete Mütter ist.

¹⁶ Zum Beispiel durch die Sichtbarmachung von Erfolgsbiographien.

¹⁷ Vgl. hierzu die Daten der IAB-BAMF-SOEP-Befragung zu „Erwerbsaspirationen nach Geschlecht“ (Brücker, Rother und Schupp 2016: 51).

3 Bilanz und Handlungsempfehlungen

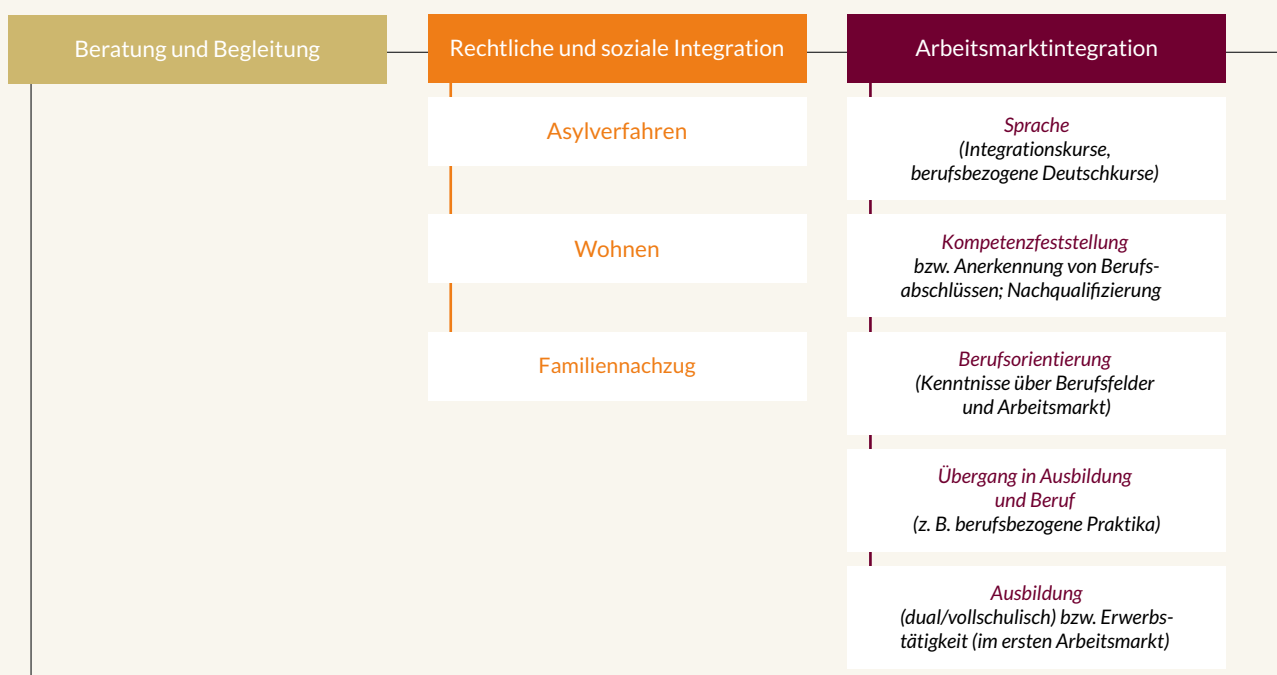
Es ist eine große Herausforderung, mehrere Hunderttausend Geflüchtete, bei denen es sich um eine heterogene Gruppe von Menschen handelt, in allen Bereichen der Gesellschaft, insbesondere jedoch in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Nicht zuletzt aufgrund der rechtlichen und institutionellen Barrieren und fehlender Sprachkenntnisse werden sich die Flüchtlinge nur schrittweise in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren. Auch der geringe Anteil von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung stellt eine weitere Herausforderung für den Arbeitsmarktzugang dar. Die Geschwindigkeit der Integration in den Arbeitsmarkt hängt also wesentlich von der Sprachförderung, der bedarfsgerechten Investition in Bildung und Ausbildung, der Arbeitsvermitt-

lung sowie der Aufnahmebereitschaft der Wirtschaft ab (IAB 2018a: 5).

Hier sind sich die Autoren der einschlägigen Fachliteratur einig: Im Kontext der genannten Handlungsfelder wird vor-dergründig „eine viel offenere und flexiblere Betreuungs- und Unterstützungsstruktur“ (Knuth 2016: 27) benötigt, die über Zuständigkeitsgrenzen hinausgeht. Knuth zufolge brauchen Geflüchtete eine für sie leicht zugängliche, verständliche, verlässliche und langfristig verfügbare Infrastruktur der Beratung und Begleitung, die sie eigenverantwortlich in Anspruch nehmen können (vgl. ebd.).

ABBILDUNG 2 **Komponenten eines Gesamtprozesses der Arbeitsmarktintegration**



Quelle: eigene Darstellung

BertelsmannStiftung

Dies äußert sich auch in Aumüllers Forderung, die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten als Gesamtprozess (vgl. Abbildung 2) zu betrachten. Die einzelnen Umsetzungsschritte im Gesamtprozess umfassen zunächst den frühzeitigen Spracherwerb, der auch für Geflüchtete aus sicheren Herkunftsstaaten sowie mit mittlerer und schlechter Bleibeperspektive zugänglich gemacht werden sollte (vgl. Aumüller 2016: 51). Nicht wenige von ihnen werden nie in ihre Herkunftsländer zurückkehren können. Auf kurz- und mittelfristiger Ebene würde die gesamtgesellschaftliche Integration in Deutschland durch die erworbenen Sprachkenntnisse erleichtert. Doch selbst wenn sie Deutschland verlassen sollten, hätten sie durch die erworbenen Deutschkenntnisse aus langfristiger Sicht in das eigene Humankapital investiert (vgl. auch SVR 2017: 148).

Zu weiteren Umsetzungsschritten im Gesamtprozess nennt Aumüller die Qualifikations- und Kompetenzfeststellung von Geflüchteten. Durch die standardisierte, computergestützte und weitgehend sprachunabhängige Verfahren wie MYSKILLS (siehe Textbox 1) sollen informell erworbene berufliche Kompetenzen ermittelt und auf dem Arbeitsmarkt verwertet werden. Ferner sollen der Übergang in Ausbildung und Beruf sowie die Aufnahme einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit durch bewährte und innovative Vermittlungsangebote aktiv unterstützt werden (Aumüller 2016: 50). Insbesondere geflüchtete Frauen, die in Bezug auf die Angebote der Arbeitsagenturen und Jobcenter bislang kaum als explizite Zielgruppe wahrgenommen wurden, sollten entsprechend entwickelte und vor allem individuell angepasste Angebote erhalten.

Die hier beschriebenen Komponenten eines Gesamtprozesses der Arbeitsmarktintegration zielen Aumüller (2016: 52) zufolge auf eine effektive und bedarfsorientierte Koordination der Maßnahmen ab, durch die die individuelle Integration beschleunigt werden kann. Die nähere Betrachtung der institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen zur Arbeitsmarktintegration im Kapitel 2 führt also zur grundlegenden Forderung, dass Strukturen des Arbeitsmarktes sich öffnen, sodass beispielsweise ein rechtskreisübergreifender und effizienter Informationsaustausch möglich wird (vgl. beispielhaft Textbox 2).

Während die Arbeitsvermittlung bei der massiven Fluchtzuwanderung der jüngsten Vergangenheit zu Kapazitätsengpässen bei Integrationskursen und in der Arbeitsvermittlung geführt hat, soll an dieser Stelle würdigend betont werden, dass vielerorts bereits vorhandene Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung mittlerweile bedarfsgerechter

und zielgruppenspezifischer angeboten werden.¹⁸ Dennoch sollte der Aufbau von effizienten und vor allem transparenten Vernetzungsstrukturen der kommunalen Akteure weiterhin ein zentrales Anliegen der Kommunen sein, da nur auf dieser Grundlage eine effektive Integration der Geflüchteten vor Ort in alle Lebensbereiche gewährleistet werden kann.

Dringend erforderlich ist hierbei, allen Geflüchteten Beteiligungsformate und öffentliche Foren anzubieten, um „aus ihren Erfahrungen mit unseren Institutionen und unseren gut gemeinten, aber oft nicht gut gemachten Bemühungen um Arbeitsmarktintegration zu lernen“ (Knuth 2016: 30).

Die schnelle und erfolgreiche Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt hängt also nicht nur von integrationspolitischen Rahmenbedingungen, sondern maßgeblich auch von individuellen Lebensumständen ab. Das Wohnumfeld oder die Frage des Familiennachzugs, ebenso wie die physische und psychische Gesundheit, können Integration fördern oder hemmen. Insbesondere die durch Flucht traumatisierten Menschen benötigen entsprechende Hilfsangebote. Auf eines sollten wir uns immer wieder zurückbesinnen: Hinter jeder Migrationsstatistik stehen Einzelpersonen oder Familien, die an einem neuen Ort ein neues Leben beginnen. Die hier vorgestellte ganzheitliche Integrationsstrategie stellt somit den Menschen in den Mittelpunkt.

Im folgenden Kapitel 4 wird das Projekt „Ankommen in Deutschland“ vorgestellt, welches die ganzheitliche Integrationsstrategie zur Ausgangsphilosophie erhebt und somit an die hier dargestellten Handlungsempfehlungen anknüpft. Wie diese in der Prozessbegleitung der beteiligten Kommunen in konkrete Maßnahmen, Konzepte und Produkte methodisch umgesetzt werden können, soll im Anschluss näher beleuchtet werden.

¹⁸ Zu den allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gibt es mittlerweile Programme der Bundesagentur für Arbeit (BA) für bestimmte Zielgruppen, wie z. B. junge Flüchtlinge (vgl. Aumüller 2016: 23; Knuth 2016: 11 ff.). Nennenswert sind zudem zwei bundesweite Fördernetzwerke: Das Programm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) und das Netzwerk „Integration von Asylbewerber/-innen und Flüchtlingen“ (IvAF) (vgl. SVR 2017: 154). Die Bundesregierung weitet ihr bestehendes Beratungsangebot derzeit so aus, dass es auch Flüchtlinge erreicht (a. a. O.).

TEXTBOX 2 Das Haus der Integration in Wuppertal

Die Integration von Geflüchteten in die Gesellschaft kann nur gelingen, wenn sie als kommunale Aufgabe verstanden wird. Unter dieser Prämisse haben die maßgeblichen kommunalen Akteure der Stadt Wuppertal im Dezember 2016 vielfältige Angebote für Geflüchtete und Migranten in einem gemeinsamen Haus der Integration zusammengefasst.

Am Standort Wicküler City bündeln das Ressort Zuwanderung und Integration, das Jobcenter Wuppertal mit der Geschäftsstelle „zebera“ und der Integration Point der Bundesagentur für Arbeit ihre Angebote. Damit ist ein bundesweit einmaliges, rechtskreisübergreifendes Kompetenzzentrum entstanden, das Kunden Wege erspart und Fachleute im Interesse der Kunden enger zusammenbringt.

Ziel ist, jedem einzelnen Geflüchteten ein bedarfsgerechtes Unterstützungsangebot zu unterbreiten, damit die ersten Schritte in Richtung Sprache, Ausbildung, Arbeit oder Studium, aber auch gesellschaftliche Teilhabe möglichst früh getan werden.

Unter dem folgenden Videolink stellt sich das Haus der Integration vor: <https://www.youtube.com/watch?v=pqtoQaygnVk>.

4 Projekt „Ankommen in Deutschland“

„Es braucht ein ganzes Dorf, ein Kind großzuziehen.“

(Indianische Weisheit)

Diese simple und überzeugende Weisheit lässt sich ohne Weiteres übertragen: Es braucht die gesamte Stadtgesellschaft oder eine ganze kommunale Verantwortungsgemeinschaft, um Geflüchtete zu integrieren. So banal dies klingen mag, es ist alles andere als selbstverständlich. Doch es geht kein Weg dran vorbei: Maßgebliche Akteure müssen strategisch zusammenarbeiten, wenn es beispielsweise darum geht, Geflüchtete schneller in Arbeit zu vermitteln.

Die Bertelsmann Stiftung hat dies nun in insgesamt 23 Pilotkommunen mit einer externen Prozessbegleitung erprobt, die etwa neun bis zwölf Monate vor Ort ist. Angestrebt wird, dass die Flüchtlingsintegration in den Kommunen effizienter und effektiver organisiert wird, indem Doppelarbeit vermieden und dadurch Flüchtlinge schneller und passgenauer mit Integrationsangeboten versorgt werden. Und dies vor allem in den Handlungsfeldern Arbeit & Ausbildung, Bildung & Sprache, Dialog & Beteiligung, Wohnen & Unterbringung.

Es geht jeweils darum, ein gemeinsames Leitziel und gemeinsame Ziele zu formulieren, eine Bestandsaufnahme vorzunehmen und konkrete Maßnahmen zu erarbeiten. Am Ende stehen eine klare Ablaufplanung, ein Flüchtlingskonzept oder ein neues Integrationskonzept.

Vor Ort ist es relevant, dass die richtigen Akteure am Tisch sitzen bzw. Mitglied der Steuerungsgruppe sind. Dies hängt vom jeweiligen Handlungsfeld ab. Beim Thema Arbeitsmarktintegration sind dies folgende Akteursgruppen:

- Ausländerbehörde
- Integrationsbeauftragte
- Wirtschaftsförderung
- Jugendamt
- Kommunale Berufsschulen
- Jobcenter

- Agentur für Arbeit
- Unternehmen und Kammern
- Wohlfahrtsverbände/Freie Träger
- Migrantenvertretungen bzw. -organisationen

Die Steuerungsgruppe (vgl. Abbildung 3) formuliert ein Leitbild oder eine Haltung sowie strategische Ziele, die gemeinsam angestrebt werden. Bei diesen strategischen Zielen geht es beispielsweise darum, Transparenz über Abläufe und Zahlen herzustellen sowie Entscheidungswege zu verkürzen und zu beschleunigen. Im Laufe des jeweiligen Prozesses wird zu einem Dialogformat eingeladen, an dem neben den Hauptamtlichen aus den beteiligten Institutionen auch Ehrenamtliche, Geflüchtete und interessierte Bürger teilnehmen können. Hier geht es um Information, inhaltlichen Austausch und Ideen für konkrete Maßnahmen zur Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Die Ergebnisse werden wiederum in der Steuerungsgruppe weiterbearbeitet.

Der Prozess der Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt stellt sich in jeder Kommune sehr unterschiedlich dar. Die Metapher Modulkoffer soll daher ausdrücken, dass jede Kommune unterschiedliche Formate aus dem Modulkoffer nutzen kann, da jede Kommune sehr unterschiedliche Ausgangsbedingungen hat (vgl. Abbildung 4).

Ein entscheidender Erfolgsfaktor ist, dass die Verwaltungsspitze hinter diesem Prozess steht. Bereits im Erstgespräch sollte daher – neben der Fachebene und der Moderation – der (Ober-)Bürgermeister oder Landrat oder ein anderes Mitglied des Verwaltungsvorstands teilnehmen.

Welche Pilotkommunen wurden und werden von der Bertelsmann Stiftung begleitet? 13 Kommunen und Landkreise haben das Projekt „Ankommen in Deutschland“ im Sommer 2016 begonnen und bereits abgeschlossen (1. Phase):

- Aschaffenburg
- Freiburg im Breisgau
- Gütersloh

ABBILDUNG 3 Prozessbegleitung in Kommunen



Quelle: eigene Darstellung

ABBILDUNG 4 Modulkoffer mit Handlungsfeldern



Quelle: eigene Darstellung

- Jena
- Kirchheim unter Teck
- Krefeld
- Merzig
- Oberallgäu (Landkreis)
- Oldenburg
- Osnabrück (Landkreis)
- Schweich (Verbandsgemeinde)
- Sonneberg
- Tübingen

Weitere zehn Kommunen und Landkreise in Hessen und Nordrhein-Westfalen starteten fast ein Jahr später dieses Projekt – in Kooperation mit dem Förderprogramm IQ und mit finanzieller Unterstützung der JPMorgan Chase Foundation:

- Darmstadt-Dieburg (Landkreis)
- Düren (Landkreis)
- Fulda (Landkreis)
- Hochtaunuskreis (Landkreis)

- Kassel (Landkreis)
- Münster (Stadt)
- Rhein-Kreis Neuss (Landkreis)
- Universitätsstadt Gießen (Stadt)
- Viersen (Landkreis)
- Werra-Meißner (Landkreis)

Alle genannten Kommunen treffen sich zusätzlich zu ihrer Umsetzung des Projekts „Ankommen in Deutschland“ vor Ort regelmäßig in Lernnetzwerktreffen, um sich kollegial auszutauschen und aktuelle Fragen gemeinsam zu beraten.

Als Teil des internationalen Netzwerkes Cities of Migration, das von dem Institut Global Diversity Exchange (GDx) der Ryerson University in Toronto, Kanada, gemanaged wird, berichten wir regelmäßig über Good-Practice-Projekte aus Deutschland. Umgekehrt gibt dies den Pilotkommunen die Möglichkeit, über Websites und Webinare von Cities of Migration Beispiele aus anderen Ländern zu betrachten und von diesen zu lernen.

Auch die Ergebnisse sind in jeder Kommune unterschiedlich. In Freiburg im Breisgau beispielsweise wurde mit Unterstützung der Prozessbegleitung ein Konzept für ein gemeinsames Kompetenz Center für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten erarbeitet. Dort sind Stadtverwaltung (Amt für Integration) sowie die zuständigen Stellen von Jobcenter und Arbeitsagentur in einem gemeinsamen Gebäude, haben eine klare Arbeitsteilung und kurze Wege auf dem Flur, um Geflüchtete direkt „aus einer Hand“ bzw. in einem „One Stop Shop“ zu beraten und zu vermitteln. Den Geflüchteten bleibt dadurch der undurchsichtige Weg durch den Dschungel der Institutionen erspart (siehe Textbox 2).

Die im Rahmen des Projekts „Ankommen in Deutschland“ gemachten Lernerfahrungen sowie erprobten Veranstaltungs- und Beteiligungsformate und Produkte, die von den beteiligten Kommunen entwickelt wurden, sollen in einem

digitalen Handbuch zusammenfassend dargestellt und allen interessierten Kommunen zugänglich gemacht werden. In erster Linie soll das Handbuch ein interaktives Werkzeug sein, das online am Bildschirm einsehbar ist. Hierzu wurde ein Erklärfilm produziert, der vereinfacht die Kernthesen dieses Projekts vorstellt und dabei auf das digitale

Handbuch verweist.¹⁹ Zudem wird Ende des Jahres 2018 ein umfassender Evaluationsbericht zum Projekt veröffentlicht.

19 Sowohl das digitale Handbuch als auch der Erklärfilm werden auf der Projektseite www.ankommenindeutschland.de platziert, wobei Letzterer auch auf dem Youtube-Kanal der Bertelsmann Stiftung zu sehen sein wird.

Drei Fragen an ... Amin Al Magrebi und Karam Alaa Aldin, beide Geflüchtete aus Syrien



Amin Al Magrebi (20 Jahre) kam im September 2015 mit seiner Familie über die Balkanroute in Sigmaringen (Baden-Württemberg) an. Im Jahre 2016 hat die Familie Asyl in Berlin beantragt und bewilligt bekommen. Zurzeit besucht er das Gabriele-von-Bülow-Gymnasium in Berlin und strebt im Anschluss ein Studium in Journalistik an.



Karam Alaa Aldin (18 Jahre) flüchtete im Alter von 13 Jahren mit seinen Familienangehörigen in den Libanon. Im Mai 2016 ist die Familie mit dem Familienvater, der seit einiger Zeit in Berlin Asyl beantragt hatte, über die Option des Familiennachzugs zusammengeführt worden. Derzeit besucht Karam eine schulische Maßnahme für berufliche Ausbildung.

Wie habt ihr die Willkommensklassen beim Erlernen der deutschen Sprache und für den Alltag empfunden?

Amin: Das Konzept meiner Willkommensklassen zum Erlernen der Sprache fand ich ehrlich gesagt etwas blöd, weil Kursbesucher verschiedene Lernniveaus hatten und ich schnell anfang, mich zu langweilen. Dann habe ich mich in einem anderen Deutschkurs in der Volkshochschule angemeldet. Ich kann sagen, dass die Sprache der Schlüssel ist und wenn man sie beherrscht, kann man mit den Leuten aus der Bürokratie reden.

Karam: Die Willkommensklasse war total super für mich. Man lernt dort einfache Begrifflichkeiten über Deutschland, aber auch, wie man einkaufen geht. Auch wenn ich die Sprache gut kann, ist es trotzdem nicht immer einfach für mich. Als ich Syrien verließ, hatte ich nicht genug gelernt, wie man mit der Welt und mit den Leuten umgeht. Dann kam ich hier an und das hat mich irgendwie verwirrt bzw. verwirrt mich immer noch. Was ich mir immer noch wünsche ist, dass es zum Beispiel mehr Orientierungskurse gibt, um Deutschland besser kennenzulernen.

Gab es Ehrenamtliche oder Menschen aus dem privaten Umfeld, die euch unterstützt haben, und wenn ja, wie?

Amin: Meine Geschichtslehrerin zum Beispiel war sehr hilfreich und ich bin ihr sehr dankbar. Sie hat uns dabei geholfen, eine Wohnung zu finden. Wir sind noch heute miteinander befreundet und haben zusammen Theater, Museen besucht und solche Sachen. Und mein Deutschlehrer hat mir dabei geholfen, einen Minijob für die Sommerferien zu finden.

Karam: Bei mir war es auch mein Deutschlehrer, der mir bei zum Beispiel bei meinem Asylantrag geholfen hat, als ich eine Bevollmächtigung schreiben musste. Er hilft auch immer dann, wenn ich Fragen habe.

Wie würdet ihr eure bisherige Zeit in Deutschland beschreiben?

Karam: Für mich war das eine große, tiefe Veränderung, im Jahre 2015 von Syrien nach Libanon zu fliehen, wo wir sehr viel gemobbt wurden. In Deutschland gab es aber eine positive Veränderung, zum Beispiel mit dem Wohnen, und weil ich hier nicht mehr gemobbt wurde. Ich kann also sagen: Ich fühle mich hier sehr wohl!

Amin: Ich habe viele neue Freunde hier gefunden und ich freue mich, dass ich ein Zimmer habe, wo ich die Tür zumachen und irgendetwas lesen oder schreiben kann. An der Wand habe ich Fotos von meiner Oma, meiner Familie und alten Freunden in Syrien, die jetzt alle in Europa sind. Dort habe ich nichts mehr. Ich habe mir hier eine Heimat aufgebaut und möchte nach dem Abi studieren. Meine Zukunft sehe ich in Deutschland.

Fazit

Der vorliegende Policy Brief ist von der Fragestellung ausgegangen, wie Integration von Geflüchteten auf kommunaler Ebene effektiv gemeistert werden kann.

Festzuhalten ist: Integration braucht ein strategisch tragfähiges Konzept vor Ort. Und sie braucht Zeit. Leider werden in der öffentlichen Debatte mehr und mehr schlechte Erfahrungen, Zweifel und Ängste in den Vordergrund gestellt. Tatsächlich ist die Integration von Geflüchteten ein sehr komplexer Prozess, wie auch in diesem Policy Brief deutlich wurde. Dennoch wäre es für alle Beteiligten von Vorteil, die Suche nach *Lösungen* zu betonen und die *Chancen* zu nutzen, die die Flüchtlingszuwanderung mit sich bringt.

In erster Linie suchen die Geflüchteten Schutz vor Krieg und Verfolgung! Diesen Schutz zu bieten, das ist ein Gebot der Menschlichkeit. In zweiter Linie sind die oft jungen und motivierten Neuzuwanderer, unter ihnen viele Geflüchtete, auch eine Bereicherung für Gesellschaft und auf mittlere Sicht auch für den Arbeitsmarkt.

Erstes Fazit ist also: *Integration ist machbar*. Doch es gibt auch noch viele Barrieren, die im Kapitel 2 und 3 dieses Policy Briefs umfassend beleuchtet wurden.

TEXTBOX 3 Lernerfahrungen und Handlungsimpulse

- **Integration braucht Zeit!** Sie kann gelingen, aber es dauert länger.
- **Es fehlt an Transparenz!** Den Institutionen fehlt es an gemeinsamen Daten – und Ehrenamtlichen, Geflüchteten und Unternehmen fehlen wichtige und komprimierte Informationen.
- **Eine individuelle Begleitung ist ein Erfolgsfaktor!** Ob Integrationslotse oder ehrenamtlicher Pate – es ist eine große Hilfe, bei Behördengängen oder Arztbesuchen begleitet zu werden.
- **Die Abläufe sind aufeinander abzustimmen!** Nur durch eine intensive Zusammenarbeit vor Ort kann Doppelarbeit vermieden, können Übergänge und Schnittstellen angepasst werden.
- **Oft werden Maßnahmen an den Betroffenen vorbei entwickelt – sie zu fragen wäre wichtig!** Es wurde viel „über“ die Geflüchteten gesprochen, wenig „mit“ ihnen.
- **Möglichkeiten der Begegnung schaffen!** Hier helfen „Brückenbauer“ aus Migrantenorganisationen oder Sprach- und Kulturmittler. Nur so können Ressentiments abgebaut werden.
- **Potenziale erkennen!** Was bringen die Menschen mit? Da, wo Zeugnisse fehlen und Berufsabschlüsse nicht üblich sind, helfen inzwischen Profiling-Verfahren, Menschen ihren Qualifikationen entsprechend zu beraten.
- **Kommunikation und Dialog mit der Bevölkerung ist unabdingbar!** Für viele Medien gilt: „Bad news are good News“. Umso wichtiger, dagegenzuhalten und auch von Erfolgsgeschichten zu berichten.
- **Den ganzen Menschen sehen!** Wer Traumata durch Erfahrungen mit Krieg und Gewalt mitbringt, wer sich um seine Familie sorgt, braucht Hilfe, um diese elementaren Sorgen anzugehen
- **Bei den Kindern und Jugendlichen keine Chancen verpassen!** Je früher Kinder und Jugendliche durch Kitas und Schule versorgt werden, umso schneller lernen sie die Sprache und integrieren sich spielend.

Die zehn Lernerfahrungen und Handlungsimpulse in der Textbox 3 zeigen gleichzeitig auf, was noch zu tun ist, wo Handlungsbedarf besteht. Sie zeigen zudem, dass es einen ganzheitlichen Ansatz braucht, der den *ganzen* Menschen im Mittelpunkt sieht, nicht nur seine Arbeitskraft. Die Stadt Stuttgart zeigt mit ihrem Ansatz „Empowerment“²⁰, wie Flüchtlinge sich engagieren können, dass sie kreativ sind, neue Ideen mitbringen und entwickeln, wenn man ihnen die Chance dazu gibt.

Vieles wurde in diesem Policy Brief nicht behandelt. Beispielsweise das Vorhaben der Bundesregierung, Ankerzentren einzurichten. Denn noch ist nicht klar, wie diese in der Praxis aussehen und was die Ankerzentren für Geflüchtete wie Kommunen bedeuten werden. Auch der Versuch, sich in der EU auf einheitliche Asylverfahren zu einigen, wird in diesem kommunalen Policy Brief nicht behandelt. An dieser Stelle daher nur der Verweis auf andere Projekte der Bertelsmann Stiftung dazu.²¹

Aus der Projektbegleitung unserer Pilotkommunen lässt sich an dieser Stelle festhalten:

- Projekte, die für die Zielgruppe Geflüchtete entwickelt worden sind, sollten in den Regelbetrieb überführt werden. Vieles, was hier entwickelt wurde, kann auch für andere Zielgruppen von Vorteil sein.
- Kommunen, die zur Verbesserung der Flüchtlingsintegration gemeinsame Konzepte, Verfahren und Maßnahmen entwickelt haben, sind im Vorteil. Bei der nächsten Herausforderung durch die Zuwanderung von Flüchtlingen oder anderen Zielgruppen werden sie gut aufgestellt sein.
- Nichts ersetzt die persönliche Begegnung. Das gilt nicht nur für Ehrenamtler, sondern für die gesamte Stadtgesellschaft. Daher empfiehlt es sich, dass Kommunen Orte der Begegnung schaffen oder durch Multiplikatoren oder „Brückenbauer“ beispielsweise aus Migrantenorganisationen Begegnung ermöglichen.

- „Tue Gutes und rede darüber!“ – zu wenig wird über die positiven Erfahrungen, persönlichen Geschichten und guten Projekte berichtet. Aber nur so kann der Schwarzmalerei etwas entgegengesetzt werden. Die neu diskutierten Ansätze von „Storytelling“ und „Framing“ sind hier durchaus vielversprechend und beachtenswert, zum Beispiel das Projekt „Neue Migrationsnarrative“²²

In diesem Rahmen hoffen wir, dass noch mehr Kommunen sich der Website²³ „Offene Kommunen“ der Offenen Gesellschaft anschließen und sich zu Weltoffenheit, Vielfalt und Demokratie bekennen.

Wir alle sollten bei der Integration von Geflüchteten nicht stehen bleiben. Es geht insgesamt darum, wie das Zusammenleben in Vielfalt²⁴ in unseren Städten, Kreisen und Gemeinden gestaltet und verbessert werden kann.

20 Mehr Informationen hierzu unter: www.stuttgart.de/empowerment.

21 Vgl. hierzu unter www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/migration-fair-gestalten/projektthemen/asyl-proaktiv-gestalten/.

22 Mehr Informationen hierzu unter: <http://www.narrativechange.org/de>.

23 Einschlägiger Link unter: www.die-offene-gesellschaft.de/kommunen/ueberblick.

24 Dies ist auch Thema des diesjährigen Reinhard Mohn Preises. Mehr Informationen unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/reinhard-mohn-preis/>.

Literatur

- Aumüller, Jutta (2016). *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiter-führende Empfehlungen*. Hrsg. Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017). „Aktuelle Zahlen zu Asyl“. Juni 2017. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-juni-2017.pdf?__blob=publicationFile (Download 17.4.2018).
- Brücker, Herbert, Nina Rother und Jürgen Schupp (Hrsg.) (2016). *IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. Forschungsbericht 29 des BAMF und des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl*. Nürnberg. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb29-iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete.pdf;jsessionid=3A67EA708589F3EF81BDC08A3B947A4E.2_cid286?__blob=publicationFile (Download 5.6.2018).
- Farrokhzad, Schahrzad (2017). „Teilhabe geflüchteter Frauen am Arbeitsmarkt – Ausgangslagen, Hürden, Handlungsstrategien“. *Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen*. Hrsg. Christian Pfeffer-Hoffmann. Berlin. 19–58.
- Genge, Joachim (2018). *Flüchtlinge. Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und Jobcenter*. Hrsg. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Bonn.
- Gesemann, Frank, und Roland Roth (Hrsg.) (2018). *Handbuch Lokale Integrationspolitik*. Wiesbaden.
- IAB – Institut für Arbeits- und Berufsforschung (2018a). „Aktuelle Daten und Indikatoren. Zuwanderungsmonitor“. März 2018. Nürnberg.
- IAB – Institut für Arbeits- und Berufsforschung (2018b). „Aktuelle Daten und Indikatoren. Zuwanderungsmonitor“. Nürnberg.
- Knuth, Matthias (2016). *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikation vermitteln*. WISO Diskurs 21/2016. Hrsg. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Knuth, Matthias (2017). „Aus alten Wegen zu neuen Zielgruppen – und wie geflüchtete Frauen dabei verpasst werden“. *Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen*. Hrsg. Christian Pfeffer-Hoffmann. Berlin. 59–69.
- Kreuzer, Matthias, Andreas Pamp und Matthias Wieliki (2017a). „Kommunales Integrationsmanagement. Teil 1: Managementansätze und strategische Konzeptionierung (7/2017)“. Hrsg. Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt). Köln.
- Kreuzer, Matthias, Andreas Pamp und Matthias Wieliki (2017b). „Kommunales Integrationsmanagement. Teil 2: Handlungsfelder und Erfolgsfaktoren gestalten (15/2017)“. Hrsg. Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt). Köln.
- Montero Lange, Miguel, und Janine Ziegler (2017). „Die Arbeitsmarktsituation geflüchteter Frauen: Zahlen, Fakten, und internationale Erfahrungen“. *Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen*. Hrsg. Christian Pfeffer-Hoffmann. Berlin. 71–92.
- Pallmann, Ildikó (2017). *Integration in den Arbeitsmarkt – Spezifische Herausforderungen für Geflüchtete Frauen? Profile der Neueinwanderung 2017. Spezifische Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen*. Hrsg. Christian Pfeffer-Hoffmann. Berlin. 7–17.
- SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hrsg.) (2017). *Chancen in der Krise: Zur Zukunft der Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa. Jahresgutachten 2017*. Berlin. www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/10/SVR_Jahresgutachten_2017.pdf (Download 5.6.2018).
- Wiedner, Jonas, Zerrin Salikutluk und Johannes Giesecke (2018). *Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Potenziale, Perspektiven und Herausforderungen*. State-of-Research-Papier 7, Verbundprojekt, ‚Flucht: Forschung und Transfer‘. Hrsg. Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück, Internationales Konversionszentrum Bonn

(BICC). Osnabrück und Bonn. <https://flucht-forschung-transfer.de/wp-content/uploads/2018/03/SoR-07-Arbeitsmarktintegration-von-Gefl%C3%BChteten.pdf> (Download 5.6.2018).

Worbs, Susanne, und Tatjana Baraulina (2017). „Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung, Arbeitsmarkt“. BAMF-Kurzanalyse 1/2017. Nürnberg. www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluechtete-frauen.pdf?__blob=publicationFile (Download 5.6.2018).

Mission

„Analysen und Konzepte“ ist eine Publikationsreihe aus dem Programm „LebensWerte Kommune“. Das Programm widmet sich den drei großen gesellschaftlichen Herausforderungen auf kommunaler Ebene: dem demographischen Wandel in seinen Ausprägungen und Auswirkungen auf alle Politikfelder, der zunehmenden sozialen Spaltung, insbesondere bei Kindern und Jugendlichen, sowie der Haushaltskrise, die sich regional vertieft und kommunales Agieren behindert. „Analysen und Konzepte“ soll Ergebnisse der Stiftungsarbeit zu diesen Themen praxisgerecht vermitteln und den Entscheidungsträgern relevante Informationen zur Verfügung stellen.

Die Bertelsmann Stiftung engagiert sich in der Tradition ihres Gründers Reinhard Mohn für das Gemeinwohl. Sie versteht sich als Förderin des gesellschaftlichen Wandels und unterstützt das Ziel einer zukunftsfähigen Gesellschaft. Die Bertelsmann Stiftung tritt ein für die Stärkung kommunaler Selbstverwaltung, da auf kommunaler Ebene gesellschaftlichen Herausforderungen am wirkungsvollsten begegnet werden kann. Die Stiftung ist unabhängig und parteipolitisch neutral.

Ausblick

Nr. 3 | 2018 erscheint im Juli 2018

KECK-Atlas Nordrhein-Westfalen
Im Fokus: Chancen von Kindern

Die aktuellen Statistiken der Bundesagentur für Arbeit über den SGB-II-Bezug (2017) zeigen, dass Kinder überdurchschnittlich oft von Armut betroffen sind. Während etwa 12 Prozent der unter 65-Jährigen SGB-II-Leistungen erhalten, gilt dies für 19 Prozent der unter 15-Jährigen. Darüber hinaus wächst nicht allein die Zahl armer Kinder, sondern auch die Verweildauer in SGB II.

In Nordrhein-Westfalen (NRW) leben knapp 500.000 Kinder in SGB-II-Bedarfsgemeinschaften. Es zeigen sich große Unterschiede zwischen den Kommunen: Während in manchen Kreisen und kreisfreien Städten weniger als 10 Prozent der Kinder in Armut leben, betrifft dies in manchen Regionen, vor allem dem Ruhrgebiet, mehr als jedes dritte Kind. Auch Entwicklung und Dauer des SGB-II-Bezugs variieren.

Die kommende Ausgabe von „Analysen und Konzepte“ macht auf Grundlage des KECK-Atlas diese Unterschiede zwischen den Kommunen Nordrhein-Westfalens transparent und vergleichbar (www.keck-atlas.de/nrw). Die Aufbereitung und Veröffentlichung der Statistiken fand im Zuge der wissenschaftlichen Begleitforschung zu „Kein Kind zurücklassen! Kommunen in NRW beugen vor“ (KeKiz) der Bertelsmann Stiftung und dem Verein Familiengerechte Kommune e. V. statt.

Impressum

© 2018

Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Bertelsmann Stiftung
 Carl-Bertelsmann-Straße 256
 33311 Gütersloh
 Telefon +49 5241 81-0
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Claudia Walther

Autoren

Alis Tufenkchyan, Claudia Walther

Korrektur

Rudolf Jan Gajdacz, München

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Foto

Nejron Photo | Shutterstock

ISSN 2199-7969

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Claudia Walther
Senior Project Manager
Programm LebensWerte Kommune
Telefon +49 5241 81-81360
claudia.walther@bertelsmann-stiftung.de

www.ankommenindeutschland.de

www.bertelsmann-stiftung.de