



# FLÜCHTLINGE IN ARBEIT UND AUSBILDUNG

Potenziale für Wirtschaft und Gesellschaft

*Bilanzpapier*

*des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für  
Bleiberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt*



---

# FLÜCHTLINGE IN ARBEIT UND AUSBILDUNG

**Potenziale für Wirtschaft und Gesellschaft**

***Bilanzpapier***

***des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für  
Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt***

---

# Impressum

## Herausgeber

Das Nationale Thematische Netzwerk im ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt

## Autorinnen und Autoren

Astrid Blaschke (FiBA – Flüchtlinge in Beruf und Ausbildung Ostbayern / Landeshauptstadt München, Amt für Wohnen und Migration, München)

Johanna Boettcher (Land in Sicht! Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein / Der Paritätische Schleswig-Holstein e. V., Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e. V., Kiel)

Joachim Bothe (MAMBA – Münsters Aktionsprogramm für MigrantInnen und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland / Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e. V., Münster)

Christiane Götze (to arrange – pro job – initiativ flüchtlinge in arbeit / Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH, Erfurt)

Christian Hendrichs (BLEIB in Hessen / Mittelhessischer Bildungsverband e. V., Marburg)

Ortrud Krickau (FairBleib Südniedersachsen / Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG, Göttingen)

Andreas Linder (Netzwerk Bleiberecht Stuttgart – Tübingen – Pforzheim / Flüchtlingsrat Baden-Württemberg e. V., Stuttgart)

Heike Schottenhammer (Interkulturelles Qualifizierungsmanagement im Landkreis Hersfeld-Rotenburg / Landkreis Hersfeld-Rotenburg, Bad Hersfeld)

## Redaktionelle Mitarbeit

Elisabeth Dettling, Evelien Willems

## Schlussredaktion und Lektorat

Joachim Bothe, Ortrud Krickau

## Gestaltung

Andreas Linder

Diese Publikation ist im Rahmen der Netzwerkarbeit der 2. Förderrunde des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge entstanden. Sie wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds (ESF). Diese Publikation kann kostenlos bei den regionalen Bleiberechtsnetzwerken (siehe Übersicht auf den Seiten 76 bis 78) bestellt werden.

Weitere Informationen: [www.esf.de](http://www.esf.de). Berlin 2015

---

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	6
Einleitung – Hinschauen lohnt sich .....	8
1. Flüchtlinge als Potenzial für Deutschland .....	11
2. Willkommenskultur und gesellschaftliche Solidarität. <i>Grundpfeiler gelingender Integration</i> .....	19
3. Flüchtlinge auf dem Weg in Arbeit und sicheren Aufenthalt. <i>Gesetzliche Rahmenbedingungen</i> .....	29
4. Frauen im Kontext von Flucht und Arbeitsmarktzugang .....	39
5. Junge Flüchtlinge – Chancen und Hürden .....	45
6. Ausbildung und Arbeit für Roma. <i>Bedingungen, Strategien und Perspektiven</i> .....	53
7. Das ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt .....	61
8. Sonderrolle Flüchtling? <i>Zwischen Abbau von Hürden und Ausbau von Unterstützung</i> .....	65
Wie muss der Weg weitergehen?	
<i>Ein Blick voraus</i> .....	71
<i>Handlungsempfehlungen für die Zukunft</i> .....	73
Die 28 Bleiberechtsnetzwerke im Überblick .....	76
Glossar .....	79
Quellenverzeichnis .....	82
Abbildungsverzeichnis .....	84

## VORWORT



*Andrea Nahles*  
*Bundesministerin für Arbeit und Soziales*

Das ESF-Bundesprogramm als Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge auf ihrem Weg in Ausbildung und Arbeit ist ein großer Erfolg. Davon zeugen die in dieser Broschüre zusammengestellten Ergebnisse und Erfahrungen. Sie zeigen, wie Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung und damit in die Gesellschaft insgesamt gelingen kann, und dokumentieren eindrucksvoll die hohe Integrations- und Leistungsbereitschaft vieler Flüchtlinge. Diese Menschen wollen in unserem Land etwas erreichen. Sie sind dankbar für jede Unterstützung, die sie erhalten. Das zeigt auch die hohe Vermittlungsquote. Schon in der ersten Förderrunde von 2008 bis 2010 konnten 54 Prozent der Teilnehmenden

in reguläre Beschäftigung oder eine Ausbildung vermittelt werden. Hinter dieser Quote stehen viele gelungene Berufsbiografien bei uns in Deutschland.


Die Netzwerke im Bleiberechtsprogramm möchten die gesammelten wertvollen Erfahrungen an die Unternehmen und Gewerkschaften, die Kammern, die Innungen, die allgemein- und berufsbildenden Schulen, aber auch an die Politik und Verwaltung weitergeben. Dazu haben sie diese Bilanzbroschüre erstellt.

Anhand von konkreten Handlungsempfehlungen zeigen sie auf, wie Asylbewerberinnen und Asylbewerber, Geduldete und Flüchtlinge mit Aufenthaltstitel auf dem Weg in langfristige Erwerbsbeteiligung besser unterstützt werden können. Eine wichtige Voraussetzung ist die im November 2014 in Kraft getretene Verkürzung der Wartefrist. Sie ermöglicht es Asylbewerberinnen und Asylbewerbern sowie Geduldeten, bereits nach drei Monaten eine reguläre Beschäftigung in Deutschland aufzunehmen.

Die aktive Projekt- und Netzwerkarbeit mit dem Ziel, Flüchtlingen eine dauerhafte berufliche Perspektive zu bieten, geht glücklicherweise auch in der neuen ESF-Förderperiode 2014 - 2020

unter dem Dach der ESF-Integrationsrichtlinie Bund des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales weiter. In Zeiten des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels sind wir froh über zusätzliche Arbeitskräfte auf unserem Arbeitsmarkt. Entscheidend ist nicht, woher jemand kommt, sondern was er oder sie bei und mit uns erreichen will.

Die positiven Erfahrungen der vergangenen Jahre bestärken uns darin, den eingeschlagenen Weg, Menschen ohne verfestigten Aufenthalt in den Arbeits- oder Ausbildungsmarkt zu integrieren, weiterzugehen. Dabei wollen wir die Menschen mit fachlicher Kompetenz und hohem Engagement begleiten.

A handwritten signature in black ink, reading "Andrea Nahles". The signature is written in a cursive, flowing style with a long horizontal stroke at the end.

Andrea Nahles, MdB  
Bundesministerin für Arbeit und Soziales

## EINLEITUNG

# Hinschauen lohnt sich

Flüchtlinge und Arbeit – lange Zeit waren diese zwei Worte ein Widerspruch in sich. Doch mittlerweile sieht die Realität anders aus. Der Weg ist zwar immer noch steinig, unter günstigen Rahmenbedingungen sind die Chancen auf Arbeit und Ausbildung bei Flüchtlingen<sup>1</sup> dennoch besser als vor ein paar Jahren. Die Beispiele für erfolgreiche Berufsbiografien in Deutschland nehmen zu.

Das vorliegende Bilanzpapier präsentiert Ergebnisse aus der Arbeit des sogenannten „Bleiberechtsprogramms“ in seiner zweiten Förderrunde. Dieses Papier beschäftigt sich mit folgenden Fragen: Warum stehen Flüchtlinge im Fokus eines Sonderprogramms des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales? Wo liegen die Erfolge und wo besteht Handlungsbedarf? Worin liegen hierbei Nutzen und Chancen für Wirtschaft und Politik? Die Bilanz wurde durch die Netzwerke im Bleiberechtsprogramm erstellt und erweitert die Programmevaluation um die Sicht der handelnden Akteure.

Berufliche und persönliche Potenziale von Flüchtlingen wurden vor Beginn des Bleiberechtsprogramms kaum öffentlich diskutiert. Es wurde vielmehr davon ausgegangen, dass Flüchtlinge in dieser Hinsicht defizitäre Voraussetzungen mitbringen. Die Entscheidung des Bundes, das Bleiberechtsprogramm als Sonderprogramm im Oktober 2008 zu starten und damit bundesweit Netzwerke aufzubauen, war ein klares Bekenntnis dazu, Instrumente der Arbeitsmarktintegration für Flüchtlinge zu erproben. Durch dieses Programm wurde es

möglich, Qualifikationen und Bildungsbiografien von Flüchtlingen sichtbar zu machen. Im November 2009 konnten die ersten Ergebnisse in einem Grundlagenpapier „Zwischenbilanz: Meilensteine und Stolpersteine“ präsentiert werden. Diese Zwischenbilanz verzeichnete erste Beispiele guter Praxis für Qualifizierung und Vermittlung in Arbeit und Ausbildung, beschrieb zielführende und erfolgreiche Kooperationsformen zwischen operativen und strategischen Partnern vor Ort und machte die schwierigen Ausgangs- und Rahmenbedingungen deutlich. Insgesamt fiel die Zwischenbilanz, die im März 2010 in aktualisierter Version zur Verfügung stand, positiv aus, und die in ihr formulierten Ergebnisse gaben in vielerlei Hinsicht Anregungen für die Arbeit in den Netzwerken der zweiten Förderrunde.<sup>2</sup> Durch die Arbeit der Netzwerke in den vergangenen sechs Jahren hat sich die Wahrnehmung verändert: Flüchtlinge haben Potenziale, die es zu entdecken und zu nutzen gilt.

Bundesweit wurden ab Herbst 2010 im „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge“ (im Folgenden kurz: Bleiberechtsprogramm) 28 Netzwerke mit rund 230 Einzelprojekten gefördert. Aufbauend auf den Ergebnissen aus der ersten Förderrunde konnten bis Ende 2012 knapp 20.000 Flüchtlinge beraten, qualifiziert oder in Arbeit vermittelt werden.

Dieses Bilanzpapier wendet sich an Arbeitsmarktakteure wie Arbeitgeber, Kammern, In-

<sup>1</sup> Wird im Folgenden von Flüchtlingen gesprochen, so sind sowohl Flüchtlinge im laufenden Asylverfahren gemeint sowie diejenigen mit Duldung (siehe Glossar) oder einem Aufenthaltsstatus.

<sup>2</sup> Die Zwischenbilanz der ersten Förderrunde kann über diesen Link heruntergeladen werden: [http://www.esf.de/portal/generator/12328/property=data/2009\\_12\\_18\\_grundlagenpapier\\_\\_pdf.pdf](http://www.esf.de/portal/generator/12328/property=data/2009_12_18_grundlagenpapier__pdf.pdf)



nungen, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltung sowie allgemein- und berufsbildende Schulen, Politik, Behörden und natürlich auch die interessierte Öffentlichkeit. Es versteht sich als Erfahrungsbericht und vermittelt in acht Kapiteln einen umfassenden Einblick in das arbeitsmarktpolitische Thema „Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung – Potenziale für Wirtschaft und Gesellschaft.“

Beteiligte Träger und Kooperationspartner der Bleiberechtsnetzwerke haben in Wirtschaft, Politik und Behörden den Blick auf Potenziale von Flüchtlingen geschärft. Zahlreiche Beispiele und die Ergebnisse der begleitenden Evaluation verdeutlichen: Flüchtlinge haben Bildungs- und Berufsbiografien, die es zu nutzen gilt. **Kapitel 1** zeigt die Bedeutung dieser Potenziale aus Sicht der Wirtschaft.

**Kapitel 2** befasst sich mit den aktuellen Diskussionen zur Willkommenskultur und macht deutlich, welche gesellschaftlichen Maßnahmen und Ansätze sinnvoll sein könnten, um Flüchtlinge in Deutschland willkommen zu heißen und ihnen eine Perspektive – wenn manchmal auch nur auf Zeit – zu eröffnen. Dabei wird ebenfalls der Frage nach der gesellschaftlichen Solidarität und humanitären Verantwortung gegenüber Flüchtlingen nachgegangen.<sup>3</sup>

**Kapitel 3** erläutert die wichtigsten rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Schon vor Beginn des Programms gab es einige rechtliche Änderungen, die eine Arbeitsaufnahme erleichterten. Aber auch während der Programmlaufzeit gaben die Netzwerke konkrete Anstöße, die zu weiteren arbeitsrechtlichen Veränderungen führten. Das Programm ist auch deshalb eine Erfolgsgeschichte.

Unterschiedliche Zielgruppen mit passgenauen Angeboten zu erreichen, ist in der deutschen Bildungslandschaft nicht neu. So gibt es auch unter Flüchtlingen besondere Zielgruppen, bei denen besondere Ansätze für eine erfolgreiche berufliche Integration Berücksichtigung finden sollten. **Kapitel 4** beschreibt die Situation von Frauen, die sich häufig im Spagat zwischen Familie, Tradition und Arbeitsmarktintegration befinden. Junge Flüchtlinge haben Chancen, gleichzeitig aber auch viele Hürden, die es auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit zu überwinden gilt. **Kapitel 5** blickt auf sie und beschreibt Bedingungen und Voraussetzungen in den Bereichen Schule und Ausbildung.

Zu den besonderen Zielgruppen des Bleiberechtsprogramms gehören auch Roma, die zum größten Teil als Flüchtlinge aus Ex-Jugoslawien in den 1990er Jahren nach Deutschland kamen und nun in der zweiten und dritten Generation unter unsicheren Aufenthaltsbedingungen hier leben. Obwohl sie viele Potenziale mitbringen, gestaltet sich ihre Arbeitsmarktintegration oft sehr schwierig, weil sie besondere Hürden zu nehmen haben, die spezielle Strategien notwendig machen. **Kapitel 6** beschreibt die Situation.

Der Ansatz des Bleiberechtsprogramms bestand in der Verbindung der individuellen Fallarbeit mit dem Netzwerkaustausch vieler Akteure (z. B. Behörden, Politik, Unternehmen, Beratungsstellen, Bildungsträger). Damit war von Beginn an gewährleistet, dass sowohl persönliche wie auch strukturelle Faktoren erfasst und Handlungsspielräume aufgezeigt werden konnten. **Kapitel 7** beschreibt Inhalt und Aufgabe des Förderprogramms.

**Kapitel 8** beleuchtet abschließend ein Spannungsfeld: Einerseits benötigen Flüchtlinge besondere Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Andererseits wäre viel geholfen, wenn Flüchtlingen auf ordnungs- und sozialrechtlicher Ebene keine Sonderrolle zuteil würde und sie an Ausbildung, Arbeitsmarkt und Arbeitsförderung ohne Einschränkungen teilhaben könnten.

<sup>3</sup> Vgl. Mirbach et al. (2014): Auswertung Qualifikationserhebung. 2. Befragung zur Qualifikation der Teilnehmenden der Projekte des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt II. Zwischenauswertung im Rahmen der Programmevaluation. Hamburg: Lawaetz-Stiftung, S. 6.

Die Netzwerkarbeit im Bleiberechtsprogramm ist ein zentrales Element, denn nur in ganzheitlicher Beratungsarbeit sind Erfolge vorzuweisen und möglich. In sechs Jahren ist es den Netzwerken gelungen, regionale Beratungsstrukturen aufzubauen und zu stärken, die an die Bedürfnisse der Flüchtlinge angepasst sind. Dennoch sind nicht alle Stolpersteine aus dem

Weg geschafft. Dieses Bilanzpapier schließt mit zehn **Handlungsempfehlungen**, die aus den Erfahrungen, Erfolgen und Erkenntnissen der Netzwerkprojekte abgeleitet worden sind. Sie geben Anstöße, wie berufliche Integration von Flüchtlingen noch besser gelingen kann und ihre Potenziale besser genutzt werden können.

# 1. Flüchtlinge als Potenzial für Deutschland

Unternehmen haben immer häufiger Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte oder Nachwuchskräfte zu finden. Da ist das Logistikunternehmen aus Hamburg, das aufgrund der hohen Anforderungen bei gleichzeitig schlechtem Image des Ausbildungsberufs „Fachkraft für Lagerlogistik“ kaum noch geeignete Auszubildende findet. Da ist ein junges Unternehmen in der Baubranche, das spezialisiertes Marketingwissen für die Erschließung von Märkten in Entwicklungsländern benötigt.

Zwei Supermarktketten legen in München und Berlin gemeinsam ein Mentorenprogramm auf, um geeignete junge Menschen für den Ausbildungsberuf „Kauffrau/-mann im Einzelhandel – Lebensmittel“ zu finden. Über das normale Bewerbungsverfahren gelingt dies auch in diesem Bereich zunehmend schlechter. Man braucht jedoch Nachwuchskräfte für die Filialleitungen, die man selbst ausbilden möchte.

Über die Bleiberechtsnetzwerke sind Wirtschaftsbetriebe in den vergangenen Jahren immer häufiger auf Personen gestoßen, bei denen sie sich wohl auf den ersten Blick eine Einstellung nur schwer hätten vorstellen können – der Aufenthalt etwa ist nur für die kommenden sechs Monate als gültig ausgewiesen, der Arbeitsmarktzugang ist eingeschränkt, die Deutschkenntnisse sind nicht perfekt oder die Hautfarbe unterscheidet sich deutlich von der der restlichen Belegschaft. Doch häufig werden sie überrascht und können sich nach einiger Zeit die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oder Auszubildenden kaum noch aus ihrem Unternehmen wegdenken.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales fördert auch Menschen mit befristetem Auf-



**Tizita Asmare (links) hat in ihrem Herkunftsland Äthiopien ein Diplom in Marketing und Salesmanagement erworben. Sie kann auf mehrjährige Berufserfahrung als Marketingmanagerin sowie im Import/Export zurückblicken. Im Rahmen eines berufsbezogenen Deutschkurses konnte sie eine Praktikumsstelle bei dem Start-up-Unternehmen Vision 2 Value GmbH in München finden, das in der internationalen Baubranche mit Schwerpunkt in Schwellen- und Entwicklungsländern, v. a. in afrikanischen Ländern tätig ist. Interkulturelle Kompetenz, Gespür für die Zielländer und für andere Arbeitsweisen vor Ort sind für das Unternehmen von großer Bedeutung, so Ava Mulla (re.), Geschäftspartnerin und Projektleiterin bei Vision 2 Value. Sie würde Frau Asmare gerne fest einstellen.**

enthalt bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Flüchtlinge gelten im Rahmen des Europäischen Sozialfonds als eine der am Arbeitsmarkt benachteiligten und daher förderwürdigen Gruppen. Da die Bundesregierung zum Thema Fachkräftesicherung den Blick vor allem auf die Menschen richten möchte, die bislang am Rand des Arbeitsmarktes standen<sup>1</sup>, soll im Folgenden beleuchtet werden, über welche besonderen Potenziale Flüchtlinge verfügen und

<sup>1</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, S. 6.

warum es daher angebracht ist, an die aktuelle Diskussion zur Entwicklung des Erwerbspotenzials in Deutschland anzuknüpfen.

Dies gilt umso mehr, als auf bundespolitischer Ebene von einem Paradigmenwechsel im Umgang mit Flüchtlingen gesprochen werden kann – hin zu integrativen und inklusiven Ansätzen. Dies zeigen zahlreiche Veränderungen auf programmatischer, konzeptioneller und auch gesetzlicher Ebene. (Siehe [Kapitel 2 und 3](#))

Die aktuelle Fachdiskussion zur mittel- und langfristigen Entwicklung des Arbeitsmarktes ist zwar geprägt vom Fehlen zuverlässiger Prognoseinstrumente zur Bestimmung der Entwicklung von Fachkräftebedarf und Wirtschaftskraft. Dennoch wird demografisch bedingt langfristig von einem drastischen Rückgang des Erwerbspotenzials ausgegangen, der branchenabhängig zu Mangelsituationen des „Faktors Arbeit“ auch unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung führen wird.<sup>2</sup>

Des Weiteren besteht Konsens darüber, dass eine Verschiebung der Anforderungsprofile künftiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfolgen wird. Zukünftige Arbeitsplätze

<sup>2</sup> Vgl. Brücker et al. (2013): Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung. IAB-Stellungnahme 1/2013. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 6ff.

werden zunehmend komplexer und wissensbasierter, die Nachfrage nach höheren und mittleren Qualifikationen wird steigen, Personen ohne Ausbildungsabschluss werden entsprechend von deutlich sinkenden Beschäftigungschancen betroffen sein.<sup>3</sup>

Die Bundesregierung reagierte auf diese Situation mit einem Maßnahmenkatalog, der sich an fünf Sicherungspfaden orientiert. Das Maßnahmenkonzept zeugt von hoher Flexibilität hinsichtlich der Vorstellungen, wie etwa ältere Menschen und Frauen besser in den Arbeitsmarkt integriert werden können. „Bildungschancen für alle von Anfang an“ ist ein weiteres Schlagwort, und auch der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund wird erhöhte Aufmerksamkeit entgegengebracht.

Personen, die als Flüchtlinge in die Bundesrepublik gekommen sind und deren Aufenthaltsperspektive unsicher ist, sind von Integrationsmaßnahmen jedoch vielfach ausgeschlossen. Der Zugang zu Beschäftigung, zu Sprachkursangeboten, zu schulischer und beruflicher Bildung ist strukturell oder aufgrund gesetzlicher Regelungen häufig erschwert oder gar verwehrt. (Siehe [Kapitel 2 und 3](#))

<sup>3</sup> Vgl. Kolodziej (2012): Fachkräftemangel in Deutschland. Statistiken, Studien und Strategien. Infobrief WD 6 – 3010-189/11. Berlin: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages, S.17.

## Lohnende Integrationsarbeit mit Flüchtlingen

Die Erfolge aus den Netzwerken des Bleiberechtsprogramms zeigen, dass die Gruppe der Flüchtlinge das Erwerbspotenzial vergrößern kann, auch wenn sie nicht mit so großen Zielgruppen wie „Ältere Menschen“ oder „Frauen“ verglichen werden kann. In diesen Netzwerken, die unter anderem begleitend und aufklärend arbeiten, sind sehr gute Vermittlungsergebnisse erreicht worden.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Vgl. Mirbach et al. (2013): Programmevaluation „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“. 2. Förderrunde – Zwischenbilanz.

Die demografische Entwicklung wird selbst mit intensivsten Anstrengungen kaum zu kompensieren sein. Auch vor dem Hintergrund einer bislang nur sehr zögerlichen Gewinnung ausländischer Fachkräfte aus Drittstaaten gilt es, keine Zeit zu verlieren und das Augenmerk auch auf Flüchtlinge und ihre besonderen Potenziale zu lenken.

Es besteht die verbreitete Annahme, dass Personen mit unsicherem Aufenthalt nur kurzfris-

Hamburg: Lawaetz-Stiftung – Univation, S. 46.

tig und vorübergehend in Deutschland bleiben. Der Blick auf differenzierte Zahlen belegt das Gegenteil: Viele Flüchtlinge auch mit ungesichertem Aufenthalt bleiben dauerhaft in Deutschland. So hält sich beispielsweise fast die Hälfte aller Flüchtlinge, die mit dem Aufenthaltspapier „Aussetzung der Abschiebung (Duldung)“ leben, bereits über sechs Jahre in Deutschland auf.<sup>5</sup> Angesichts dieser Tatsache erscheint es gerechtfertigt, Flüchtlinge unter dem Aspekt „Nutzung und Förderung inländischer Potenziale“<sup>6</sup> stärker einzubeziehen.

5 Stand: Juni 2012. Vgl. Deutscher Bundestag (2012): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke, Sevim Dagdelen, Dr. Petra Sitte, Jörn Wunderlich und der Fraktion die Linke (Drucksache 17/10394). Bilanz der Bleiberechtsregelungen zum 30. Juni 2012 und politischer Handlungsbedarf. Drucksache 17/10451. Berlin: Deutscher Bundestag, S. 4.  
6 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, S. 32.



*Ausbildung und Berufspraxis als Installateur wurden in Deutschland nicht anerkannt – doch Amir Pirzad (m.) aus dem Iran lässt sich nicht entmutigen und absolviert eine Ausbildung zum Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik bei einem münsterschen Fachbetrieb. Unterstützt und beraten wird er durch das Bleiberechtsnetzwerk „MAMBA“.*

## Flüchtlinge – Träger von Wissen und Fachkompetenzen

Flüchtlinge bringen schulische und berufliche Bildungsabschlüsse mit. Auch auf sie trifft damit der Begriff „qualifizierte Zuwanderung“ zu. Die Zwischenevaluation des Bleiberechtsprogramms zeigt, dass weit über die Hälfte der Teilnehmenden mindestens neun Jahre lang die Schule besucht hat und 23 % der Teilnehmenden über eine Berufsausbildung verfügen. 14 % haben ein Studium aufgenommen (meist noch im Herkunftsland). 46 % der Teilnehmenden haben bereits im Herkunftsland bzw. in Deutschland Berufserfahrung erworben. Diese Quote fällt noch höher aus, wenn man hier die Gruppe der jungen Teilnehmenden im Alter von 18 bis 24 Jahren ausnimmt. Sie machen immerhin 28 % der Teilnehmenden insgesamt aus und können altersbedingt meist noch auf keine Berufsbiografie zurückblicken. Der überwiegende Teil (60 %) der Teilnehmenden ist zwischen 25 und 49 Jahre alt und wird sich also noch viele Jahre produktiv in den Arbeitsmarkt einbringen können.

Das sogenannte „Anerkennungsgesetz“ (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)) regelt seit 2012 die Anerkennung von im Aus-



*Nach fehlgeschlagener Berufsankennung als LKW-Fahrer nun doch nach Deutschkurs und Qualifizierung erfolgreich im Beruf.*

land erworbenen Qualifikationen neu und ermöglicht es auch Flüchtlingen prinzipiell, mitgebrachte Bildungsabschlüsse begutachten bzw. anerkennen zu lassen.

Studien belegen eine positive Auswirkung von Zuwanderung auf die Aufnahmegesellschaft.

Neben Frau Asmares fachlicher Qualifikation ist auch ihre Berufserfahrung für das Unternehmen hochinteressant, erklärte die Jungunternehmerin Frau Mulla:

*„Wir waren sehr glücklich, als Frau Asmare zu unserem Team dazugestoßen ist, weil sie mit dem Arbeitsleben in afrikanischen Ländern sehr vertraut ist. Als StartUp-Unternehmen durchlaufen wir viele Prozesse zum ersten Mal. Und da jemanden zu haben, der einfach weiß, wie die Uhren ticken, wie Prozesse laufen, was nicht klappt, was klappt, wie man es angehen muss... – jemanden im Team zu haben, der da viel näher dran ist, ist eine wichtige Bereicherung... Auch brachte sie einen ganz frischen Blick mit auf die Dinge, wie wir sie machen und ein – ich will mal sagen – Querdenken und Prüfen, wie man es auch noch anders machen könnte. Das hat uns sehr gut getan in einer Phase, in der wir uns etwas festgefahren hatten.“*

Ein vergleichbares Profil hätte sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht ohne Weiteres gefunden. Nicht ohne Grund seien neben fachlicher Kompetenz Auslandserfahrung, Soft Skills und kulturspezifisches Wissen bei Personalern hoch im Kurs, merkt Frau Mulla an.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kommt zu dem Schluss: *„Obwohl die ausländische Bevölkerung sehr viel stärker (...) von Arbeitslosigkeit betroffen ist (...), entsteht durch Zuwanderung ein Nettogewinn für die öffentlichen Finanzen und die Sozialversicherungssysteme.“* Und weiter: *„[D]ie Wohlfahrtseffekte der Zuwanderung [hängen] langfristig (...) auch von der Qualifikationsstruktur der Zuwanderer ab.“*<sup>7</sup> Auch Flüchtlinge sind an diesen Effekten beteiligt, wenn sie die Chance erhalten, ihre Fähigkeiten und Qualifikationen in den Arbeitsmarkt einzubringen oder diese mittels geeigneter Qualifizierungsangebote an die Standards in Deutschland anpassen zu können.

**Überdurchschnittliche Motivation:** Menschen, die nach Deutschland geflohen sind, mussten zwangsweise ihr Herkunftsland verlassen und ihre wirtschaftliche Existenz aufgeben. Sie haben sehr häufig erhebliche Risiken für Leib und Leben und hohe Kosten in Kauf genommen, um persönlicher Gefährdung und Bedrohung zu entkommen, ohne zu wissen, was sie am Ziel erwartet. Bereits das allein

zeugt von einem hohen Maß an Willensstärke, Antriebskraft und Durchhaltevermögen.

Zwar ist Menschen, die von Flucht und Verfolgung geprägt sind, zuallererst auf humanitärer Ebene zu begegnen. Dennoch haben Menschen, die alles zurücklassen mussten, ein besonders großes Interesse daran, sich im Zielland eine neue Existenz aufzubauen, insbesondere dann, wenn es für sie keine Option zur Rückkehr ins Herkunftsland gibt. Eine hohe Bereitschaft, alle Anstrengungen zu unternehmen, um sich beruflich zu integrieren, kann in der Regel vorausgesetzt werden. In den Bleiberechtsnetzwerken wird dies durch eine starke Beteiligung an sprachlichen und beruflichen Qualifizierungsangeboten sowie an Angeboten zur Vermittlung in Ausbildung und Arbeit belegt.

**Hohe Lernbereitschaft:** Die Erfahrungen aus den Bleiberechtsnetzwerken zeigen auch, dass sich insbesondere jugendliche Flüchtlinge regelmäßig durch überdurchschnittliche Lern- und Leistungsbereitschaft sowie hohe Disziplin in Bildungsmaßnahmen auszeichnen. Lehrkräfte bescheinigen in aller Regel überdurchschnittlich gutes Sozialverhalten. Oftmals haben jugendliche Flüchtlinge damit einen positiven Einfluss auf das Lernverhalten anderer Jugendlicher. Ausbildungsbetriebe bestätigen, dass sie durch große Motivation zum Beispiel vorhandene sprachliche Defizite ausgleichen. Der eingangs erwähnte Logistik-Unternehmer aus Hamburg hat einen jungen Mann mit einer Duldung als Auszubildenden eingestellt. Da dieser viele Behördentermine – auch für seine Familie – wahrnehmen musste, kam es zu vielen Fehlzeiten. *„Wir haben immer wieder ein Auge zugezückt. Er hat durch seine Leistung alles andere ausgeglichen, sonst hätten wir das nicht so lange mitgemacht. (...) Wir konnten nur schwer auf ihn verzichten“,* sagt der Unternehmer.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2011): Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, S. 32.

<sup>8</sup> FLUCHTort Hamburg Plus II (2013): Ein echter Gewinn! Porträts von Arbeitgebern, die Flüchtlinge und Bleibeberechtigte ausbilden oder beschäftigen. Hamburg: FLUCHTort Hamburg Plus II/passage gGmbH Migration und Internationale Zusammenarbeit, S. 7.

**Vielschichtige Kompetenzen:** In den Herkunftsländern und auf oft mehrjährigen Fluchtwegen und Aufhalten in verschiedenen Ländern werden Mehrsprachigkeit, kulturelle Kompetenzen, Flexibilität und soziale Fähigkeiten erworben, die auch in deutschen Unternehmen und Betrieben konstruktiv in Teams oder Dienstleistungsbereichen eingesetzt werden können. Sie stellen wertvolle Ergänzungen in den Betrieben selbst dar und können die Er-

schließung neuer Märkte ermöglichen.

Gerade wenn Zeugnisse aus dem Herkunftsland nicht vorliegen, bedarf es geeigneter Verfahren, um Kompetenzen erkennbar und darstellbar zu machen. In den Bleibernetzwerken werden hierzu auf die Zielgruppe abgestimmte ressourcenorientierte und biografische Kompetenzfeststellungsverfahren angewendet und weiterentwickelt.

## Fazit

Um die Ausschöpfung der beschriebenen Potenziale und die wirtschaftliche Teilhabe von Flüchtlingen weiter voranzubringen, reichen deren eigene Bemühungen nicht aus. Trotz einiger Weichenstellungen in der Vergangenheit, etwa mit dem Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz oder der Neufassung der Beschäftigungsverordnung (siehe [Kapitel 3](#)), besteht weiterer Handlungsbedarf.

Es dürfte zunehmend schwerer zu vermitteln

sein, dass eine Personengruppe, die nachweislich für den Arbeitsmarkt interessante Potenziale mitbringt, durch strukturelle oder gesetzliche Barrieren an ihrer wirtschaftlichen Partizipation gehindert wird und dadurch vermeidbare Transferzahlungen über lange Zeiträume in Kauf genommen werden.

Auch mit Blick auf die Notwendigkeit einer nachhaltigen Entlastung der Sozialsysteme ergeben sich folgende Empfehlungen:

## Empfehlungen für Integrationspolitik und Fachkräftesicherung

Neben zeitlich befristeten Förderprojekten bedarf es einer aktiven und an individuellen Bedarfen orientierten Unterstützung von Flüchtlingen bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

- Grundlegende Voraussetzung ist der Zugang zu Deutschkursen von Anfang an.
- Eine frühestmögliche Arbeitsmarktintegration Erwachsener ermöglicht die eigenständige Lebensunterhaltssicherung und verhindert Prozesse von Dequalifizierung, wie sie bei langjährigen Arbeitsverboten zu beobachten sind. Die Selbstverständlichkeit der Beschäftigung der Eltern begünstigt auch die Sozialisation von Kindern durch das Erleben von Selbstwirksamkeit und Orientierung hinsichtlich der Ausbildung der eigenen beruflichen Identität und verringert somit Risiken tradierter Arbeitsmarktferne.
- Neben der Überwindung aufenthaltsrechtlicher Barrieren (z. B. hinsichtlich

räumlicher Mobilität) und von Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt bedarf es geeigneter finanzierter Anpassungsqualifizierungen, die zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen führen. Auch für Personen ohne verwertbare Qualifikationen sollten berufliche Bildungsangebote zur Verfügung stehen, um auf künftige Anforderungen am Arbeitsmarkt nachhaltiger vorzubereiten.

*Frau Asmare befindet sich im laufenden Asylverfahren. Bevor sie eine Beschäftigung aufnehmen dürfte, müsste nach derzeit geltendem Recht durch die Agentur für Arbeit geprüft werden, ob nicht einem bevorrechtigten Arbeitsuchenden die Stelle angeboten werden kann. Bei diesem Gedanken fühlt sich Frau Mulla als Arbeitgeberin bevormundet. „Wenn wir entscheiden, dass sie das richtige Profil hat, um unser Start-up voranzubringen, möchte ich da als Unternehmen schon die freie Wahl haben, wen ich nehmen kann.“*

*Eine Einstellung scheidet derzeit allerdings aus einem anderen Grund: Mit dem Aufenthaltsstatus der Aufenthaltsgestattung ist es Frau Asmare nicht erlaubt, Deutschland zu verlassen.*

- Jungen Menschen kommt in der aktuellen Diskussion um die Entwicklung der Altersstruktur der Gesellschaft und des Arbeitsmarktes besondere Bedeutung zu. Für junge Flüchtlinge bedarf es geeigneter Bildungsangebote mit der Möglichkeit, Schulabschlüsse gegebenenfalls im Rahmen berufsvorbereitender Maßnahmen nachzuholen. Gerade alleinstehende

unbegleitete junge Flüchtlinge sind beim Übergang von Schule in Beruf und Ausbildung auf besondere Unterstützung angewiesen. Alle ausbildungsvorbereitenden und ausbildungsbegleitenden Instrumente im SGB III sollten daher für alle ohne aufenthaltsrechtliche Einschränkungen zugänglich sein. (Siehe [Kapitel 5](#))

## Empfehlungen für Akteure der Wirtschaft

Aber auch Unternehmen sind gefragt, wenn es um die Erschließung der beschriebenen Potenziale geht:

- Die Einstellungsbereitschaft gegenüber Auszubildenden und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit befristetem Aufenthalt kann durch Nutzung von Informations- und Beratungsangeboten zu aufenthaltsrechtlichen Fragen erhöht werden. Entsprechende Angebote können beispielsweise von Kammern und Arbeitgeberverbänden bereitgestellt werden, um Unsicherheiten abzubauen. Alternative Recruiting-Verfahren wie Praktika oder Mentoren-Projekte, die auf eine berufliche Ausbildung vorbereiten, bieten Unternehmen die Chance, Potenziale bei Personen zu erkennen, die in herkömmlichen Bewerbungsverfahren die standardisierten Anforderungen nicht erfüllen würden. Hoch motivierte Jugendliche verdienen eine Chance auf einen Ausbildungsplatz.
- Betriebliche Weiterbildung kann die Passgenauigkeit von Qualifikationen erhöhen und sollte auch für Flüchtlinge verstärkt in Betracht gezogen werden.
- Diskriminierung und kulturbezogene Stereotype am Arbeitsplatz können durch interkulturelle Trainings- und Teambuilding-Maßnahmen für Belegschaft und Personalverantwortliche abgebaut werden; dadurch erhöht sich die Produktivität und verbessert sich das Arbeitsklima.
- Die Schaffung neuer Beschäftigungsbereiche und Berufsbilder, die besondere kultu-

relle Kompetenzen aufgreifen, ermöglicht es, komplementäre Kompetenzen zu nutzen.

Unternehmen entdecken bereits in vielen Fällen die Qualifikationen und besonderen Ressourcen von Flüchtlingen. Oft jedoch stellen die Rahmenbedingungen eine Hürde dar.

Trotzdem gibt es zahlreiche positive Erfahrungen, von denen viele Unternehmen berichten. Diese können sich in so schlichten Sätzen wie *„Er ist ein ganz normaler Arbeitnehmer“* ausdrücken, den der Seniorchef eines Schreinerei-Familienbetriebs über den gelernten Tischler aus Benin äußert, den er nach Anpassungsqualifizierung und einwöchigem Praktikum eingestellt hat.<sup>9</sup> Oder sie zeigen sich in Einsichten wie bspw. der eines KfZ-Meisters, dass *„diejenigen, die erst schwach aussehen, sich häufig zu ganz tollen Handwerkern entwickeln.“*<sup>10</sup>

Immer wieder übernehmen Unternehmen große soziale Verantwortung, wenn sie bewusst Flüchtlingen mit erschwerten Ausgangsbedingungen eine Chance und Unterstützung bei auftretenden Schwierigkeiten bieten.

Dennoch sind Anlaufstellen und Ansprechpartner erforderlich, bei denen Unternehmen bei Schwierigkeiten kompetente Unterstützung erhalten können. Die Bleiberechtsnetzwerke sind hierfür richtungsweisend.

9 FLUCHTort Hamburg Plus II (2013): Ein echter Gewinn! Porträts von Arbeitgebern, die Flüchtlinge und Bleibeberechtigte ausbilden oder beschäftigen. Hamburg: FLUCHTort Hamburg Plus II/passage gGmbH Migration und Internationale Zusammenarbeit, S. 14.

10 Ebd., S. 18.



## Ein Blick in die Zukunft

In der Debatte um einen künftigen Fachkräftemangel richten sich Einwände überwiegend gegen die Annahme eines Fortbestehens aktueller wirtschaftlicher Rahmenbedingungen. Was aber, wenn der Fachkräftemangel doch nicht kommt? Hierzu konstatiert der Arbeitsökonom Prof. Dr. Holger Bonin vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH:

*„Maßnahmen zur Fachkräftesicherung wären auch ohne Diagnose eines spezifischen Mangels nützlich (...). Bessere Ausschöpfung des Reservoirs an Fähigkeiten birgt Wachstumspotenziale – ganz unabhängig von der Existenz eines Fachkräftemangels“.*<sup>11</sup>

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung resümiert in seiner Stellungnahme zum Fachkräftebedarf in Deutschland: *„Dass der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials nicht zwingend zu einem Überschuss der Arbeitsnachfrage über das Arbeitsangebot führen wird,*

*bedeutet nun aber nicht, dass es in Deutschland keinen Bedarf gäbe, das Potenzial an Fachkräften nachhaltig zu entwickeln: Der Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials und die Alterung der Gesellschaft werden dazu führen, dass immer weniger Erwerbstätige relativ mehr Personen finanzieren müssen, die das Erwerbsalter überschritten haben. Dies stellt Deutschland vor große Herausforderungen bei der Finanzierung von Sozialversicherungssystemen und der öffentlichen Finanzen, vor allem der Renten- und Krankenversicherungen. Zudem verteilen sich die Lasten der aufgelaufenen Staatsverschuldung auf eine immer kleinere Gruppe von Steuerzahlern.“*<sup>12</sup>

Flüchtlinge können und wollen zur Deckung des Bedarfs an Arbeits- und Fachkräften mit vielfältigen Bildungsbiografien und Kompetenzen ihren Beitrag leisten und Fachwissen wie Lebenserfahrung produktiv einbringen.

<sup>11</sup> Vortrag beim „9. IWH/IAB-Workshop zur Arbeitsmarktpolitik“, 18. Oktober 2012, Zitate auf Folien 30 und 40. Vortragsfolien verfügbar unter: [http://doku.iab.de/veranstaltungen/2012/ws\\_iwh2012\\_bonin.pdf](http://doku.iab.de/veranstaltungen/2012/ws_iwh2012_bonin.pdf) [Abruf am 18.07.2014].

<sup>12</sup> Brücker et al. (2013): Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung. IAB-Stellungnahme 1/2013. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 7.



**Yakoub** ist Teilnehmer im Bleiberechtsnetzwerk „NetWIn 2.0“ in Niedersachsen. Der 20-jährige Afghane stellte seinen Asylantrag in Deutschland, weil er aus politischen Gründen aus seinem Heimatland fliehen musste. Da Yakoub aber über Italien gekommen war, wurden die Gründe nicht mehr geprüft und seine „Rückführung“ wurde vorbereitet, aber schließlich nicht ausgeführt. Da er ein Arbeitsverbot hatte, versuchte er, die Zeit sinnvoll zu nutzen und war froh, dass der Verein „Exil e. V. – Osnabrücker Zentrum für Flüchtlinge“ einen Deutschkurs organisierte. Weder die Fahrkarten, noch die Kursgebühren wurden übernommen: Yakoub ist nur „Geduldeter“. Von seinen 40 EUR Taschengeld im Monat konnte er die Kosten auch nicht selbst übernehmen – der Caritasverband sprang ein.

Am liebsten würde Yakoub studieren, aber sein Abitur wird hier nicht anerkannt. Deswegen entschloss er sich, Altenpfleger zu werden und fand einen Ausbildungsplatz. Seine Sprache verbesserte sich zunehmend und er bestand erfolgreich eine Deutschprüfung an der VHS. Er wurde von den Kolleginnen und Kollegen freundlich aufgenommen und von den Bewohnerinnen und Bewohnern akzeptiert. Einige Hürden, wie der Umzug in die Nähe des Altenheimes, müssen noch gemeistert werden – auf die Zustimmung des Sozialamts wird gehofft.

## 2. Willkommenskultur und gesellschaftliche Solidarität

### Grundpfeiler gelingender Integration



Bundeskanzlerin Angela Merkel eröffnet den 7. Integrationsgipfel 2014. Foto: Bundesregierung/Bergmann

Willkommenskultur als Schlagwort ist in aller Munde. Wie Willkommenskultur gelebt werden und aussehen kann, wird von Politik, Wirtschaft, Verwaltungen und den Bürgerinnen und Bürgern diskutiert.

Bundeskanzlerin Angela Merkel formuliert im Vorwort zum „Nationalen Aktionsplan Integration“ 2012: *„Toleranz und Weltoffenheit müssen sich von Mensch zu Mensch entwickeln. So sind es sowohl staatliches Handeln als auch beherztes freiwilliges Engagement, durch das unser Zusammenleben an Qualität gewinnt. Dazu gehört auch, Integration zu leben und zu beleben. Dies bedeutet vor allem, die Chancen der Vielfalt zu erkennen und zu nutzen. Gleiche Chancen auf Bildung und Aufstieg, auf persönliche Entfaltung, auf berufliche und gesellschaftliche Teilhabe –*

*all das macht Integration für den Einzelnen wie auch für unser Land insgesamt als Bereicherung erfahrbar.“<sup>1</sup>*

Willkommenskultur betrifft uns somit alle und ist eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft. Ihre Grundlage ist ein gesellschaftliches Miteinander, in dem multikulturelle Vielfalt Anerkennung und Wertschätzung findet und das alle Menschen mit und ohne Migrationserfahrung einbezieht. Willkommenskultur lebt von der Umsetzung durch alle gesellschaftlichen

<sup>1</sup> Presse- und Informationsamt der Bundesregierung / Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2012): Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung / Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, S. 5.

Organisationen und Institutionen sowie die Bürgerinnen und Bürger mit und ohne Migrationshintergrund selbst. Sie erfordert dabei ein

hohes Maß an gesellschaftlicher Solidarität.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Siehe dazu auch die Homepage der „Fachstelle Diversity Management“ im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“: <http://vielfalt-gestalten.de/diversity/diversity-und-willkommenskultur.html>

## Willkommenskultur braucht Haltung, Akzeptanz und Anerkennung

Menschen fliehen aus ihrer Heimat aus Angst und Verzweiflung. Sie suchen langfristig Schutz und Sicherheit in Aufnahmelandern, und es sollte ihnen vom ersten Tag an mit einem Klima der Offenheit und Wertschätzung begegnet werden. Politische Signale können hier bereits viel bewirken, so wie es Andreas Breitner, ehemaliger Innenminister von Schleswig-Holstein, anlässlich einer Tagung „Willkommenskultur braucht Willkommensstruktur“ formulierte: Alle Menschen mit Migrationshintergrund sollen sich in Schleswig-Holstein willkommen und dazugehörig fühlen. Dabei machte er deutlich, dass mit Migrantinnen und Migranten auch Flüchtlinge gemeint sind, und schlussfolgerte: *„Deshalb werden wir Integrations- und Flüchtlingspolitik zusammen denken.“*<sup>3</sup>

Zugewanderte brauchen bei ihrer Ankunft Akzeptanz ihres kulturellen und sozialen Hintergrundes und Verständnis für ihre unterschiedlichen Bedürfnisse. Behörden, Verwaltungen, schulische Einrichtungen und Betriebe müssen sich für die Vielfalt der Kulturen öffnen und den interkulturellen Diskurs suchen. In der Grund-

haltung vieler Menschen und in den Leitbildern von Organisationen und Unternehmen spiegelt sich dies bereits wider, sodass hier viele positive Impulse für die Entstehung von Willkommenskultur gegeben werden.

Deutschland muss als Einwanderungsland attraktiv werden. Hierzu bedarf es einer „menschlichenfreundlichen“ Gesellschaft, die Zugewanderten aus anderen Ländern Respekt und Wertschätzung entgegenbringt. Dies ist theoretisch auch in Politik und Wissenschaft angekommen. Betrachtet man jedoch die gesellschaftliche Realität und aufenthaltsrechtliche Bestimmungen, gelangt man schnell zu der Feststellung, dass noch viel zu tun ist: Gesetzliche Vereinbarungen zur beruflichen Integration von Zuwandernden sowie zur Bekämpfung des Fachkräftemangels beziehen sich auf neu Zugewanderte mit akademischen Bildungs- und Berufsabschlüssen, in aller Regel aber nicht auf Flüchtlinge, die schon im Land leben. Wenn Deutschland ein Einwanderungsland werden soll, das seine Zugewanderten

**Das Schleswig-Holsteiner Bleiberechtsnetzwerk „Land in Sicht!“ bietet interkulturelle Schulungen für Arbeitsagenturen, Jobcenter, Bildungsträger und Betriebe an, die auf sehr rege Nachfrage stoßen. Hierzu sind zwei Broschüren entstanden:**

„Projekt Interkulturelle Öffnung im Netzwerk Land in Sicht! – Ziele, Inhalte, Praxis“ (Dez. 2009) fasst die Grundlagen Interkultureller Öffnung für Arbeitsmarktakteure zusammen, „Erfolgreich mit Vielfalt“ (Mai 2012) richtet sich speziell an Betriebe; im Fokus stehen Flüchtlinge als Fachkräfte.

Die Broschüren sind als PDF-Dokumente online verfügbar unter [www.landinsicht-sh.de](http://www.landinsicht-sh.de)

<sup>3</sup> Pressemeldung des Innenministeriums des Landes Schleswig-Holstein vom 14.09.2012: [http://www.schleswig-holstein.de/IM/DE/Service/Presse/PI/2012\\_neu/120914\\_im\\_willkommenskultur.html](http://www.schleswig-holstein.de/IM/DE/Service/Presse/PI/2012_neu/120914_im_willkommenskultur.html) [Abruf am 18.07.2014]



Viele Unternehmen und Verbände haben die „Charta der Vielfalt“ bereits unterzeichnet, hier wird in Schleswig-Holstein gefeiert ([www.charta-der-vielfalt.de](http://www.charta-der-vielfalt.de))

willkommen heißt, sind Gesetzesänderungen als Grundvoraussetzung notwendig und unumgänglich. Die Bundesagentur für Arbeit zitiert dazu in ihrer Broschüre „Vom Kommen und Bleiben“ den Integrationsexperten der Bertelsmann-Stiftung, Ulrich Kober: „*Deutschland unterschätzt die Bedeutung einer Willkom-*

*menkultur und überschätzt seine Attraktivität als Einwanderungsland.*“<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Bundesagentur für Arbeit – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) (Hg.) (2013): Vom Kommen und Bleiben. Berichte und Thesen zur qualifizierten Zuwanderung nach Deutschland. Bonn, S. 47.

## Flüchtlinge als Prüfsteine für gesellschaftliche Solidarität

Es sind jedoch nicht nur gesetzliche Regelungen, die das Willkommen für Flüchtlinge in Deutschland infrage stellen.

In den Medien wird immer wieder berichtet, dass sich Bürgerinnen und Bürger durch die Aufnahme von Flüchtlingen sowohl wirtschaftlich als auch in ihrer Sicherheit bedroht fühlen.

Die deutsche Mehrheitsgesellschaft begegnet Flüchtlingen häufig mit Angst, Ablehnung und Widerstand. Jedes Land, das Flüchtlinge aufnimmt, ist für ihr Wohlergehen zuständig und muss dafür sorgen, dass sie zum einen grundsätzlich Schutz und Aufnahme bekommen und zum anderen so bald wie möglich Unterstützung finden, die ihnen hilft, sich sozial und beruflich integrieren zu können.

Die Aufnahme und Unterstützung von Flüchtlingen wird deshalb öffentlich debattiert, und diese Diskussionen werfen ein Schlaglicht auf die deutsche Mehrheitsgesellschaft und ihre Solidarität. Flüchtlinge werden hier zu Prüfsteinen für eine demokratische Gesellschaft, die grundsätzlich durch viele humanitäre und solidarische Errungenschaften geprägt wurde.

Was bedeutet das? Viele Flüchtlinge in Deutschland sind damit konfrontiert, dass zur Verfestigung des Aufenthalts die Sicherung des Lebensunterhalts gewährleistet sein muss. Die Bleiberechtsnetzwerke erleben Menschen, die trotz besten Willens ihren Lebensunterhalt nicht sichern konnten und dies vermutlich auch in Zukunft nicht können werden:

- Da gibt es die Mutter von sieben Kindern im Alter von 1-12 Jahren, die von ihrem Mann verlassen wurde und nun nicht ar-

beiten kann – und nach SGB II auch nicht arbeiten müsste.

- Da gibt es die traumatisierte Frau in therapeutischer Behandlung, die infolge ihrer Erfahrungen nicht stabil genug ist, um in Vollzeit arbeiten zu können. Sie hat einen 400-Euro-Job, gehört aber zur Gruppe der „Aufstocker“, die im Bereich SGB II inzwischen gut ein Drittel aller Berechtigten ausmacht.
- Da gibt es den Mann, der in Deutschland ein paar Jahre „auf dem Bau“ gearbeitet hat. Infolge eines Arbeitsunfalls ist er jetzt nicht mehr erwerbsfähig. Gegen Erwerbsunfähigkeit ist er nicht versichert, für die Rente ist er zu jung.
- Und es gibt den Mann, der vor 25 Jahren als Flüchtling nach Deutschland kam. Über viele Jahre durfte er nicht arbeiten, nun im Alter von 63 Jahren findet er keine Arbeit mehr und kann keine ausreichende Rente nachweisen.



Gemeinsam den Weg bestimmen

Mit dem in der Bleiberechtsregelung von 2007 (siehe [Kapitel 3](#)) vorgezeichneten und seitdem weiter ausgebauten Weg wird denjenigen Flüchtlingen ein sicherer Aufenthalt gewährt, die selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen können. Gleichzeitig sind viele andere von dieser Möglichkeit ausgeschlossen worden. Flüchtlinge ohne sicheren Aufenthalt, die ihren Lebensunterhalt nicht sichern können, sind auf niedrigere Sätze als Hartz IV angewiesen und zusätzlich von vielen Sozialleistungen (z. B. umfassende medizinische Versorgung, Prophylaxe und Reha-Maßnahmen) ausgeschlossen.

Die Gründe für eine Unterstützung und Förderung von Menschen in besonderen Notlagen bzw. mit Behinderungen sind einfach und klar und für eine Demokratie wesentlich und sollten in die Debatten um die Gestaltung einer Willkommenskultur, auch und gerade für Flüchtlinge, einfließen: Es geht um das Recht von Menschen, Mensch zu sein. Es geht um das Recht, an der Gesellschaft teilhaben zu können. Es geht um die Erkenntnis, dass Menschen geholfen werden muss, damit auch mir – wenn ich in Not gerate – geholfen wird. Es geht um Solidarität und Humanität einer Gesellschaft. Das Bundesverfassungsgericht hat in einer Entscheidung vom 18.07.2012 zur Höhe der Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) festgestellt:

*„Art. 1 Abs. 1 GG begründet den Anspruch auf Gewährleistung eines menschenwürdigen Existenzminimums als Menschenrecht. Dieses Grundrecht steht deutschen und ausländischen Staatsangehörigen, die sich in der Bundesrepublik Deutschland aufhalten, gleichermaßen zu.“<sup>5</sup>*

„Menschenwürdiges Existenzminimum“ bezieht sich nicht nur auf staatliche Transferleistungen, sondern es geht um sehr viel mehr: Moral und Werte einer Gesellschaft stehen zur Debatte, genauso wie deren Solidarität und Humanität.

<sup>5</sup> Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichts Nr. 56/2012 vom 18.07.2012: <http://www.bundesverfassungsgericht.de/pressemitteilungen/bvg12-056.html> [Abruf am 18.07.2014]



Berufsschulausflug zum Herkules in Kassel

Aus der Arbeit mit traumatisierten Menschen ist bekannt, dass der Aufbau von Vertrauen und das Gefühl von Sicherheit wesentliche Faktoren zur Überwindung dieser Erfahrungen sind und damit wesentliche Faktoren zur Gesundheit.

Aus der Arbeit mit Menschen mit Behinderung ist bekannt, dass bei passgenauem Einsatz und Unterstützung eine gute, produktive Arbeitsleistung erreicht werden kann.

Aus der Arbeit mit langzeitarbeitslosen Menschen ist bekannt, dass ohne Arbeit oftmals die Tagesstruktur verloren geht. Und der Verlust dieser Struktur kann dann durchaus Ursache dafür sein, dass eine Arbeit nicht mehr aufgenommen werden kann.

Aus der Arbeit mit Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ist bekannt, dass das Fehlen einer Aufgabe und der Mangel an Bestätigung eine Gesundheit erschweren und krankheitsverschärfend wirken. Im Umkehrschluss bedeutet das: Anerkennung, Zugehörigkeit und eine zeitlich und inhaltlich passende Aufgabe bzw. Arbeit fördern die Gesundheit.

Alle diese Erkenntnisse gelten auch, wenn die betroffenen Personen neben ihren Einschränkungen zusätzlich mit Flüchtlingsstatus leben. Regelungen, die für die oben genannten

Personengruppen zur Unterstützung in Frage kommen, sind z. B. für geduldete Flüchtlinge<sup>6</sup> zumeist unerreichbar:

- Für geduldete Menschen besteht seit einigen Jahren der Zugang zum Arbeitsmarkt unter bestimmten Voraussetzungen, dennoch gibt es keine aktive Arbeitsmarktpolitik für sie und innerhalb der Arbeitgeberschaft werden sie kaum als potenzielle Arbeitskräfte wahrgenommen.
- Für geduldete Menschen gibt es kaum Therapiemöglichkeiten. Die Zuschüsse für die wenigen Traumazentren in Deutschland wurden in den letzten Jahren deutlich reduziert und der Zugang von Flüchtlingen ist nicht zuletzt deshalb schwierig.
- Für geduldete Menschen gibt es weder Sicherheit noch verlässliche Perspektiven, da Duldungen auf maximal ein Jahr ausgestellt werden. Viele Betriebe scheuen sich deshalb, Flüchtlinge auszubilden oder einzustellen.

Der aus der Arbeit mit Menschen mit Behinderung kommende Inklusionsgedanke macht deutlich, dass die gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen eine für das Gemeinwesen und die Gesellschaft wesentliche Einstellung ist. Sie ist nicht eine noble Geste des Helfens, sondern vielmehr eine Grundlage für das demokratische Zusammenleben überhaupt.

In der Genfer Flüchtlingskonvention ist in Artikel 17 geregelt, dass *„die vertragsschließenden Staaten hinsichtlich der Ausübung nichtselbständiger Arbeit jedem Flüchtling (...) die günstigste Behandlung gewähren, die den Staatsangehörigen eines fremden Landes unter gleichen Umständen gewährt wird.“* Weiter im Text heißt es:

*„In keinem Falle werden die einschränkenden Maßnahmen, die für Ausländer oder für die Beschäftigung von Ausländern zum Schutz des eigenen Arbeitsmarktes bestehen, Anwendung*

<sup>6</sup> „Geduldete“ sind Flüchtlinge, die ausreisepflichtig sind. Ihre Abschiebung ist lediglich ausgesetzt und sie leben unter den Regelungen des Asylbewerberleistungsgesetzes. Siehe Glossar.

*auf Flüchtlinge finden, (...) wenn sie sich drei Jahre im Lande aufgehalten haben“.*

Die Genfer Flüchtlingskonvention bezieht sich mit ihrer Aussage allerdings nur auf anerkannte Flüchtlinge<sup>7</sup>. Flüchtlinge mit unsicherem Aufenthalt unterliegen wesentlich höheren Hürden, und so ist es durchaus gängige Praxis, dass über viele Jahre hinweg arbeitsrechtliche und aufenthaltsrechtliche Fragestellungen zu Ungunsten der betroffenen Flüchtlinge vermischt werden. Dadurch wird weder eine Teilhabe am Arbeitsmarkt begünstigt noch eine gute Integration unterstützt.



*„Goethe in der Campagna“, Johann Friedrich Tischbein 1787*

Bei Johann Wolfgang von Goethe heißt es:

*„Toleranz sollte eigentlich nur eine vorübergehende Gesinnung sein: Sie muss zur Anerkennung führen. Dulden heißt beleidigen.“*

Die Realität für viele Flüchtlinge, die ihren Lebensunterhalt nicht sichern können, ist aber genau der über Jahrzehnte reichende Status der Duldung. So lebt derzeit fast die Hälfte aller Flüchtlinge in Duldung seit mehr als sechs Jahren in diesem Zustand.

Eine derartige Ausgrenzung von Menschen gefährdet das Zusammenleben einer Gesellschaft insgesamt. Eine Gesellschaft, die auf ihre jüdisch-christlichen Wurzeln Wert legt und stolz auf sie ist, sollte sich in diesem

<sup>7</sup> „Anerkannte Flüchtlinge“ in diesem Zusammenhang meint diejenigen, die nach der Genfer Flüchtlingskonvention einen Schutzstatus erhalten haben. Die Zielgruppe der Bleiberechtsnetzwerke sind hingegen hauptsächlich diejenigen ohne sicheren Aufenthalt.

Zusammenhang an eine grundsätzliche Prämisse erinnern: Gegenseitige Hilfe und Unterstützung sowie die Liebe zu allen Menschen sind die Grundlage für ihren Wertekanon. Solche ethisch-moralischen Grundlagen sind

auch anderen Kulturen und Religionen immanent – so auch dem Islam. Für eine interkulturelle Annäherung zu Gunsten eines gelungenen gesellschaftlichen Miteinanders wäre das eine gute Ausgangsposition.

## Strukturelle Rahmenbedingungen einer Willkommenskultur

Seit August 2008 setzen sich die bundesweiten Netzwerke des ESF-Bleiberechtsprogramms mit großem Erfolg und hohem Engagement für die soziale und berufliche Integration von Flüchtlingen ein. Die Vermittlungserfolge spiegeln die Bereitschaft der Flüchtlinge zur gesellschaftlichen Integration in Deutschland wider. Doch für eine dauerhafte Verankerung integrativer Strukturen sind noch viele gesamtgesellschaftliche Maßnahmen notwendig. So sollten Flüchtlinge auch mit noch unklarer Aufenthaltsperspektive selbstverständlichen Zugang zu den Angeboten der Agenturen für

Arbeit, der Jobcenter sowie zu Integrationskursen erhalten. Willkommenskultur beinhaltet auch Fragen der Alltagsgestaltung. Das familiäre Leben in einer Privatwohnung und die Erreichbarkeit von Kindergarten und Schule sind wesentliche Bestandteile der humanitären Unterbringung. Erstrebenswert ist, dass Asylsuchende Zugang zu Kindergarten und Schule und das Recht auf privaten Wohnraum, alle Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung und vor allem unbeschränkter Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

## Abbau bürokratischer Hürden – Aufbau von Servicebüros

Willkommenskultur braucht Ausländerbehörden und Kommunen, die als Servicebüros alle Migrantinnen und Migranten mit Respekt und Achtung beraten und bei der sozialen und beruflichen Integration unterstützen. In zahlreichen Bundesländern öffnen sich Ausländerbehörden interkulturell, um den Zugewanderten wertschätzend und mit mehr Serviceorientierung und Transparenz zu begegnen.<sup>8</sup>

Beraterinnen und Berater aller Sozial-, Arbeitsmarkt- und Bildungsinstitutionen benötigen spezifisches Fachwissen, um Flüchtlinge professionell zu beraten. Hier sind interkulturelle Schulungen sowie Tagungen zu migrationsrelevanten Themen und der Einsatz von qualifizierten Dolmetscherinnen und Dolmetschern flächendeckend wünschenswert.

### Vorbildliche Willkommenskultur im Landkreis Hersfeld-Rotenburg

Der Landkreis Hersfeld-Rotenburg vollzog bereits vor Jahren einen Perspektivwechsel von der reinen Leistungsgewährung hin zur umfassenden Migrationssozialarbeit. Der Landkreis ist seit 2008 Träger eines Bleiberechtsnetzwerks. Unterstützt wurde dieser Prozess durch interkulturelle Fortbildungen im öffentlichen Dienst, Einsatz von mehrsprachigem Personal und eine umfassende Netzwerkarbeit. Die Verwaltung und das Bleiberechtsnetzwerk arbeiten eng unter einem Dach. Sachbearbeiter/innen der Ausländerbehörde, Fallmanager/innen des SGB II und XII, Migrationslots/innen und Wohnheimleitungen unterstützen in Kooperation mit dem Netzwerk Migrant/innen bei ihrer sozialen und beruflichen Integration. Eine Fallmanagerin ist ausschließlich für Flüchtlinge zuständig. Der Fachdienstleiter ist Integrationsbeauftragter und Ansprechpartner für Fördermöglichkeiten im Rahmen des SGB II, SGB XII und AsylbLG. In direkter Absprache mit den Ausländerbehörden und den Fallmanager/innen werden Integrationsvereinbarungen zur sprachlichen, schulischen und beruflichen Eingliederung geschlossen. Durch die langjährige Netzwerkarbeit im Landkreis wurden nicht nur Behörden und Schulen, sondern auch Betriebe besonders für die Zielgruppe der Flüchtlinge sensibilisiert. Auf diese Weise ist eine individuelle und integrationsfördernde Betreuung von Flüchtlingen vom ersten Aufenthaltstag an gewährleistet.

<sup>8</sup> Vgl. Ramm (2012): „Ausländerbehörde – Ihr Partner!“. Institutionalisierte Willkommenskultur. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Deutschland öffne dich! Willkommenskultur und Vielfalt in der Mitte der Gesellschaft verankern. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, S. 236ff.



## Gewinn durch berufliche Integration

Integration ist eine Chance für die gesamte deutsche Gesellschaft. Wenn Integration gelingt, stellt sie für alle einen Gewinn dar. Eine gezielte berufliche Eingliederung nützt Flüchtlingen, Wirtschaft und Gesellschaft.

Gesellschaftliche Teilhabe vermittelt Wertschätzung und Respekt. Integrationsmaßnahmen helfen bei der Sicherung des Zusammenhalts in der Gesellschaft, das Vertrauen zwischen Migrantinnen und Migranten einerseits und Nicht-Migrantinnen und Nicht-Migranten andererseits wird gestärkt. Die Integration in Arbeit hat somit neben dem finanziellen auch einen humanitären Aspekt. Erwerbsarbeit ermöglicht soziale Kontakte am Arbeitsplatz, aktive Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und vor allem die Sicherung des eigenen Lebensunterhalts.<sup>9</sup>

Dass sich Willkommenskultur ökonomisch rechnet, belegen Zahlen aus drei Bleibernetzwerken. Obwohl sie unterschiedliche regionale Ausgangspositionen in den räumlichen, infrastrukturellen und wirtschaftlichen Bedingungen haben, die sich direkt auf die Teilnehmerzahlen auswirken, und obwohl Berechnungsparameter verschieden waren, sind

<sup>9</sup> Vgl. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung/Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2012): Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung/Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, S. 9.

doch in allen erhebliche Einsparungen zu verzeichnen.

Der Landkreis Hersfeld-Rotenburg hat den finanziellen Nutzen der Beteiligung einer Kommune am ESF-Bleiberechtsprogramm im Zeitraum 01.11.2011 bis 31.12.2013 ermittelt. Die Ergebnisse sind eindeutig: Wie bereits erwähnt belegen die Vermittlungszahlen die hohe Motivation von Teilnehmenden hinsichtlich der beruflichen Integration. Die Einsparung von kommunalen und Bundesmitteln für diesen Zeitraum ist beachtlich. Durch die Vermittlung von 124 Projektteilnehmenden in den Arbeitsmarkt hat der Landkreis Hersfeld-Rotenburg im o. g. Zeitraum rund 429.000 Euro an kommunalen Mitteln für Regelleistungen und Kosten der Unterkunft eingespart. An Bundesmitteln für SGB-II-Leistungen und Kosten der Unterkunft wurden rund 760.000 Euro eingespart. Die Gesamteinsparung an Steuermitteln für Kommune und Bund beträgt für diese zwei Jahre somit rund 1,2 Millionen Euro.

„ELNet“, das Emscher-Lippe-Netzwerk, kommt in seiner Hochrechnung vom 01.06.2013 für den Kreis Recklinghausen und bei 371 Projektteilnehmenden auf Gesamteinsparungen von 1,9 Millionen Euro; „FairBleib Südniedersachsen“, mit weiträumigem ländlichen Einzugsgebiet sowie der Stadt Göttingen verzeichnet zum Stichtag 31.12.2013 einen Betrag in Höhe von rund 450.000 Euro bezogen auf 305 Teilnehmende. Somit lohnt es sich sowohl im volkswirtschaftlichen als auch im gesellschaftlichen Sinne, die beruflichen Kompetenzen von Flüchtlingen zu nutzen.



Abschlussfest „Land in Sicht“ 2013: Flüchtlinge berichten

## Integration gemeinsam gestalten

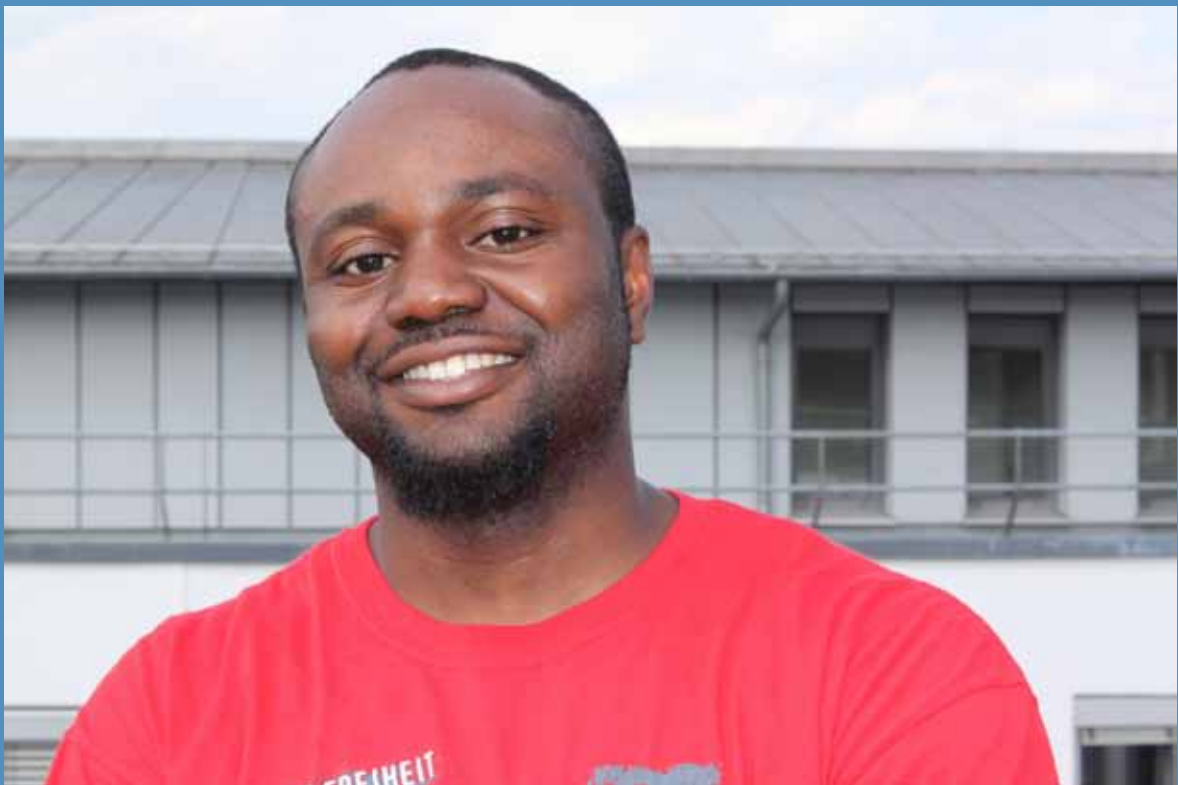
Ein weltoffenes Klima, Toleranz, Anerkennung und Wertschätzung sowie der Abbau von Vorurteilen und Diskriminierungen sind bedeutende Bausteine bei der Entwicklung von Willkommenskultur. Ein Perspektivenwechsel vom „defizitorientierten Minderheitenansatz“ hin zum „ressourcenorientierten Ansatz“ ist hilfreich bei der Integration von Flüchtlingen in Schule und Beruf. In einem gesellschaftlichen Klima der Offenheit und unter Nutzung von Inklusionskonzepten bieten sich Möglichkeiten der individuellen Entfaltung von Talent und Leistungsfähigkeit.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Vgl. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung/Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2012): Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung/Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, S. 22ff.

Gleichberechtigung und Chancengleichheit sind zentrale gesellschaftliche Ideale und erfordern eine Politik, die eine wesentlich verbesserte Arbeitsmarktintegration zulässt.

Mit dem „Nationalen Aktionsplan Integration“ hat die Bundesrepublik Deutschland eine gute Basis geschaffen. Diese politischen Vorgaben müssen jetzt in die Realität umgesetzt werden, damit Willkommenskultur nicht nur eine Vision ist. Zahlreiche Beispiele guter Praxis aus den verschiedenen Bleiberechtsnetzwerken belegen, dass Grundlagen geschaffen worden sind – sie zu erhalten und auszubauen ist ein richtiger Schritt auf dem Weg zur Willkommenskultur mit funktionierender Willkommensstruktur.



**Patrick Ilunga Ilunga** ist Teilnehmer im Bleiberechtsnetzwerk „FiBA – Flüchtlinge in Beruf und Ausbildung Ostbayern“. In der Demokratischen Republik Kongo hatte er das Abitur gemacht und anschließend im Ausland zwei Jahre lang Betriebswirtschaftslehre studiert. 2012 kam er als Flüchtling nach Deutschland. Er konnte im Rahmen des Netzwerks zunächst an einem Deutschkurs teilnehmen und danach an die Agentur für Arbeit München (Projektpartner) weitervermittelt werden. Diese konnte ihm trotz seiner befristeten Aufenthaltsgestattung eine zweijährige Umschulung im Bereich kaufmännische Berufe im Groß- und Außenhandel ermöglichen, weil ihm eine gute Aufenthaltsperspektive prognostiziert wird.

*„Diese Qualifizierungsmaßnahme passt super zu mir und zu dem, was ich bereits gemacht habe! Ich bin sehr glücklich über diese Möglichkeit! Sie eröffnet mir definitiv viele Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Hier kann ich mein mitgebrachtes Fachwissen ausbauen und meine Deutsch- und EDV-Kenntnisse sowie meine Kommunikationsfähigkeit verbessern. Am Ende kann ich die IHK-Prüfung ablegen.“*

Herr Ilunga Ilunga, der übrigens fünf Sprachen spricht, hat ehrgeizige Ziele. Er möchte sich nach erfolgreich absolvierter Prüfung in der Automobilbranche bewerben. Damit ihm dies noch besser gelingen wird, bereitet er sich parallel zur Umschulung derzeit auf die Deutschprüfung B2 vor.



**Sadu Al Qalkili** ist Teilnehmer im Bleiberechtsnetzwerk „NAF – Netzwerk Arbeit für Flüchtlinge II“ in Mecklenburg-Vorpommern. *„Es hat mich gereizt, einen Beruf zu ergreifen, in dem ich mit Menschen arbeiten kann“*, sagt der 45-jährige Palästinenser. Seit August 2012 befindet er sich in der Ausbildung zum staatlich anerkannten Kranken- und Altenpfleger bei genres e.V. in Neubrandenburg, die ihn auch in allen Alltagssituationen unterstützen. Er hat zwar bereits einen Integrationskurs absolviert, nimmt aber nach dem Unterricht noch Nachhilfe in Deutsch, um seine theoretische Ausbildung noch besser zu absolvieren.

Herr Al Qalkili hat seine Ausbildung im April 2013 erfolgreich abgeschlossen.

# 3. Flüchtlinge auf dem Weg in Arbeit und sicheren Aufenthalt

## Gesetzliche Rahmenbedingungen

Flüchtlinge unterliegen hinsichtlich ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt und der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis eigenen rechtlichen Regelungen. Angesichts des demografischen Wandels wächst jedoch die Erkenntnis, dass die Potenziale aller in Deutschland lebenden Personen genutzt werden sollten. So heißt es im Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung: *„Bei der Nachfrage nach Arbeitskräften zeichnet sich punktuell bereits ein Mangel an geeigneten Fachkräften ab, und immer mehr Unternehmen benötigen Fachkräfte mit länderspezifischen sprachlichen und interkulturellen Kenntnissen. Dasselbe gilt für den öffentlichen Dienst. Die demografische Entwicklung und die Internationalisierung der Märkte werden diesen Bedarf weiter anwachsen lassen; er wird sich allein durch eine gesteuerte Zuwanderungspolitik nicht lösen lassen. Auch deshalb ist die Erhö-*

*hung und bessere Nutzung des heimischen Erwerbspersonenpotenzials erforderlich, das die in Deutschland lebenden Personen mit Migrationshintergrund einschließt.“<sup>1</sup>* In der Arbeit der Bleiberechtsnetzwerke zeigt sich immer wieder, dass Flüchtlinge über wertvolle Kompetenzen und Qualifikationen verfügen. (Siehe [Kapitel 1](#))

Die strukturellen Rahmenbedingungen, die einer optimalen Nutzung dieser Ressourcen entgegenstehen, wurden deshalb während der letzten Jahre teilweise verbessert. Ausgangslage und Veränderungen hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt und der Aufenthaltsperspektive werden im Folgenden beschrieben.

<sup>1</sup> Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (2007): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – neue Chancen. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, S. 78.

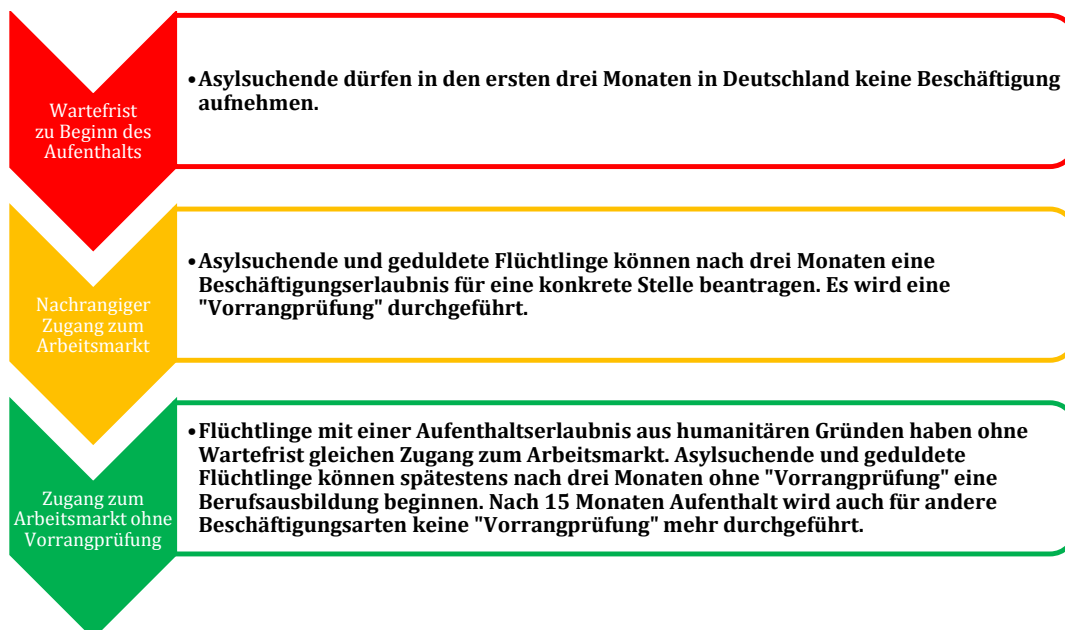


Foto aus der Ausstellung „BITTE ÖFFNEN. Kisten des Könnens von Flüchtlingen“

## Zugang zum Arbeitsmarkt

Die Bleiberechtsnetzwerke haben wiederholt darauf hingewiesen, dass der angestrebten Arbeitsaufnahme von Flüchtlingen rechtliche Hürden entgegenstehen, die für eine Verbesserung der Arbeitsmarktintegration hinderlich sind. Auch unter dem Einfluss von Unternehmensverbänden, die auf Arbeitskräfte und

Auszubildende angewiesen sind, wurde der Zugang für Flüchtlinge zum Arbeitsmarkt in den letzten Jahren teilweise erleichtert. Es folgt ein kurzer Überblick:

### „Wartefrist“ in den ersten Monaten des Aufenthalts

(§ 61 Abs. 2 Asylverfahrensgesetz (AsylVfG); § 32 Beschäftigungsverordnung (BeschV))

Asylsuchende dürfen in den ersten drei Monaten ihres Aufenthalts in Deutschland keine Arbeit aufnehmen. Diese Wartefrist wurde verkürzt, um Flüchtlingen schneller die Möglichkeit zu geben, für ihren Lebensunterhalt selbst zu sorgen. Flüchtlinge mit einer Duldung kön-

nen bereits vor Ablauf der dreimonatigen Wartefrist eine Berufsausbildung bzw. eine qualifizierte Beschäftigung aufnehmen (siehe unten).

### Nachrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt

(§ 39 Abs. 2 Aufenthaltsgesetz (AufenthG); § 32 BeschV)

Nach Ablauf der Wartefrist können Asylsuchende und geduldete Flüchtlinge bei der Ausländerbehörde die Beschäftigungserlaubnis für eine konkrete Stelle beantragen. Diese leitet den Antrag an die Bundesagentur für Arbeit weiter. Die Zustimmung wird nur erteilt, wenn keine deutschen Staatsangehörigen, Bürgerinnen oder Bürger der EU oder sonstigen bevorrechtigten Ausländerinnen oder Ausländer für die Stelle zur Verfügung stehen und wenn die Arbeitsbedingungen nicht schlechter als für Deutsche oder Bürgerinnen oder Bürger der EU sind. Das Verfahren der sogenannten „Vorrangprüfung“ schreckte aufgrund des bü-

*Foto aus der Ausstellung „BITTE ÖFFNEN. Kisten des Könnens von Flüchtlingen“*



rokratischen Aufwands und der vormals langen Bearbeitungsdauer viele Arbeitgeber ab, Arbeitsplätze an qualifizierte Bewerberinnen oder Bewerber aus der Gruppe der Flüchtlinge zu vergeben. Im August 2012 wurde eine Beschleunigung des Verfahrens eingeführt: Ein Antrag auf Beschäftigungserlaubnis gilt nun als genehmigt, wenn die Bundesagentur für Arbeit nicht innerhalb von zwei Wochen reagiert (§ 36 BeschV). Diese Regelung ist allerdings noch nicht ausreichend bekannt, sodass weiterhin Verzögerungen auftreten.

### Zugang zum Arbeitsmarkt ohne „Vorrangprüfung“

Der gleichberechtigte Zugang zum Arbeitsmarkt wurde in den letzten Jahren, zuletzt mit der am 01.07.2013 in Kraft getretenen Beschäftigungsverordnung, auf weitere Flüchtlingsgruppen ausgedehnt. Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen (§§ 22-25a AufenthG) können nun ohne Wartefrist und Vorrangprüfung eine Beschäftigung aufnehmen (§ 31 BeschV). Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung (während der

Durchführung des Asylverfahrens) oder mit einer aufenthaltsrechtlichen „Duldung“ (§ 60a AufenthG) dürfen seit November 2014 bereits nach 15 Monaten Aufenthalt in Deutschland ohne „Vorrangprüfung“ eine Stelle annehmen – allerdings weiterhin nur, wenn die im Stellenangebot dargelegten Arbeitsbedingungen nicht schlechter erscheinen als für vergleichbare Arbeitskräfte. Nach vier Jahren Aufenthalt dürfen auch Asylsuchende und Gedul-

dete ohne Prüfverfahren der Arbeitsagentur gleichberechtigt jede Form der Beschäftigung annehmen. Für bestimmte Beschäftigungsformen gilt dies bereits früher.

Eine betriebliche Berufsausbildung kann ohne Vorrangprüfung aufgenommen werden (§ 32 Abs. 2 und 4 BeschV). Flüchtlinge mit einer Duldung müssen dafür auch nicht den Ablauf der dreimonatigen Wartefrist abwarten. Eine schulische Ausbildung wird zu keinem Zeitpunkt untersagt und kann daher jederzeit ohne vorherige Genehmigung der Ausländerbehörde aufgenommen werden.

Für Praktika im Rahmen von EU-geförderten Programmen, für Freiwilligendienste sowie unter bestimmten Bedingungen für Hochqualifi-

zierte führt die Bundesagentur für Arbeit keine Vorrangprüfung durch.

**Der Bundesverband mittelständische Wirtschaft (BVMW) wandte sich im März 2013 mit einer Kritik der „Vorrangprüfung“ an die Presse. NRW-Geschäftsführer Herbert Schulte: „Wir sollten Menschen, die bei uns politisches Asyl suchen eine faire Chance im Sinne einer echten Willkommenskultur bieten und den Zugang zum Arbeitsmarkt vereinfachen. Barrieren wie das Residenzprinzip und die Vorrangprüfung sind nicht mehr zeitgemäß und offenbart eine unangebracht defensive Haltung der Politik. (...) Die Arbeitsagenturen sollten sich stärker um Vermittlungsgespräche bemühen und unseren Betrieben auf diese Weise bei der Personalsuche unter die Arme greifen.“**

(Pressemitteilung vom März 2013: [http://www.bvmw.de/fileadmin/download/Land\\_Nordrhein-Westfalen/Landesgeschaeftsstelle/Pressemitteilungen/Vorrangpruefung\\_endgueltig\\_abschaffen.pdf](http://www.bvmw.de/fileadmin/download/Land_Nordrhein-Westfalen/Landesgeschaeftsstelle/Pressemitteilungen/Vorrangpruefung_endgueltig_abschaffen.pdf) [Abruf am 17.10.2014])

### Beschäftigungsverbot für Flüchtlinge mit Duldung (§ 33 BeschV)

**Die Brüder F. (23, 26 und 29 Jahre alt) aus dem Libanon haben Realschulabschlüsse. Ihr Vater ist türkischer Staatsbürger und wurde 2003 aus Deutschland in die Türkei abgeschoben. Er verweigert die Vaterschaftsanerkennung und die Brüder haben deshalb seit Jahren keine Möglichkeit der Passbeschaffung. Aus diesem Grund bestand für sie bis Herbst 2012 Arbeitsverbot. Arbeit und Ausbildung waren unmöglich.**

**Erst die Intervention eines Bleiberechtsnetzwerks führte zur Aufhebung des Verbots. Alle drei hatten bereits eine Woche später unbefristete Arbeitsverträge. Die Ausländerbehörde des zuständigen Landkreises sieht dennoch „keine rechtlichen Möglichkeiten“, den Brüdern einen Aufenthaltstitel zu gewähren.**

Geduldeten Flüchtlingen kann unabhängig von der Dauer ihres Aufenthalts in Deutschland von der Ausländerbehörde ein Arbeitsverbot erteilt werden (§ 33 BeschV). Dies trifft Personen, die aus Sicht der Ausländerbehörde ihre Mitwirkungspflichten zum Beispiel bei der Erfüllung der Passpflicht verletzen.

Über die Eltern verhängte Beschäftigungsverbote galten bis vor Kurzem auch für ihre minderjährigen Kinder und konnten dazu führen, dass diese keine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen durften. Ein Beschäftigungsverbot trifft junge Menschen besonders hart: In einem Alter, in dem ihre Altersgenossinnen und -genossen die wichtigsten beruflichen Ent-

scheidungen ihres Lebens treffen, sind sie zur Untätigkeit gezwungen und müssen zuschauen, wie alle anderen an ihnen vorbeiziehen. In der Neufassung der Beschäftigungsverordnung wurde in § 33 deshalb klargestellt, dass Minderjährige eine Ausbildung oder Beschäftigung aufnehmen dürfen, wenn sie keine Falschangaben zu ihrer Identität oder Staatsangehörigkeit gemacht haben.

**Herr H. ist 18 Jahre alt und kommt aus Vietnam. Er reiste mit 16 Jahren alleine ohne seine Eltern nach Deutschland ein. Einen Pass, der seine Identität nachweist, besitzt er nicht. Er ist im Besitz einer Duldung, in die ein Arbeitsverbot (§ 33 BeschV) eingetragen ist. Herr H. besuchte die Hauptschule und erlangte bereits nach zwei Jahren den Hauptschulabschluss mit der Note 1,4. Damit fand er sehr schnell einen Arbeitgeber, der ihm einen Ausbildungsplatz als Industriemechaniker anbot.**

**Aufgrund der ungeklärten Identität lehnte die Ausländerbehörde die Aufhebung des Arbeitsverbots ab. Eine schulische Ausbildung im Bereich der Industriemechanik ist ihm trotz seines guten Hauptschulabschlusses aufgrund des fehlenden Realschulabschlusses nicht möglich. Zudem würde er auch nach Abschluss der schulischen Ausbildung aufgrund des Arbeitsverbots keinen Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten.**

**Nun macht Herr H. ein unbezahltes Praktikum im Bereich Industriemechanik. Er hofft, dass sein Arbeitsverbot eines Tages aufgehoben wird, damit er eine Berufsausbildung im Bereich Industriemechanik machen kann.**

### Wohnsitzauflage und Residenzpflicht (§ 56 AsylVerfG; § 61 AufenthG)

Asylsuchende und geduldete Flüchtlinge werden einem Landkreis zugewiesen, in dem sie ihren Wohnsitz nehmen müssen (Wohnsitzauflage). Ihre Bewegungsfreiheit ist dadurch gesetzlich eingeschränkt, was die Möglichkeiten der Arbeitsaufnahme gerade in strukturschwachen Gebieten entsprechend schmälert. Laut Koalitionsvertrag soll jedoch in der Legislaturperiode ab 2013 Flüchtlingen für ein Studium bzw. eine Berufsausbildung oder andere Erwerbstätigkeit ein Umzug generell gestattet werden. Darüber hinaus unterliegen Asylsuchende und Geduldete der sogenannten „Residenzpflicht“, die lange auf den Landkreis beschränkt war. Der Radius, in dem sie sich frei bewegen können, wurde in den vergangenen Jahren bereits

deutlich erweitert (in der Regel auf das Bundesland). Einige Länder haben auch bundesländerübergreifende Regelungen getroffen (z. B. Berlin und Brandenburg sowie Niedersachsen und Bremen). Im September 2014 hat der Bundesrat hierzu beschlossen, dass die Residenzpflicht aufgehoben werden soll. Nur noch in dringend begründeten Fällen können die Ausländerbehörden zu dieser Auflage greifen. Diese Neuregelung soll ab 2015 umgesetzt werden. Für viele Flüchtlinge werden diese Änderungen die Mobilität und damit die Chancen bei der Arbeitsuche erhöhen.

### Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt

Auch wenn Flüchtlinge Zugang zum Arbeitsmarkt haben, benötigen sie weitere Unterstützung, um sich mit den Bewerbungsmodalitäten und Perspektiven auf dem deutschen Arbeitsmarkt vertraut zu machen, die erforderli-

chen Deutschkenntnisse zu erwerben und ihre Qualifikationen adäquat einsetzen zu können. Relevant hierfür sind neben der Arbeit der Bleiberechtsnetzwerke (siehe Kapitel 7) vor allem folgende Bereiche:

### Fördermöglichkeiten von Jobcentern und Agenturen für Arbeit

Für eine erfolgreiche, nachhaltige Teilhabe am Arbeitsmarkt ist eine Unterstützung durch Jobcenter und Agentur für Arbeit hilfreich. Während die Angebote des Jobcenters nur Personen offen stehen, die SGB-II-Leistungen erhalten, können sich alle anderen an die Agentur für Arbeit wenden. Dies gilt auch für Asylsuchende und geduldete Flüchtlinge sowie für Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis aufgrund absehbarer Unmöglichkeit der Ausreise (§ 25 Abs. 5 AufenthG). Es besteht ein Anspruch auf Beratung und Vermittlung, die meisten Förderinstrumente sind unabhängig vom Aufenthaltsstatus.<sup>2</sup>

Da bei Beschäftigten der Agenturen für Arbeit teilweise noch Unsicherheiten bestehen, ob

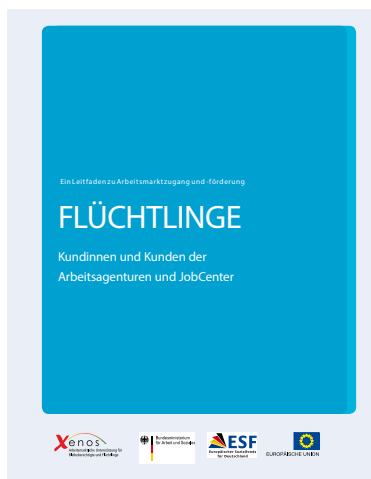
und wann eine Förderung möglich ist, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in Zusammenarbeit mit den Bleiberechtsnetzwerken entwickelten Leitfaden „Flüchtlinge. Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und JobCenter“ herausgegeben.<sup>3</sup> Die Bleiberechtsnetzwerke bieten dazu Schulungen für Arbeitsagenturen und Jobcenter im gesamten Bundesgebiet an.

Durch den Einsatz von Regelförderinstrumenten sowie die Übernahme ergänzender Leistungen (z. B. Fahrtkosten, Kosten im Zusammenhang mit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse oder Kosten beruflicher Qualifizierungsmaßnahmen, die auch die Bedarfe von

<sup>2</sup> Bedauerlicherweise gilt dies nicht für die finanzielle Förderung einer Berufsausbildung bzw. eines Studiums im Rahmen von BAföG oder Berufsausbildungsbeihilfe. (Siehe Kapitel 5)

<sup>3</sup> Der Leitfaden mit Kontaktadressen zu den Bleiberechtsnetzwerken in den verschiedenen Bundesländern kann hier heruntergeladen werden: [http://www.esf.de/portal/generator/19716/2013\\_\\_03\\_\\_14\\_\\_leitfaden\\_\\_bl\\_\\_liste.html](http://www.esf.de/portal/generator/19716/2013__03__14__leitfaden__bl__liste.html)





Nicht-Muttersprachlerinnen und Nicht-Muttersprachlern ausreichend beachten) können Jobcenter und Agenturen für Arbeit die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ent-

scheidend fördern. Aus Sicht der Bleibernetzwerke geschieht dies allerdings vielerorts noch nicht in ausreichendem Maße. Die Bun-

desagentur für Arbeit fördert mit dem Modellprojekt „Jeder Mensch hat Potenzial“ die frühzeitige Integration von Asylsuchenden, vorerst mit einer Laufzeit bis Ende 2015.

Im „Servicepoint Migration“ in Ludwigshafen arbeiten Mitarbeiter/innen von Jobcenter und Agentur für Arbeit im Team an der Beratung und Vermittlung von Kundinnen und Kunden mit migrationsspezifischen Bedarfen (z. B. fehlende Anerkennung ausländischer Berufs- und Schulabschlüsse, fehlende Berufserfahrung in Deutschland, Bedarf an weiterführender Sprachförderung). Das Team arbeitet vernetzt mit Migrations- und Flüchtlingsberatungsstellen sowie Bildungsträgern auf eine nachhaltige, bildungsadäquate Integration hin.

### Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen

Mit dem sogenannten „Anerkennungsgesetz“ (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)) werden seit dem 01.04.2012 die Verfahren zur Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen vereinfacht und verbessert. Die Umsetzung des Gesetzes wird durch die im Programm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ)<sup>4</sup> geförderten Netzwerke unterstützt. Die mit dem Anerkennungsverfahren verbundenen Kosten können im Einzelfall von Jobcenter bzw. Agentur für Arbeit übernommen werden, was allerdings bisher nur selten geschieht. Problematisch ist es auch, wenn der im Ausland erworbene Berufsabschluss nur teilweise anerkannt wird. Die für eine volle Anerkennung nötigen Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen sind vielerorts noch nicht vorhanden, und ihre Finanzierung stellt insbesondere für Flüchtlinge mit ihren in der Regel stark eingeschränkten finanziellen Mitteln ein großes Problem dar. Wenn Jobcenter bzw. Agentur für Arbeit die Finanzierung ablehnen, werden die meisten Flüchtlinge auf eine ihren Qualifikationen entsprechende Stelle bzw. Bezahlung verzichten müssen. In der kommenden ESF-Förderperiode sollen allerdings die IQ-Netzwerke die Möglichkeit erhalten, gegebenenfalls anfal-

lende Kosten (im Rahmen des geplanten ESF-Bundesprogramms „Integration durch Qualifizierung“) auch für Flüchtlinge unabhängig vom Aufenthaltsstatus zu übernehmen. Die Stadt Hamburg hat zur Finanzierung von Anpassungsqualifizierungen bei der „Zentralen Anlaufstelle Anerkennung“ bereits ein Stipendienprogramm für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse eingerichtet.<sup>5</sup>

Der Einstufung von informell erworbenen Qualifikationen versucht man mit dem sogenannten Prototyping gerecht zu werden, das Kompetenzfeststellungen, Berufserprobungen etc. vorsieht, um berufliche Qualifikationen von Menschen zu überprüfen. Für Personen, die ihre Dokumente im Zuge ihrer Flucht verloren haben, findet dieses Verfahren ebenfalls Anwendung.

<sup>5</sup> <http://www.hamburg.de/behoerdenfinder/hamburg/11299941/> [Abruf am 10.10.2013]

Das IQ-Netzwerk Hamburg/Schleswig-Holstein hat das Verbundprojekt „Prototyping“ als Musterverfahren im Rahmen der Gleichwertigkeitsfeststellung entwickelt. Es soll kammerübergreifend bei der Durchführung geeigneter Feststellungsverfahren als Vorlage dienen.

<sup>4</sup> <http://www.netzwerk-iq.de>

Frau K. hat einen kongolesischen Pädagogikabschluss, die Unterlagen dazu können aufgrund der Fluchtgeschichte nicht beigebracht werden. Frau K. hat sich im Duldungsstatus aus eigener Kraft ein Tagesmutterzertifikat erarbeitet, wurde als Teilnehmerin eines niedersächsischen Bleiberechtsprojekts in Arbeitsstellen zur Kinderbetreuung vermittelt und konnte viele Erfahrungen sammeln, Kindergarten- und Grundschulkonzeptionen sowie pädagogische Ansätze nach deutschen Standards kennenlernen.

Auf dieser Grundlage konnte Frau K. den „Kontaktstudiengang Interkulturelle Kompetenz in Beratung, Schule und Sozialarbeit“ (Universität Oldenburg) aufnehmen und mit „sehr gut“ abschließen. Die Universität hat ihren kongolesischen Abschluss gewürdigt und ihr aufgrund ihres weiteren pädagogischen Werdegangs bestätigt, dass sie nun als Sozialassistentin arbeiten kann. Frau K. hat jetzt einen Arbeitsvertrag bei einem übergeordneten Kindergartenträger und konnte im August 2013 an einer berufsbildenden Schule eine Weiterqualifizierung beginnen. Sie hat ihre Ausbildung zur Sozialassistentin im Sommer 2014 abgeschlossen.

### Integrationskurse und berufsbezogene Sprachkurse



ESF-BAMF Sprachkurs in Pforzheim

Ohne gute Kenntnisse der deutschen Sprache ist die Aufnahme einer (qualifizierten) Beschäftigung kaum möglich. Doch Asylsuchende und Flüchtlinge mit einer Duldung erhalten in der Regel keinen Zugang zu den vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge finanzierten Integrationskursen, dem Hauptinstrument der Sprachvermittlung in Deutschland. Sie können zu Integrationskursen höchstens als Selbstzahlerinnen bzw. Selbstzahler zugelassen werden. Ca. 2.000 Euro kostet dann ein Kurs, dazu kommen die gerade außerhalb der Städte und in ländlichen Gebieten nicht unerheblichen Fahrtkosten. Auch nach Angleichung der Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz an das Arbeitslosengeld II (Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts für erwerbsfähige Leistungsberechtigte) können Flüchtlinge diese Kosten ohne externe finanzielle Unterstützung nicht aufbringen.

Eine Verbesserung brachte die Öffnung der berufsbezogenen Sprachkurse (sogenannte „ESF-BAMF-Kurse“) zum 01.01.2012 für die Teilnehmenden der Bleiberechtsnetzwerke.

So erhielten laut BAMF bis Ende 2014 fast 13.000 Flüchtlinge über die Bleiberechtsnetzwerke die Chance auf eine sechsmonatige berufsbezogene Sprachförderung; etwa 9.000 von ihnen befanden sich im Asylverfahren und rund 1.700 im Duldungsstatus. Geduldete und asylsuchende Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten auch in der neuen ESF-Förderperiode über die Netzwerke des "Bleiberechtsprogramms" bzw. der "ESF-Integrationsrichtlinie Bund" Zugang zu den berufsbezogenen BAMF-Sprachkursen.

Die Integrationsministerkonferenz hat sich im März 2013 für eine Öffnung der Integrationskurse ausgesprochen. Dafür stimmte auch der Bundesrat im November 2013.

**Der Beirat der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration empfiehlt:**

*„Die gute Kenntnis der deutschen Sprache ist nicht nur Voraussetzung für eine spätere Ausbildung oder die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Deutschland, sie erleichtert auch die von Anfang an erforderliche Kommunikation mit Behörden, Ärzten und im Alltag. Der Zugang zu Integrationskursen sollte aus diesem Grund allen Einwanderern so früh wie möglich offen stehen.“*

Vgl. [http://www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/IB/2012-09-28-beschluss-beirat.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/IB/2012-09-28-beschluss-beirat.pdf?__blob=publicationFile), S. 6f. [Abruf am 24.07.2014]

## Bleibeperspektive in Deutschland

Nicht alle Asylsuchenden erhalten mit Abschluss des Asylverfahrens dauerhaft Schutz.<sup>6</sup> Insbesondere bei langer Dauer des Asylverfahrens oder wenn Flüchtlinge in jungem Alter einreisen, findet bereits vor der Asylentscheidung eine Verwurzelung bzw. erfolgreiche Integration statt. Wenn das Asylverfahren mit

<sup>6</sup> Bei erfolgreichem Ausgang des Asylverfahrens erhalten Flüchtlinge eine Aufenthaltserlaubnis als Asylberechtigte (§ 25 Abs. 1 AufenthG), als Flüchtlinge bzw. international Schutzberechtigte nach der Genfer Flüchtlingskonvention (§ 25 Abs. 2 AufenthG) oder wegen anderer Abschiebungsverbote (§ 25 Abs. 3 AufenthG).

einer Ablehnung endet, jedoch andere Gründe einer Abschiebung entgegenstehen, bleiben Flüchtlinge häufig mit einer „Duldung“ (§ 60a AufenthG), die ihnen über die aktuelle und zeitlich eng befristete Aussetzung ihrer Abschiebung hinaus keine Perspektive in Deutschland bietet. In den letzten Jahren wurden einige Regelungen beschlossen, die es „geduldeten“ Flüchtlingen ermöglichen sollen, doch noch eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten.

### Gesetzliche Altfallregelung (§ 104a/b AufenthG)

Im Juli 2007 trat die vom Bundestag beschlossene „Gesetzliche Altfallregelung“ in Kraft. Gut zwei Jahre hatten geduldete Flüchtlinge Zeit, um eine Aufenthaltserlaubnis (§ 104a/b AufenthG) zu beantragen und zu beweisen, dass sie ihren Lebensunterhalt selbstständig sichern können. Zur Unterstützung vor allem dieser Personengruppe wurde das „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“ ins Leben gerufen; sie war auch in der zweiten Förderrunde eine wesentliche Zielgruppe der Bleiberechtsnetzwerke. Vielen geduldeten Flüchtlingen gelang es allerdings nicht, eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten bzw. zu verlängern.<sup>7</sup> Die Hürden

<sup>7</sup> Zum Jahreswechsel 2009/2010 hatten über die „Gesetzliche Altfallregelung“ ca. 60.000 Menschen ein Bleiberecht erhalten, weitere 10.000 bis 20.000 Menschen ein Bleiberecht „auf Probe“ bis zum Nachweis der eigen-

waren zu hoch für Menschen, die über viele Jahre extrem erschwerten Zugang zu Sprachkursen und gesellschaftlicher Teilhabe hatten. Vor dem Hintergrund einer allgemeinen Wirtschaftskrise war es außerdem kaum möglich, im Niedriglohnssektor zur wirtschaftlichen Unabhängigkeit zu gelangen. Überdies war die Regelung als auf einen festen Stichtag bezogene „Schlussstrich-Regelung“ konzipiert. Nach Dezember 2009 war keine Antragstellung mehr möglich, sondern nur eine Verlängerung der bereits erlangten Aufenthaltserlaubnis (nach § 23 Abs. 1 AufenthG).

ständigen Lebensunterhaltssicherung. Vielen gelang dieser Nachweis nicht: Ende 2012 war die Zahl der Begünstigten der Bleiberechtsregelung um rund 20.000 Personen zurückgegangen. Vgl. Kothen (2013): Recht zu bleiben? Die zweifelhafte Wirkung der vergangenen Bleiberechtsregelung. In: Gemeinsames Heft der Flüchtlingsräte 2013. Kiel: Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., S. 58ff.

### Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete (§ 18a AufenthG)

Seit Anfang 2009 können geduldete Flüchtlinge auch aufgrund ihrer Qualifikationen unter Umständen eine Aufenthaltserlaubnis erhalten. Es handelt sich dabei um eine dauerhafte Regelung im Rahmen des von der Bundesregierung 2008 verabschiedeten „Aktionsprogramms zur Bekämpfung des Fachkräftemangels“. Antragsberechtigt sind zum einen Personen, die in Deutschland eine Berufsausbildung oder ein Studium abgeschlossen haben. Menschen, die über einen ausländischen Hochschulabschluss

oder über eine im Ausland abgeschlossene qualifizierte Berufsausbildung verfügen, können ebenfalls eine Aufenthaltserlaubnis erhalten; sie müssen dafür allerdings zwei bzw. drei Jahre lang ihren Qualifikationen entsprechend in Deutschland beschäftigt gewesen sein. Zusätzliche weitreichende Voraussetzungen müssen erfüllt sein. Der Kreis der Begünstigten ist bisher klein: Ende 2012 waren nur 145 Personen bundesweit im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis nach § 18a AufenthG.

### Bleiberecht für „gut integrierte Jugendliche“ (§ 25a AufenthG)

Das Aufenthaltsrecht der Kinder hängt in der Regel von dem ihrer Eltern ab. Zum 01.07.2011 trat das Gesetz zur „Aufenthaltsgewährung bei gut integrierten Jugendlichen und Heranwachsenden“ in Kraft, das in erster Linie auf die Integrationsleistungen der Kinder abzielt. Das Gesetz sieht vor, dass junge Flüchtlinge mit Duldung im Alter zwischen 15 und 20 Jahren, die seit mindestens sechs Jahren in



*Mit Hand und Herz in der Systemgastronomie – im Kundenkontakt genauso...*

Deutschland leben, unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis erhalten können; dazu zählen insbesondere ein erfolgreicher Schulbesuch und eine positive Integrationsprognose. Ihre Eltern und minderjährigen Geschwister dürfen bei einer entsprechenden Aufenthaltsgewährung zunächst auch bleiben – in den meisten Fällen allerdings lediglich mit einer Duldung. Die Eltern können nur dann eine Aufenthaltserlaubnis erhalten, wenn sie ihren Lebensunterhalt selbst sichern und keine Ausschlussgründe (wie falsche Angaben oder



*...wie bei der Zubereitung und Gestaltung*

die mangelnde Mitwirkung an der eigenen Abschiebung) vorliegen. Positiv zu bewerten ist, dass es sich hierbei um eine dauerhafte und nicht stichtagsgebundene Regelung handelt. Bisher ist die Zahl der Begünstigten noch relativ klein: Ende des Jahres 2012 waren bundesweit nur ca. 2.400 Personen im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25a AufenthG. Ausgeschlossen bleiben gut integrierte Kinder, die das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Gleiches gilt auch für die besonders schutzbedürftigen allein reisenden Flüchtlinge, die in der Regel nicht vor ihrem 14. Geburtstag die Bundesrepublik erreichen – dies ist jedoch eine der Voraussetzungen für die Antragstellung. Die Koalitionspartner haben sich 2013 auf Bundesebene auf eine Vereinfachung dieser Regelung verständigt. Voraussichtlich wird auf ein Mindestalter bei Einreise verzichtet und die erforderliche Aufenthaltsdauer auf vier Jahre abgesenkt.

### Bedarf nach einer stichtagsfreien gesetzlichen Bleiberechtsregelung (§ 25b AufenthG)

Zum Jahresende 2012 lebten in Deutschland über 85.000 Menschen mit einer Duldung. Fast die Hälfte aller geduldeten Flüchtlinge ist dieser unsicheren Situation seit mehr als sechs Jahren ausgeliefert. Das bedeutet: Die bisherigen Bleiberechtsregelungen konnten das Problem der „Kettenduldung“ nur begrenzt lösen, da sie alle als „Schlussstrich-Regelungen“ konzipiert waren: Wer nach dem festgesetzten Stichtag eingereist ist, findet keine Berück-

sichtigung mehr, auch wenn er oder sie alle anderen Kriterien erfüllt. Auch durch die Härtefallkommissionen der Länder wird nur in Einzelfällen eine Aufenthaltserlaubnis (nach § 23a AufenthG) zuerkannt.

Der Bundesrat hat deshalb im März 2013 einen Gesetzentwurf beschlossen. Dieser zielt auf eine Ergänzung des Aufenthaltsgesetzes um einen neuen § 25b AufenthG („Aufenthaltsgewährung bei gut integrierten Jugendlichen und Heranwachsenden“).

währung bei nachhaltiger Integration“), von dem auch erwachsene Flüchtlinge profitieren könnten. Jungen integrierten Geduldeten würde es ebenfalls erleichtert, eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten.<sup>8</sup> Der Koalitionsvertrag von 2013 sieht eine Bleiberechtsregelung auf dieser Grundlage vor.

8 Vgl. Pressemeldung des Bundesrats vom 22.03.2013: <http://www.bundesrat.de/SharedDocs/pm/2013/069-2013.html> [Abruf am 24.07.2014].

**Der Beirat der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration empfiehlt: „Es bedarf einer gesetzlichen, stichtagsunabhängigen Bleiberechtsregelung für alle langjährig Geduldeten, die Integration anerkennt und humanitäre Aspekte großzügig berücksichtigt.“**

[http://www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/IB/2012-09-28-beschluss-beirat.pdf?\\_\\_blob=publicationFile,S.4](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/IB/2012-09-28-beschluss-beirat.pdf?__blob=publicationFile,S.4) [Abruf am 24.07.2014]



*Geschafft! – Aufenthaltserlaubnis und Beschäftigung trotz vorherigem Beschäftigungsverbot*

## Fazit

Der Zugang zum Arbeitsmarkt wurde in den letzten Jahren schrittweise erleichtert. Die beschriebenen Veränderungen bieten Chancen, die bereits von den Teilnehmenden der Bleiberechtsnetzwerke genutzt werden konnten. Dennoch weisen die Regelungen zum Arbeitsmarktzugang weiterhin eine Komplexität auf, die Unternehmen vor nicht unerhebliche Hürden stellt und nicht selten dazu führt, dass ein Arbeitsplatz doch nicht besetzt werden kann. Mögliche Folgen eines fehlenden effektiven Arbeitsmarktzugangs sind hohe Kosten für Transferleistungen, Ausgrenzung und die Verschwendung von Potenzialen („Brain Waste“) bzw. ein Verlust von Qualifikationen durch mangelnde Einsatzmöglichkeiten („Dequalifizierung“). Ein verbesserter Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Fördermöglichkeiten dagegen ermöglicht es Flüchtlingen, sich voll in die Gesellschaft einzubringen. Darüber hinaus

erleichtert ein auf Dauer angelegtes Bleiberecht die Planbarkeit und die Entwicklung einer Perspektive für eine nachhaltige Integration nicht zuletzt in den Arbeitsmarkt. Aus Sicht der Bleiberechtsnetzwerke sollte deshalb der eingeschlagene Weg fortgesetzt werden. Unter Berücksichtigung der Vorschläge u. a. des Beirats der Integrationsbeauftragten und der Unternehmensverbände sollten Arbeitsmarktzugang und Fördermöglichkeiten weiter ausgebaut werden.

**„Die Vertragsstaaten erkennen das Recht auf Arbeit an, welches das Recht jedes einzelnen auf die Möglichkeit, seinen Lebensunterhalt durch frei gewählte oder angenommene Arbeit zu verdienen, umfasst, und unternehmen geeignete Schritte zum Schutz dieses Rechts.“**

Artikel 6 Absatz 1 des Internationalen Pakts über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte



**Sayed Rahman Sultani** ist Teilnehmer im Bleiberechtsnetzwerk „NAF – Netzwerk Arbeit für Flüchtlinge II“ in Mecklenburg-Vorpommern. Der 29-Jährige hat über sechs Monate einen Integrationskurs auf eigene Kosten bei genres e. V. Neubrandenburg besucht und das Sprachniveau B1 erreicht.

Anschließend fand er in Hamburg einen Praktikumsplatz, welcher seiner Ausbildung zum KFZ-Mechatroniker in Afghanistan sehr ähnlich war. Dort lernte er betriebliche Abläufe, die Technik und Verfahren kennen und konnte vorhandene Fähigkeiten testen. Durch seine positive Entwicklung, seinen Einsatz und seine Auffassungsgabe bekam er die Chance, in seinem Praktikumsbetrieb als Mitarbeiter übernommen zu werden.

*„Einfach war es nicht – aber der Weg ist das Ziel“*, sagt er und ist froh, guten Kontakt zu seinen Teamkollegen hergestellt zu haben.

# 4. Frauen im Kontext von Flucht und Arbeitsmarktzugang

## Flüchtlingsfrauen – Potenziale im Verborgenen

Die Studie „Flüchtlingsfrauen – verborgene Ressourcen“ formuliert schon zu Beginn ihrer Ausführungen:

*„Die Vermutung liegt nahe, dass Flüchtlingsfrauen im Hinblick auf ihre berufliche Integration in mehrdimensionaler Weise Diskriminierungen ausgesetzt sein können, nämlich einerseits aufgrund ihrer Nationalität, ihrer Ethnizität oder ihrer Religion, andererseits aufgrund ihres Geschlechtes.“<sup>1</sup>*

Flüchtlingsfrauen bleiben oft unsichtbar – sie werden häufig nur als Ehefrauen und Mütter betrachtet und auf ein Stereotyp reduziert. Das Stereotyp der „Migranten-Ehefrau“ produziert häufig das Bild einer nachfolgenden, abhängigen, unproduktiven Person, die isoliert und wenig qualifiziert keinen Anschluss an die Gesellschaft findet.

Dennoch belegen Erfahrungen und Zahlen aus den ESF-Bleiberechtsnetzwerken das Gegenteil. Knapp 60 % der Teilnehmerinnen können auf einen Schulbesuch von mehr als neun Jahren verweisen und ein Drittel verfügt über Berufserfahrungen im Herkunftsland.<sup>2</sup>

Wie viele andere Migrantinnen haben Flüchtlingsfrauen sehr hohe Erwartungen an ihr Leben in der Zuwanderungsgesellschaft. Sie bringen persönliche Fähigkeiten mit, die sich aus dem Leben als Flüchtling ergeben, wie Ausdauer,

Lernbereitschaft und Flexibilität. Dazu verfügen die meisten der Frauen über mehrjährige Schul- bzw. Berufsausbildungen oder Arbeitserfahrungen im Heimatland und wollen unabhängig von staatlichen Leistungen leben. Viele bringen Erfahrungen aus selbstständigen Familienunternehmen mit oder streben Selbstständigkeit an; Arbeit bedeutet für sie, gesellschaftlich integriert zu sein.

Im Vergleich verfügen Frauen gegenüber männlichen Flüchtlingen zwar über weniger Berufserfahrung sowohl im Herkunftsland als auch in Deutschland. Die Erhebungen im Rahmen des ESF-Bleiberechtsprogramms von 2011 zeigen jedoch, dass es Frauen in Deutschland im Vergleich zu den Männern besser gelingt, ihre Berufserfahrungen auszubauen.<sup>3</sup>

## Die unendliche Warteschlange

Wenn von Flüchtlingen die Rede ist, stehen nach wie vor vor allem verfolgte Männer im Blickfeld der öffentlichen Diskussion. Nach Schätzungen der Vereinten Nationen sind aber weltweit ca. 48 % der Flüchtlinge Frauen und Mädchen.<sup>4</sup> Nur die wenigsten von ihnen haben

<sup>3</sup> Ebd., S. 46, S. 17f.

<sup>4</sup> Vgl. UNHCR (2013): Displacement. The New 21st Century Challenge. UNHCR Global Trends 2012. Genf: UNHCR, S. 3.



Foto aus der Ausstellung „BITTE ÖFFNEN. Kisten des Könnens von Flüchtlingen“

<sup>1</sup> Foda/Kadur (2005): Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, S. 16.

<sup>2</sup> Vgl. Mirbach et al. (2013): Programmevaluation „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“. 2. Förderrunde – Zwischenbilanz. Hamburg: Lawaetz-Stiftung – Univation, S. 15ff.

jedoch die Ressourcen, auf ihren Fluchtwegen in die europäischen Länder zu gelangen. 80 % bis 85 % aller Flüchtlinge können keine größeren Wege zurücklegen und bleiben in ihren Herkunftsregionen. In den letzten Jahren war dies besonders bei weiblichen Flüchtlingen der Fall. Lange Zeit galt daher der allein stehende, politisch aktive Mann als Prototyp des Flüchtlings, und nur Menschen, die durch staatliche Institutionen gezielte politische Verfolgung erfuhren, hatten Chancen auf Schutz in Deutschland. Der Anteil der Frauen an den Asylsuchenden in Deutschland nimmt jedoch zu: 2011 wurden schon knapp 45 % aller Asylanträge von Frauen gestellt.<sup>5</sup> Insbesondere in den letzten Jahren hat sich in der Rechtsprechung und Entscheidungspraxis durchgesetzt, dass auch nichtstaatliche Verfolgung einen Schutzanspruch begründen kann – darunter auch geschlechtsspezifische Verfolgung. Fast 10 % der erfolgreichen Asylanträge 2011 wurden aufgrund geschlechtsspezifischer Verfolgung positiv entschieden.

Obwohl die Männer deutlich stärker wahrgenommen werden und Flüchtlingsfrauen oft unsichtbar bleiben, sind es häufig die Frauen, die im Ankunftsland den Alltag für sich und ihre Familien organisieren. Sie müssen sich – oft über ihre Kinder – mit der neuen Gesellschaft auseinandersetzen. Ihre Anfangsphase im Aufnahmeland ist geprägt durch die Wirkungen von Flucht, Verfolgung und Traumatisierung. Orientierungslosigkeit in der neuen Umgebung und Gesellschaft, Sprachbarrieren und zahllose Behördengänge zur Aufenthalts- und Existenzsicherung bestimmen den Alltag. Aber auch nach der Anfangsphase ist eine Reihe struktureller und formeller Hemmnisse zu überwinden, sodass ihre Ressourcen oft nicht zur Geltung kommen.

Bis zur Entscheidung über den Asylantrag vergeht meist kostbare Zeit, in der sie kaum die Möglichkeit haben, die Sprache zu erlernen oder durch Arbeit aktiv an der Gesellschaft teilzunehmen. Diese Situation wird als demotivie-

<sup>5</sup> Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2012): Das Bundesamt in Zahlen 2011. Asyl, Migration, ausländische Bevölkerung und Integration. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, S. 22.



Foto aus der Ausstellung „BITTE ÖFFNEN. Kisten des Könnens von Flüchtlingen“

rend und erniedrigend erfahren und hat ausgrenzende Wirkung. Das Leben der Frauen ist während des Asylverfahrens abhängig von der Hoffnung auf einen unbefristeten Aufenthalt und persönliche Sicherheit. Die unsicheren Bedingungen stellen großen individuellen Stress dar. Zusätzliche Belastung ist die Sorge um die Zurückgelassenen sowie die Zukunft der Familie – und oft die Verpflichtung, Verwandte im Herkunftsland zu unterstützen. Unter diesen Umständen können sie ihre Fähigkeiten häufig nicht einsetzen, sondern sind vielmehr darauf angewiesen, von Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu leben.

Bei der „Graefewirtschaft“ in Berlin arbeitet eine Gruppe von Migrantinnen aus aller Welt zusammen. Der gemeinnützige Verein „Graefewirtschaft“ wurde gegründet, um nachhaltige Arbeitsplätze in einem sozialen Unternehmen zu schaffen. Die Mitarbeiterinnen arbeiten im Restaurant- und Cateringbetrieb „die Weltküche“. Der Verein engagiert sich, Bleibeberechtigte und Flüchtlinge in Arbeit zu bringen.

Informationen unter: [www.die-weltkueche.org](http://www.die-weltkueche.org)



## Einstieg ins Berufsleben – aber wie?

Auch wenn der ersehnte Aufenthaltstitel erteilt worden ist, haben Flüchtlinge (genau so wie viele andere Zugewanderte) noch nicht alle Hürden überwunden, um auf dem Arbeitsmarkt anzukommen. Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse werden oft nicht nachgefragt, ihre Qualifikationen nicht anerkannt bzw. unterbewertet. Frauen und Männer werden, auch wenn sie eine Ausbildung mitbringen, meist als ungelernte Arbeitskräfte eingestuft und haben nur die Chance, in prekären Arbeitsverhältnissen im Niedriglohnbereich zum Familieneinkommen beizutragen.

Obwohl auch geflüchtete Frauen in puncto berufliche Ressourcen viel zu bieten haben, wie die Erhebungen im Rahmen des Bleiberechtsprogramms belegen, ist ihr Arbeitslosenanteil höher und ihre Teilnahme an Qualifizierung niedriger als bei deutschen Frauen. Flüchtlingsfrauen fühlen sich oft „verdammte zur Untätigkeit“ und sind unsicher in Bezug auf ihre weitere Lebensplanung. Durch fehlende Kinderbetreuungsangebote und die Nichtanerkennung ihrer Kompetenzen werden sie gesellschaftlich ausgegrenzt und wertvolle

Ressourcen bleiben ungenutzt. Hinzu kommt, dass an die Frauen keine klaren Erwartungen gestellt werden. In ihren Herkunftsländern sind diese jedoch deutlich definiert, und ihre Rolle in der dortigen Gesellschaft leitet sich daraus ab. Der Übergang in eine pluralistische Gesellschaft stellt damit für die Frauen eine besondere Anforderung dar, die nicht zu unterschätzen ist. Meist sind wertvolle soziale und familiäre Netzwerke durch die Flucht weggebrochen, und die Frauen stehen in der alleinigen Verantwortung für ihre Familien und Kinder. Flexible Arbeitszeiten sind damit oft nur schwer vereinbar.

## Fazit

Die Statistik zu den Teilnehmerinnen am Bleiberechtsprogramm spricht eine deutliche Sprache: 82 % aller Frauen haben im Herkunftsland die Schule besucht und im Vergleich mit den Männern verfügen sie über gleiche Berufsausbildungs- und Studienqualifikationen.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Vgl. Mirbach et al. (2013): Programmevaluation „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“. 2. Förderrunde – Zwischenbilanz. Hamburg: Lawaetz-Stiftung – Univation, S. 15f.



*Im Herkunftsland ausgebildete Krankenpflegerin, hier erneut Qualifizierung und Prüfung – sie hat's geschafft!*

Doch auch wenn formale Bildungsnachweise nicht vorhanden sind, sagt das bei Flüchtlingsfrauen nicht unbedingt etwas über ihre Kapazitäten und Möglichkeiten aus. Sowohl in der Herkunftsgesellschaft als auch im Zuwanderungsland schließen zahlreiche Faktoren Frauen aus Bildungsprozessen und Berufstätigkeit aus. Dies betrifft beispielsweise familiäre Entscheidungen (Ehemann oder Herkunftsfamilie stehen einer Berufskarriere nicht positiv gegenüber), kulturell bedingte Hintergründe (für Mädchen ist eine Ausbildung nicht vorgesehen), finanzielle, politische Situationen (Schulen sind für Frauen nicht oder schwer zugänglich), armutsbedingte Strukturen (mangelndes Angebot in der Herkunftsregion) und migrationsbedingte Umstände (Unterbrechung oder Abbruch des Studiums). Auch ohne fachliche Qualifikationen verfügen die Frauen jedoch über soziale und interkulturelle Fähigkeiten, die sie in ihrem sozialen Umfeld im Herkunftsland erworben haben (z. B. in den Bereichen

Kinder-, Jugend- und Familienarbeit, Mehrsprachigkeit oder Altenpflege). Diesen Kompetenzen muss zukünftig mehr Beachtung geschenkt werden. Dies gelingt durch passgenaue, zielführende Angebote, die für Frauen unterschiedliche Unterstützungsleistungen bereithalten. Empowerment gelingt dort, wo Lücken identifiziert und geschlossen werden können. In den Bleiberechtsnetzwerken wurden daher spezielle Angebote für Frauen erarbeitet und umgesetzt.

**Das Instrument der „Familienkonferenz“ aus dem Bleiberechtsnetzwerk „FairBleib Südniedersachsen“ hilft insbesondere Frauen und Mädchen. Bedürfnisse und Bedingungen, Hindernisse und Probleme einer Familie werden betrachtet sowie gemeinsam sinnvolle und machbare Wege in Ausbildung und Arbeit erschlossen. Alle profitieren von diesem familienbezogenen systemischen Ansatz, weil Fähigkeiten und Möglichkeiten erkannt werden. Durch diesen gemeinsamen Prozess entsteht Akzeptanz für getroffene Entscheidungen und Absprachen.**



Foto aus der Ausstellung „BITTE ÖFFNEN. Kisten des Könnens von Flüchtlingen“

Die für Flüchtlingsfrauen so dringend erforderliche Teilnahme an Qualifizierung, Weiterbildung und Sprachkursen ist abhängig von spezifischen Rahmenbedingungen, die Beachtung finden müssen; hauptsächlich eine ausreichende begleitende Kinderbetreuung. Alleinerziehend oder nicht – die Zuständigkeit für familiäre Aufgaben liegt nicht nur in Migrantenfamilien zum großen Teil bei den Frauen. Die Qualifizierungsangebote aus den ESF-Bleiberechtsnetzwerken haben genau an dieser Ressource „Familienmanagement“ angesetzt. Frauen sind häufig die „Triebfeder“ bei der Orientierung in einem neuen Umfeld, bringen damit eine hohe Motivation mit und den Mut, einen beruflichen Neuanfang zu wagen. Beide müssen durch individuelle Begleitung und Förderung im Sinne der Arbeitsmarktintegration genutzt und gestärkt werden. Regelangebote sind bisher nur selten darauf ausgerichtet, die spezifischen Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren im Kontext Flucht und der sozialen Rolle als Frau individuell zu begleiten. Nachhaltige Arbeitsmarktintegration kann jedoch nur durch Beachtung aller für Frauen relevanten Faktoren gelingen, was die Erfolge der Bleiberechtsnetzwerke belegen.



**Awaz Diwana** ist Teilnehmerin im Bleiberechtsnetzwerk „RESQUE PLUS“ in Sachsen. Während ihres Asylverfahrens lernte die Englisch-Lehrerin aus dem Irak auf eigene Kosten Deutsch und das, obwohl völlig unsicher war, ob sie als Flüchtling anerkannt wird und in Deutschland bleiben darf.

Von „RESQUE PLUS“ und dem Projektpartner DAA Leipzig bekam sie bei der Integration in Arbeit und Ausbildung jederzeit Unterstützung.

Als „Geduldete“ hatte sie keinen Zugang zu Sprachförderung und Ausbildung. Trotz der Frustration ließ sie sich jedoch nicht entmutigen und arbeitete nach einer Weiterbildung als ehrenamtliche Sprach- und Kulturmittlerin. 2011 begann sie schließlich ihr Sprachstudium und will nach erfolgreichem Abschluss als Fremdsprachenlehrerin für Arabisch und „Deutsch als Fremdsprache“ arbeiten.



**Mohammad Yasin Naderi** ist Teilnehmer im Bleiberechtsnetzwerk „FiBA – Flüchtlinge in Beruf und Ausbildung Ostbayern“. Er stammt aus Afghanistan und kam 2010 mit 17 Jahren nach Deutschland. Seine Flucht dauerte mehr als ein Jahr und führte ihn durch viele Länder. In Afghanistan gab es für ihn keine Möglichkeit, die Schule zu besuchen, sodass sein Vater ihm Lesen und Schreiben beibrachte. Durch Vermittlung des Netzwerks besuchte er in Nürnberg zunächst mit Erfolg einen Deutschkurs. Im Anschluss daran konnte er ein Berufsintegrationsjahr (BIJ) absolvieren und dann die Berufsfachschule 11 für Bau- und Objektbeschichtung besuchen.

Am 1. März 2012 begann Herr Naderi bei der Firma Lohse in Nürnberg seine Ausbildung zum Maler. Eine ABH-Maßnahme unterstützte ihn in schulischer Hinsicht noch zusätzlich. Die Zwischenprüfung legte er mittlerweile erfolgreich ab und hofft nun, die Abschlussprüfung im Jahr 2015 genauso gut zu absolvieren. Der Betrieb stellte eine Weiterbeschäftigung in Aussicht. Mohammad Yasin Naderi lebt immer noch mit einer Duldung, könnte aber mit der Anstellung eine Aufenthaltserlaubnis gemäß §18 a AufenthG als Fachkraft beantragen. Der „Ausbildungsring Ausländischer Unternehmen“ in Nürnberg hat Herrn Naderi auf seinem erfolgreichen Ausbildungsweg sehr unterstützt und ihm bei der Bewältigung vieler Hürden geholfen.

# 5. Junge Flüchtlinge in Deutschland

## Chancen und Hürden



Seit zwei Jahren lebt Herr K. in Deutschland. Mit 24 Jahren fand seine zweijährige Flucht in Deutschland ein Ende. Nach einem Jahr im Asylverfahren war es ihm gesetzlich erlaubt, sich für einen Berufsorientierungskurs für junge Flüchtlinge in einem der Bleiberechtsnetzwerke zu bewerben.

Schnell lernte er dort die Sprache und wollte am liebsten sofort arbeiten, genau wie im Iran – dort war er Chef eines eigenen Pizzaimbisses. Doch nach zwei Monaten im Berufsorientierungskurs war ihm klar: Bessere Chancen gibt es in Deutschland mit einer Ausbildung. Das erste Vorstellungsgespräch wurde trotz fehlender Zeugnisse zum Volltreffer. Auch die Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit wurde schnell positiv entschieden.

Für Herrn K. heißt das: Seit 2012 macht er eine Ausbildung zum Koch und konnte bereits ein gutes Zwischenzeugnis erlangen.

Motivierte Auszubildende werden dringend gesucht. Flüchtlinge ohne einen festen Aufenthaltstitel können „durchstarten“, sofern die Ausländerbehörde kein Beschäftigungsverbot ausspricht. Wenn auch geringe Sprachkenntnisse, fehlende Zeugnisse, eine Wartefrist von drei Monaten und nachrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt Hürden sein können, gibt es für junge Flüchtlinge dennoch die Möglichkeit einer betrieblichen Ausbildung. Die Erfahrungen der Bleiberechtsnetzwerke belegen, dass viele Arbeitgeber ohne Unterstützung jedoch „das Handtuch werfen“ würden – für die Klärung der behördlichen Formalitäten fehlen ihnen in der Regel Zeit und das Wissen um die Stolpersteine.

Wie viel vom Aufenthaltsstatus abhängt, wird bei Flüchtlingen mit einem abgelehnten Asylantrag deutlich. Häufig auftretende Praxis ist, dass die Ausländerbehörden geduldeten jungen Flüchtlingen ein Arbeitsverbot (nach § 33 BeschV) erteilen. Seitens der Ausländerbehörde steht dabei der Vorwurf im Raum, dass die Betroffenen ihrer Mitwirkungsverpflichtung zur Identitätsfeststellung, Beschaffung von Geburtsurkunden usw. nicht nachkommen. Kaum Berücksichtigung findet, dass es in den meisten Fällen unmöglich ist, eine Geburtsurkunde vorzulegen, da diese nicht mehr vorhanden ist oder nie angefertigt wurde. Das daraus resultierende Arbeits- und Ausbildungsverbot lässt somit keine Chance auf eine Teilhabe am Arbeitsalltag. Für diese jungen Menschen rückt eine berufliche Perspektive in weite Ferne.

## Jugendlicher oder Flüchtling – nur eine Frage der Perspektive?

Zu jungen Flüchtlingen zählen unbegleitete minderjährige Flüchtlinge genauso wie junge Flüchtlinge, die mit ihrer Familie fliehen. Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sind Kinder und Jugendliche, die ohne Erziehungsberechtigte nach Deutschland kommen. Hier suchen sie Schutz vor Verfolgung, Zwangsrekrutierung oder anderen Notsituationen. 3,3 % aller Asylsuchenden sind unbegleitete minderjährige Flüchtlinge unter 18 Jahren.<sup>1</sup>

Als „Jugend“ wird die Lebensphase zwischen der Kindheit und dem Erwachsensein bezeichnet. Je nach Blickrichtung gibt es verschiedene Altersspannen, in denen Jugendliche gesehen werden. Die UN-Vollversammlung weist Jugendliche als Personen aus, die zwischen 15 und 24 Jahre alt sind, während die UN-Kinderrechtskonvention den Begriff „Kind“ bis zum 18. Lebensjahr verwendet. Obwohl Deutschland inzwischen seine Vorbehalte gegenüber der UN-Kinderrechtskonvention zurückgenommen hat, wurden die entsprechenden Gesetze nicht geändert. Junge Flüchtlinge müssen deshalb weiterhin bereits mit 16 Jahren ein eigenständiges Asylverfahren betreiben und werden in nicht jugendgerechten Sammelunterkünften untergebracht. Der Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD von 2013

sieht vor, die Mündigkeit im Asylverfahren auf 18 Jahre anzuheben.

Nach gesetzlichen Regelungen gelten Jugendliche in Deutschland mit 18 Jahren als volljährig. Außer Acht gelassen wird, dass die Jugendphase nicht streng „rechnerisch“ gesehen werden kann, sondern vielmehr eine Zeit darstellt, in der die persönliche und gesellschaftliche Rollen- und Identitätsfindung erfolgt. Bekannt ist: Je selbstständiger, entscheidungs- und handlungsfähiger sich eine Person in ihrer sozialen Umwelt bewegen kann, je mehr sie in soziale Netzwerke eingebunden ist und je stärker dort die eigene Rolle akzeptiert ist, desto stabiler kann der Übergang von der Jugend- in die Erwachsenenphase hinein erfolgen. Was also erwartet junge Menschen in Deutschland, nachdem sie ihr Heimatland verlassen mussten, viele Bindungen und Orientierungen verloren haben und oftmals mehrere Monate und Jahre unterwegs waren? Viele dieser jungen Flüchtlinge kommen erst mit 18, 19 oder 20 Jahren nach Deutschland. Sie stoßen auf Bedingungen, die nicht dazu geeignet sind, jungen Menschen die Stabilität zu geben, die sie benötigen, um sich gut in die neue Gesellschaft zu integrieren. Strukturelle Rahmenbedingungen befördern geradezu ihren Ausschluss.

<sup>1</sup> [www.proasyl.de/de/themen/zahlen-und-fakten/](http://www.proasyl.de/de/themen/zahlen-und-fakten/) [Abruf am 30.10.2013]

## Bildung als Grundpfeiler der Integration – uneingeschränkt?

Mit Artikel 28 der UN-Kinderrechtskonvention erkennen alle Vertragsstaaten das Recht jedes Kindes auf Bildung auf der Grundlage von Chancengleichheit an:

*(1) Die Vertragsstaaten erkennen das Recht des Kindes auf Bildung an; um die Verwirklichung dieses Rechts auf der Grundlage der Chancengleichheit fortschreitend zu erreichen, werden sie insbesondere*

- a) den Besuch der Grundschule für alle zur Pflicht und unentgeltlich machen;*
- b) die Entwicklung verschiedener Formen der weiterführenden Schulen allgemeinbildender*

- und berufsbildender Art fördern, sie allen Kindern verfügbar und zugänglich machen und geeignete Maßnahmen wie die Einführung der Unentgeltlichkeit und die Bereitstellung finanzieller Unterstützung bei Bedürftigkeit treffen;*
- c) allen entsprechend ihren Fähigkeiten den Zugang zu den Hochschulen mit allen geeigneten Mitteln ermöglichen;*
- d) Bildungs- und Berufsberatung allen Kindern verfügbar und zugänglich machen.*

Dies schließt auch berufliche Bildung mit ein. Inwiefern die Umsetzung des Rechts auf Bildung in Deutschland bei Flüchtlingen jedoch strukturellen und rechtlichen Hindernissen



Ein gutes Team – engagiert in der Ausbildung

unterliegt, soll beispielhaft an den folgenden drei Aspekten verdeutlicht werden.

### Zuweisung und Wohnsitzauflage

Dem Zuweisungsprinzip bei der Wohnsitznahme unterliegen alle Asylsuchenden. Die Wohnsitznahme wird durch den Königsteiner Schlüssel und die Verteilungspraxis in den einzelnen Bundesländern entschieden. Der eine kommt in eine Großstadt mit guter Infrastruktur, der andere in ein Dorf mit eingeschränkter Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr.

Allein vom Aufenthaltsort ist abhängig, welche Möglichkeiten Flüchtlingskinder und junge Flüchtlinge in der Region nutzen können. In Bundesländern mit einer Berufsschulpflicht wie bspw. Bayern und Sachsen ist ihre Förderung im Übergang Schule und Beruf gesetzlich verankert, in Bundesländern ohne Berufsschulpflicht besteht keine gesetzlich vorgeschriebene Notwendigkeit, Angebote vorzuhalten. Diese Bundesländer ermöglichen in der Regel einen Schulbesuch bis zum 18. Lebensjahr, allerdings wird zumeist ab dem 16. Lebensjahr auf das Berufsvorbereitungsjahr an Berufsschulen verwiesen. Auch der Migrationsanteil in der jeweiligen Region entscheidet über individuelle Fördermöglichkeiten. In Gebieten mit einem

hohen Anteil an neu eingereisten Kindern und Jugendlichen kann eine intensivere Sprachförderung an Schulen erfolgen, als das in Regionen mit einem zahlenmäßig geringen Anteil an Flüchtlingskindern der Fall ist.

### Sprache und Bildung

Der Migrationsbericht der Integrationsbeauftragten des Bundes betont die hohe sprachliche Komponente bei der erfolgreichen Bildungsbiografie: „Je besser Kinder Deutsch beherrschen, desto bessere Bildungs- und Teilhabechancen haben sie.“<sup>2</sup> Nicht erst seit PISA ist klar, dass es dem deutschen Bildungssystem nicht gelingt, Chancengleichheit un-

abhängig von der Herkunft zu gewährleisten. Ein wesentliches Kriterium ist das Alter, mit dem junge Flüchtlinge in das deutsche Schulsystem einmünden. Klar ist: je früher, desto besser. Je später der Schuleintritt erfolgt, desto höher ist die Gefahr, dass die bestehenden Defizite nicht adäquat aufgefangen werden können und diese jungen Menschen im allgemeinen Schulbetrieb „untergehen“. Um dennoch den Eintritt junger Flüchtlinge in das deutsche Schulsystem sprachlich zu unterstützen, haben die Bundesländer verschiedene Regelungen geschaffen. Die Bandbreite reicht dabei von einer Sprachförderstunde pro Woche und Schüler bzw. Schülerin bis hin zu Vorschulkursen für bestimmte Klassen.

Hieraus ergibt sich, dass sprachliche Förderung von Kindern und Jugendlichen nach ihrer Ankunft in Deutschland von hoher Wichtigkeit ist. Eine grundsätzliche Regelung bzw. einen Anspruch auf Sprachförderung gibt es nicht. Daher müssen Möglichkeiten geschaffen werden, eine erfolgreiche Einmündung in das Regelschulsystem durch vorgeschaltete und begleitende Sprachkurse zu erleichtern. Er-

<sup>2</sup> Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2012): 9. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland (Juni 2012). Berlin: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, S. 59.

folgreiche Schulabschlüsse sind wichtig und erreichbar, sofern entsprechende Konzepte mit Sprachförderung den Bildungsprozess unterstützen. Zu diesem Ergebnis kam auch die SchlaU-Schule (schulaloger Unterricht für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge).<sup>3</sup> Ihr Fazit: Bei entsprechender Förderung erreichen 95 % aller jungen Flüchtlinge trotz ungünstiger Rahmenbedingungen und traumatisierender Vorerfahrungen einen Schulabschluss. Das Grundrecht auf einen Schulbesuch für Flüchtlinge wird in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich umgesetzt. Die Berufsschulpflicht liegt ebenfalls in der Hoheit der Bundesländer. In Bundesländern mit einer Berufsschulpflicht (bspw. Bayern und Sachsen) werden an Berufsschulen spezielle Konzepte für Flüchtlinge umgesetzt. Die bundesrechtlich einheitlich geregelten Instrumente zur Ausbildungsförderung wie Ausbildungsbegleitende Hilfen, Berufsausbildungsbeihilfe und BAFöG sollten nach Ansicht der Bleiberechtsnetzwerke auch Asylsuchenden zugänglich sein.

### Soziale Netzwerke

In der Jugendphase vereinen sich Pubertät, Ende der Schulzeit, Beginn von Berufsausbildung oder Studium sowie die persönliche Identitätsfindung. Für junge Flüchtlinge ist dabei ein wesentliches Kriterium häufig nicht erfüllt: Sie haben kaum Sicherheiten und den gesellschaftlichen Rahmen, um sich in verschiedenen Bereichen ausprobieren zu können. Die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften führt oft dazu, dass Schulfreundinnen und

3 [www.schlau-schule.de](http://www.schlau-schule.de)

-freunde aus Schamgefühl nicht eingeladen werden. Fehlende Sprachkenntnisse führen zu weiterer Ausgrenzung. Wesentliche Bedingungen für die Entwicklung von Jugendlichen sind Wertschätzung und Anerkennung der eigenen Person durch andere – durch fehlende soziale Netzwerke erleben junge Flüchtlinge sie jedoch seltener.

*„Die Berufsschulen werden ausdrücklich ermuntert, vielfältige Begegnungsmöglichkeiten zwischen den jungen Asylbewerbern und Flüchtlingen und den anderen Schülerinnen und Schülern zu ermöglichen. Diese persönlichen Begegnungen können u.a. dazu beitragen, Ressentiments zu überwinden und bieten den berufsschulpflichtigen Asylbewerbern und Flüchtlingen Gelegenheit in Kontakt mit gleichaltrigen Jugendlichen zu treten.“*

Kultusministerielles Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 24.05.2012

Eine Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung zu Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund<sup>4</sup> belegt die Bedeutung des sozialen Umfelds für die Berufsplanung: Der Übergangserfolg von der Schule in eine Ausbildung ist abhängig vom schulischen Abschluss und der Berufserfahrung der Eltern bzw. des sozialen Umfelds. In ihrer Bedeutung als Orientierungsweiser sind soziale Netzwerke gerade bei dieser Gruppe von Menschen ein wesentliches Moment und sollten deshalb beim Übergang von Schule und Beruf einbezogen werden.

4 Beicht/Granato (2010): Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BIBB-Report, 4. Jg., Nr. 15, November 2010. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

### Individuelle Übergangskonzepte – der Schlüssel zum Erfolg?

Junge Flüchtlinge suchen in Deutschland Schutz vor Verfolgung, Armut und Not. Sie sind starken physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Das Recht auf Schutz und Bildung ist ihnen gegenüber deshalb in einem besonderen Maße durch den Staat zu gewährleisten. Umso wichtiger ist es, eine stabile Wohnsituation, stabile Bezugspersonen und die sofortige Einbindung in ein soziales Netzwerk

sicherzustellen. Nach § 42 des Kinder- und Jugendhilfweiterentwicklungsgesetzes (KICK) müssen alleinreisende jugendliche Flüchtlinge unter 18 Jahren in Obhut genommen werden und einen Vormund erhalten, wenn bei ihnen Jugendhilfebedarf festgestellt wird. Im Sinne einer gelingenden Bildungslaufbahn wäre es Aufgabe des Vormundes, das Übergangsmangement optimal zu begleiten.



Junge Flüchtlinge, die mit ihren Eltern einreisen, können in der Regel auf Familienstrukturen zurückgreifen. Dennoch sind sie im Übergang von Schule und Beruf aufgrund fehlender beruflicher Erfahrungen der Eltern häufig unzureichend in berufliche Beratungsnetzwerke eingebunden. Die Komplexität des deutschen Schul- und Berufsschulsystems erfordert ein hohes Maß an Erfahrung oder Wissen über entsprechende Strukturen in Deutschland. Dies besitzen geflüchtete Eltern meistens nicht. Eine intensive und langfristig stabile Etablierung einer Bildungsberatung wäre hier vorteilhaft und wünschenswert.

Wie erfolgreich sich an die Rahmenbedingungen angepasste Praxisansätze auf die Ausbildungssituation von jungen Flüchtlingen auswirken, haben verschiedene regionale Konzepte und Erfahrungen aus den Bleiberechtsnetzwerken gezeigt:

In Erfurt wurde ein Berufsorientierungskurs mit einer siebenmonatigen Laufzeit in zwei aufeinanderfolgenden Jahren erprobt. 90 % aller jungen Teilnehmenden unterlagen bei Asylantrag nicht mehr der Schulpflicht und hatten somit auch keine deutsche Schule besuchen können. Die Berufsorientierung war daher eng mit der sprachlichen Bildung gekoppelt und wurde durch sechs Probewochen in verschiedenen Ausbildungsschulen ergänzt. Für alle Teilnehmenden gab es über den gesamten Zeitraum jeweils eine Beratungsperson, die den Prozess begleitete. Allein die Vermittlung in betriebliche Ausbildung gelang trotz Vorrangprüfung bei 35 % der Teilnehmenden, weitere 35 % wechselten in das Berufsvorbereitungsjahr.

Die Stadt Dortmund hat sich das Ziel gesetzt, Lehrgänge zum Erlernen der deutschen Sprache und zum Erwerb eines staatlich anerkannten Schulabschlusses durch spezifisch ausgebildete Lehrkräfte mit ca. 1.200 Unterrichtsstunden pro Jahr anzubieten. Den rechtlichen Rahmen dafür bietet das Weiterbildungsgesetz NRW § 6 i. V. m. der „Verordnung zum nachträglichen Erwerb schulischer Abschlüsse der Sekundarstufe I an Einrichtungen der Weiterbildung“. Geplant sind sechs Lehrgänge pro

Schuljahr mit unterschiedlichen staatlich anerkannten Schulabschlüssen für jeweils 20 Teilnehmende.

In Bayern ist die zwölfjährige Vollschulzeitpflicht gesetzlich verankert (§ 35 Abs. 2 und 3 Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG)). Der Berufsschulpflicht unterliegen gegebenenfalls auch Personen im Alter von unter 21 Jahren (in Ausnahmefällen unter 25 Jahren), die noch über keinen Schulabschluss verfügen. Mit § 36 Abs. 3 Satz 5 BayEUG besteht die Möglichkeit, besondere Förderklassen zu eröffnen. 2009 in Nürnberg begonnen, wurde das Modellprojekt „Berufsvorbereitung zur Sprachintegration von jungen Flüchtlingen“ im Schuljahr 2013/2014 bereits an 31 Standorten in 99 Klassen durchgeführt. In den ersten beiden Jahren liegen die Schwerpunkte auf Sprachvermittlung und Berufsorientierung mit dem Ziel des Hauptschulabschlusses. Im Erfolgsfall münden die Schülerinnen und Schüler im Anschluss in eine Ausbildung oder vollschulische Ausbildung.

*„Ein berufliches Unterrichtsangebot für berufsschulpflichtige Flüchtlinge erscheint vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und des sich verstärkenden Fachkräftemangels nicht nur aus sozialen Erwägungen, sondern auch aus ökonomischer Sicht geboten.“*

Kultusministerielles Schreiben des Bayerischen Staatsministeriums für Unterricht und Kultus vom 24.05.2012

In Berlin haben die Träger des Bleiberechtsnetzwerks Kooperationen geschlossen, um jungen Flüchtlingen eine erfolgreiche Ausbildung zu ermöglichen. Gute Erfahrungen bestehen hier im Gesundheitsbereich mit der Vivantes Berufsfachschule für Sozialassistenten im Zentrum für Migrationsdienste (zfm). Im Aufbau befinden sich Kooperationen mit Unternehmen für kaufmännische und gewerblich-technische Lehrgänge.

Einen weiteren Ansatz bieten Mentoringprogramme wie z. B. in Solingen. Hier werden junge Flüchtlinge auf dem Berufskolleg durch Mentorinnen oder Mentoren aus Politik und Wirtschaft begleitet. Der positive Effekt: Diese

können auf eigene Netzwerke zurückgreifen, welche für die soziale und gesellschaftliche Einbindung ihrer Schützlinge nutzbar sind. In Hamburg wurde vom Netzwerk „FLUCHTort Hamburg Plus“ in Kooperation mit der Universität Hamburg, Fachbereich Erziehungswissenschaften, ein Bildungsbericht erstellt, der die Situation junger Flüchtlinge im Hamburger Übergangssystem Schule/Beruf thematisiert. Dabei wurden erhebliche pädagogische An-

passungsprobleme ermittelt und Empfehlungen zu deren Behebung erarbeitet. Diese Befunde wurden diskutiert und seit August 2014 werden im Rahmen eines Pilotprojektes notwendige Schritte zur Reform entwickelt und erprobt.<sup>5</sup>

5 Gag/Schroeder (2012): Refugee Monitoring. Zur Situation junger Flüchtlinge im Hamburger Übergangssystem Schule / Beruf. Berichterstattung. Hamburg: passage gGmbH/FLUCHTort Hamburg Plus.



*Meister und Geselle haben es gemeinsam geschafft: „Integrationspreis FairBleib Südniedersachsen“ für vorbildliche und engagierte Tischlerausbildung trotz widrigster Umstände*

## Gleiche Bildung für alle – Zukunftsmusik?

Zusammenfassend wird deutlich: Erfolgreiche Bildungsarbeit mit jungen Flüchtlingen erfordert einen komplexen Blick. Nur unter Beachtung folgender Aspekte können Konzepte erfolgreich greifen:

- Vorgeschichte (individuell und familiär, Krieg und Verfolgung, soziokultureller Hintergrund)
- Besonderheiten (Entwicklungsphasen, Traumatisierung)
- Situation der Eltern (Erwartungen, Unter-

stützungsmöglichkeiten)

- Situation in Deutschland (Aufenthaltsstatus, sozioökonomische Situation)
- Situation in der Schule (Beschulungsmöglichkeiten, soziale Beziehungen)<sup>6</sup>

6 Vgl. Möller/Adam (2009): Jenseits des Traumas: die Bedeutung von (schulischer) Bildung aus psychologischer und psychotherapeutischer Perspektive. In: Krappmann, Lothar/Lob-Hüdepohl, Andreas/Bohmeyer, Axel/Kurzke-Maasmeier, Stefan (Hrsg.): Bildung für junge Flüchtlinge – ein Menschenrecht. Erfahrungen, Grundlagen und Perspektiven. Forum Bildungsethik Band 7. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 83-98.



*Musik verbindet – der afghanische Rapper MC Trelos bei einem Fest des Netzwerks „Land in Sicht!“*

Es gilt, die oft im Verborgenen bestehenden Ressourcen und Potenziale zu entdecken und zu fördern.

Die Initiative „Jugendliche ohne Grenzen“<sup>7</sup> fordert ein gleiches Recht auf Bildung und gesellschaftliche Teilhabe. Dazu wurde die Kampagne „BILDUNG(S)LOS – Grenzenlos Bedingungslos auch für Flüchtlinge“ ins Leben gerufen, welche auch den Netzwerken im Bleiberechtsprogramm vorgestellt wurde. Gleiche Bildungschancen setzen gleiche Zugangschancen voraus. Aus Sicht der Bleiberechtsnetzwerke wäre es hilfreich, wenn der Zugang zu Ausbildungsförderung auf weitere Flüchtlingsgruppen ausgeweitet würde. Junge Flüchtlinge können Regelleistungen der Agentur für Arbeit (wie Ausbildungsbegleitende Hilfen) nur unter bestimmten Voraussetzungen in Anspruch nehmen. Diese Instrumente könnten eine wichtige Brücke darstellen, insbesondere für junge Flüchtlinge, die noch nicht lange in Deutschland sind.

<sup>7</sup> Jugendliche ohne Grenzen (JOG) ist ein 2005 gegründeter bundesweiter Zusammenschluss von jugendlichen Flüchtlingen. ([www.jogspace.net](http://www.jogspace.net)). JOG Hessen ist Teilprojekt des Netzwerks „BLEIB in Hessen“.

Gleiche Bildungschancen sind erst dann gegeben, wenn während der Ausbildung der Aufenthalt nicht gefährdet ist. Ein positives Signal setzt hier ein Erlass aus Bremen: Die Aufnahme einer Berufsausbildung soll als „wichtiger persönlicher Grund“ gewertet werden, der einer Abschiebung während der Ausbildung entgegensteht. Bereits vor Aufnahme der Ausbildung wird der ausbildungsbereite Betrieb von der Ausländerbehörde angeschrieben und informiert, dass der Aufenthalt für die

gesamte Dauer der Ausbildung gesichert werden kann. Auch der/die Auszubildende erhält diese Information.<sup>8</sup>

Junge Menschen benötigen für ihre Entwicklung Perspektiven und gesellschaftliche Teilhabe. Der Übergang vom Jugend- in das Erwachsenenalter muss mit den notwendigen Instrumenten und Rahmenbedingungen begleitet werden. Eine lernfreundliche Wohnsituation, Sprachförderung, eine Aufenthaltsperspektive und Zugang zu allen Förderinstrumenten, wie beispielsweise Berufsausbildungsförderung (BAB) und BAföG, sind nur einige der hier beschriebenen Aspekte. Übergangmanagement bedeutet, junge Menschen auf ihrem Weg bewusst, individuell und gezielt zu begleiten und Unterstützungsstrukturen bereitzuhalten. Ein Paradigmenwechsel im Sinne von Chancengleichheit im Bildungsprozess ist dringend vonnöten.

<sup>8</sup> Vgl. <http://www.inneres.bremen.de/sixcms/media.php/13/Tischvorlage%20UMF%20Anlage.pdf> [Abruf am 25.10.2013]



**Zejnep Tairova** ist Teilnehmerin im Bleiberechtsnetzwerk „AZF II – Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge“ in Niedersachsen. *„Ich weiß, dass ich viel kann. Aber es wird mir so schwer gemacht“*, sagt die heute 20-Jährige, deren Asylantrag abgelehnt wurde und die wegen Abschiebungshindernissen seither mit „Duldung“ in Deutschland lebt. Nachdem sie ihren Schulabschluss in Deutschland beendet hatte, hat sie nach vielen Praktika einen Ausbildungsplatz als psychiatrische Pflegekraft in einem renommierten Klinikum in Hannover erhalten. Während dieser Zeit verbesserte sich ihr Deutsch enorm. Weil ihr aber die Abschiebung drohte, wandte sie sich mithilfe zweier Studentinnen im Rahmen eines Projekts zur Förderung von Roma-Flüchtlingen an die Härtefallkommission des Landes Niedersachsen. Diese stellte ihr eine Aufenthaltserlaubnis in Aussicht, wenn sie ihren Ausbildungsvertrag dauerhaft erfüllen würde.

Doch weitere Hürden stellten sich für die Jugendliche. Die Wohnsitzauflage verpflichtete sie, in Hildesheim zu wohnen. Das Erreichen ihrer Arbeitsstätte war somit mit extremen Fahrzeiten und hohen Kosten verbunden. Der Antrag auf Änderung der Wohnsitzauflage wurde zwar genehmigt, konnte von Frau Tairova aber aus finanziellen Gründen nicht genutzt werden.

Die strukturellen Hürden waren so hoch, dass die junge Frau es nicht ohne die Unterstützung des Bleiberechtsnetzwerks und der Studentinnen von der HAWK Hildesheim geschafft hätte.

# 6. Ausbildung und Arbeit für Roma

## Bedingungen, Chancen und Perspektiven

### Roma als Zielgruppe der ESF-Bleiberechtsnetzwerke – Ausgangssituation

Herr A. kam mit fünf Jahren nach Deutschland, besuchte die Schule, fand schnell Anschluss und erlangte einen Hauptschulabschluss. Er engagierte sich in einem Sportverein, wurde dort zur wertvollen Unterstützung des Vereinslebens. Er setzte seine Ausbildung an einer Berufsbildenden Schule fort, erwarb den Realschulabschluss und durchlief verschiedene Qualifizierungsmaßnahmen. Einen Ausbildungsplatz konnte er aufgrund seines Duldungsstatus nicht finden. Herr A. wandte sich an ein Bleiberechtsnetzwerk und konnte mit dessen Unterstützung einen Ausbildungsplatz zum Berufskraftfahrer finden. Es mussten viele aufenthaltsrechtliche Hürden beseitigt werden, die sich bis in die Ausbildungszeit hinein auswirkten und die ohne Unterstützung des Netzwerks und des Ausbilders nicht zu lösen gewesen wären. Herr A. hat seine Ausbildung gut geschafft, hat einen Aufenthalt nach § 23 Abs. 1 AufenthG und arbeitet vollzeitlich im Personenbeförderungswesen.

Eine besondere Teilnehmergruppe der Bleiberechtsnetzwerke sind diejenigen Roma und Ashkali<sup>1</sup>, die als Flüchtlinge des Jugoslawienkriegs um 1990 nach Deutschland kamen. Sie waren insbesondere die Leidtragenden in den Auseinandersetzungen im Gebiet der heutigen Republik Kosovo, die zum Teil noch bis in die Gegenwart reichen. Viele Familien haben traumatisierende Gewalterfahrungen

gemacht, deren Auswirkungen bis heute nicht verarbeitet wurden.<sup>2</sup>

Eine präzise Zahl der als Flüchtlinge in den 1990er Jahren eingereisten Roma sowie ihrer in Deutschland geborenen Nachfahren kann allerdings nicht genannt werden, da sie ihre ethnische Identität als Roma aus unterschiedlichen Gründen verschweigen. Die Programmevaluation des Bleiberechtsprogramms durch die „Lawaetz-Stiftung“ hat ergeben: „Insgesamt zählen 17,5 % der Teilnehmenden zu Minderheiten (...). Unter den aufgeführten Minderheiten stellen Roma/Aschkali mit 83,4 % (...) die mit Abstand größte Gruppe (...)“<sup>3</sup>

Diese Roma leben in Deutschland weit mehr als andere Flüchtlinge unter sozial und wirtschaftlich marginalisierten Bedingungen, die sich auf ihre Integrationsmöglichkeiten und -chancen massiv auswirken. Die meisten Personen leben als Geduldete oder unter anderen unsicheren Aufenthaltsbedingungen. Sie leben in aller Regel in Einfachunterkünften mit minimalem Komfort und teilen diese oft mit Obdachlosen, weiteren Flüchtlingen oder Rückkehrenden, die nach „freiwilliger Ausreise“ erneut Fuß zu fassen versuchen. Roma in den ländlichen Regionen haben erschwerend mit

1 Ashkali oder Aschkali sind eine Teilgruppe der Roma, die als muslimische Minderheit im Kosovo, in Zentralserbien, Albanien, Bulgarien und Mazedonien lebt und die sich auf eigenständige historische und ethnogenetische Ableitungen bezieht. Eine dieser Ableitungen basiert auf der Annahme der Zuwanderung von Ägypten aus auf den Balkan – deshalb auch die Bezeichnung „Ägypter“. Ashkali werden als albanisierte Roma dargestellt, was für sie innerhalb der gesamten Volksgruppe nicht unproblematisch ist. Sie sind häufig albanischsprachig oder sprechen eher Serbisch als Romanes. Ihre Familienstruktur, Sitten und Gebräuche unterscheiden sich nicht wesentlich von denen der Roma.

2 In den Bleiberechtsnetzwerken finden sich keine Roma, die als EU-Bürgerinnen bzw. EU-Bürger nach Deutschland gekommen sind. Wenn sich Teile der folgenden Ausführungen auch durchaus auf sie beziehen lassen, so ist es dennoch notwendig, ihre Situation aus anderen Blickwinkeln zu betrachten.

3 Mirbach et al. (2013): Programmevaluation „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleiberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“. 2. Förderrunde – Zwischenbilanz. Hamburg: Lawaetz-Stiftung – Univation, S. 9.



*Berufsbezogener Deutschkurs für Frauen bei „FairBleib Südniedersachsen“*

schlechten Verkehrsanbindungen, hohen, für sie nicht bezahlbaren Fahrtkosten und mangelnden sozialen Teilhabemöglichkeiten in den Dörfern zu kämpfen.

Bundesweit hat die Zahl der um Asyl bittenden Roma aus Ländern des ehemaligen Jugoslawien, wie zum Beispiel Serbien und Mazedonien, seit 2009 stark zugenommen. Die Gründe hierfür liegen in massivem Antiziganismus<sup>4</sup>, zunehmenden gewalttätigen rassistischen Übergriffen, grundlegender struktureller Ausgrenzung und somit sozialer und wirtschaftlicher Perspektivlosigkeit in den Herkunftsländern. Die Diskriminierung und Segregation der Minderheit Roma ist kein neues Phänomen in diesen Ländern, sondern hat weit zurück reichende historische Wurzeln.<sup>5</sup>

Der ausländerrechtliche und der gesellschaftliche Status der Roma und Ashkali in Deutschland bedingen ihre Segregation. Diese Segregation sowie die hinzukommende ständige Bedrohung durch mögliche Abschiebung befördern die Selbstbezogenheit auf die eigene

4 Zum Begriff siehe: Alte Feuerwache e.V. / Jugendbildungsstätte Kaubstraße (2012): Methodenhandbuch zum Thema Antiziganismus für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit. Münster: Unrast.

5 Vgl. Wrede (2011): Roma zwischen Flucht und Abschiebung. Abschlussdokumentation des Projekt Dosta. Flüchtlingsrat. Zeitschrift für Flüchtlingspolitik in Niedersachsen. Nr. 134, Juni 2011. Hildesheim: Flüchtlingsrat Niedersachsen.

ethnische Gruppe in der vermeintlichen Sicherheit des Familienverbands und die Orientierung an eigenen kulturellen Wurzeln. Werte und Normen werden gepflegt und entsprechend an die nächsten, in Deutschland geborenen Generationen weitergegeben.

Obwohl ihnen durch gesetzliche Änderungen von 2009<sup>6</sup> der Zugang zu Arbeit und Ausbildung möglich ist, gestaltet sich die Arbeitsmarktintegration von Roma schwierig. Deutsch- und Integrationskurse dürfen sie auch jetzt nur unter besonderen Bedingungen besuchen. Grundsätzlich bestehen durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die meisten geduldeten Roma strukturelle Ausgrenzungen über sehr viele Jahre. Dies führt zu materieller Armut, zu schlechten Wohn- und Gesundheitsverhältnissen, zu Isolation und zu mangelndem Zugang zur deutschen Sprache und zum Bildungssystem. Systematik und Alltagsmechanismen des deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkts erschließen sich nicht ohne Weiteres.

Hinzu kommen vielfältige Vorurteile gegenüber Roma, die auch in Deutschland als Formen des Antiziganismus betrachtet werden

6 Durch das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz von 2009 hatten geduldete Flüchtlinge die Möglichkeit, zustimmungsfrei nach einem Jahr eine Ausbildung und nach vier Jahren eine Beschäftigung aufzunehmen.



„Wir werden Architektin, Ärztin, Anwältin!“

müssen. Diese Vorurteile münden oft in resignativem und abwehrendem Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Regeldiensten und Schulen: „Ach, das sind ja Roma, ja dann... Die werden ja sowieso abgeschoben...“

Häufig sind es aber die vielen subtilen Vorurteile in der unmittelbaren Nachbarschaft, in der Schule, bei Behörden, von potenziellen Arbeitgebern und Kolleginnen und Kollegen, die für Roma die Teilhabe am sozialen, wirtschaftlichen und nicht zuletzt gesellschaftlichen Leben äußerst schwierig gestalten.<sup>7</sup>

## Roma haben viele Potenziale

Obwohl viele Roma im hiesigen System scheitern, gibt es auch Chancen und Möglichkeiten, die ihren Integrationsprozess fördern können. Roma verfügen über hohe soziale innerfamiliäre Kompetenz. Kinder werden sehr früh an Aufgaben, die sich auf einen späteren Berufsweg beziehen könnten, herangeführt. Unter der Voraussetzung einer guten und ihren Lernbedingungen entsprechenden Beschulung sind für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen

viele Berufsfelder vorstellbar. Durch ihre Bindung an kulturelle Werte und Normen sehen die Mädchen selbst ihre Chancen vorwiegend in hauswirtschaftlichen Aufgabengebieten, in Erziehungsberufen, in Gärtnerei und Floristik, in der Näherei, in der Gastronomie oder im Einzelhandel. Pflegeberufe sind ebenfalls für sie vorstellbar, jedoch bestehen hier aufgrund bestimmter kultureller Meidungstabus auch Vorbehalte. Aus familiären Gründen sollten die Arbeitszeiten von Frauen möglichst nicht in den Abendstunden liegen. Für die Jungen spielen Bereiche wie Handel, Außenrepräsentation und Handwerk eine Rolle. Bevorzugt werden die Metall- und Holzberufe, der Handel, die KFZ-Branche sowie die Lageristik.

„Wir sind jetzt seit 15 Jahren hier und Ihr seid die Ersten, die uns fragen, was wir denn in Jugoslawien gearbeitet haben und ob wir einen Beruf erlernt haben!“

Kommentar während eines Vorgesprächs zur Kompetenzfeststellung bei „FairBleib Südniedersachsen“ mit einer Gruppe von Männern.

Viele Familien haben ihren Lebensunterhalt in den Herkunftsländern auf Selbstständigkeit aufgebaut, in der zumeist alle Familienmitglieder mitgewirkt haben. Deshalb wünschen sie sich berufliche Perspektiven in Deutschland auch in dieser Hinsicht. Das Konzept dieser Familienbetriebe in Handwerk und Handel ist jedoch ohne ausreichendes Wissen über Sozialsystem und Rahmenbedingungen für die mithelfenden Familienangehörigen nicht so einfach übertragbar, sodass die Gründung eines solchen Betriebs häufig viele Risiken birgt.

7

Vgl. Alte Feuerwache et al. (Hg.) (2012), a.a.O.

Als weiteres Hindernis steht der Status der Duldung im Weg, mit dem Selbstständigkeit grundsätzlich ausgeschlossen ist. Der große familiäre Zusammenhalt der Roma sowie das in ihrer Kultur zentrale Prinzip der gegenseitigen Unterstützung würde das Funktionieren solcher Familienbetriebe fördern. Auch gut ausgebildete Roma, die langjährige Berufserfahrungen aus ihren Herkunftsgebieten mitbringen, haben es schwer, beruflich in Deutschland Fuß zu fassen. Das gilt auch für Personen mit einem Hochschulabschluss. Behörden und Dienste gehen in aller Regel nicht davon aus,

dass Roma Bildungsbiografien aufweisen. Ein Beweis in Form von Ausbildungszertifikaten kann hierzu auch nur in den seltensten Fällen erbracht werden, weil Berufsausbildungen zu meist in informeller Weise erworben wurden. Die Dokumentation eines beruflichen Werdeganges, wie sie in Deutschland erwartet wird, ist in ihren Herkunftsländern nicht unbedingt üblich, sodass auch hier der Nachweis ausbleiben muss. Kompetenzfeststellungen, Arbeits erprobungen o. ä. müssten in der Angebotspalette der Arbeitsmarktakteure zur Verfügung gestellt werden.



*Starke Frauen mit Potenzialen*

## Romni – "Triebfedern" für den Integrationsprozess

Eine bedeutende "Triebfeder" mit Potenzial sind die Frauen. Selbst oft tief in traditionellen Wertemustern und traditionellem Rollenverhalten verankert, sehen sie für ihre Kinder die Vorteile von Bildung, Ausbildung und gesellschaftlicher Teilhabe. Romni benötigen besondere Unterstützung, damit sie ihre „Triebfeder-Rolle“ ausbauen können.

Romni, die in ihren Heimatländern und später auch als junge geflüchtete Frauen in Deutschland in aller Regel keine Schule besucht haben und demzufolge oftmals Analphabetinnen sind, haben besondere Schwierigkeiten, den Weg in Arbeit zu finden. Diskriminierung und strukturelle Ausgrenzung führen dazu, dass sie sich in ihren eigenen kulturellen Kontext zurückziehen. Dieser sieht häufig Lebenswege vor, die an traditionelle Rollendefinitionen

gebunden sind und in denen Ehe und Familie den höchsten Stellenwert haben. Trotz dieser für sie selbst noch nicht sehr aussichtsreich erscheinenden Situation sind Frauen häufig die „Triebfedern“, die den Integrationsprozess ihrer Familien befördern. Sie wünschen sich insbesondere für ihre Kinder bessere Bildungschancen und damit Möglichkeiten für soziale und wirtschaftliche Teilhabe. Entsprechend versuchen sie, ihren Einfluss in den Familien geltend zu machen. Die Erfahrungen in den Bleiberechtsnetzwerken lassen erkennen, dass Frauen aus den in Deutschland geborenen Generationen für ihre Kinder inzwischen Chancen außerhalb des gesetzten kulturellen und familiären Rahmens suchen, nicht zuletzt aufgrund des nun möglichen Zugangs zu Arbeit und Ausbildung.



## Rom – Ungehobene Schätze für den Arbeitsmarkt

Rom, die Männer, unterliegen gleichermaßen strukturellen Nachteilen. Bedingt durch ihre Rolle und ihre Aufgaben in der Gruppe haben sie aber einen entscheidenden Vorteil: Sie sind für die Außenbelange der Familie und der Gruppe zuständig, was bedeutet, dass ihnen Außenkontakte und Orientierung in ihrer näheren und weiteren Umgebung leichter fallen; damit bestehen für sie wesentliche Einblicke in die hiesigen Gepflogenheiten der Mehrheitsgesellschaft.

Die Männer sind in ihren Herkunftsländern vielfältigen Berufstätigkeiten nachgegangen oder haben ihren Lebensunterhalt in selbstständigen Familienbetrieben bestritten, deren Aufbau zumeist aus den bereits beschriebenen Gründen in Deutschland nicht machbar ist.

Die Männer können in aller Regel auch keine formale Berufsausbildung nachweisen, weil viele Kenntnisse im traditionellen und informellen Rahmen vermittelt worden sind oder weil vorhandene Zeugnisse verloren gegangen sind. Ihre Erfahrung in Deutschland ist, dass weder Behörden noch potenzielle Arbeitgeber davon ausgehen, dass Berufsqualifikationen vorhanden sind. Niederschwellige Angebote jeder Art werden daher gesucht und angenommen. Die häufigste Antwort auf die Frage nach dem Berufswunsch ist deshalb auch: „Egal – ich mache alles: putzen, fahren, einräumen.“

Die Lebensumstände der Roma-Flüchtlinge und die gesetzlichen Rahmenbedingungen in Deutschland führen dazu, dass ein hoher Prozentsatz der Männer keinen Schulabschluss besitzt.<sup>8</sup> Ausbildung wird damit fast unmöglich. Geduldete Roma, also der überwiegende Teil, haben aufgrund ihres Status keinen Zugang zu staatlichen Förderinstrumenten, und so bleibt ihnen meist der Weg verschlossen, Schulabschlüsse nachzuholen – eine der Voraussetzungen für einen gesicherten Aufenthalt.<sup>9</sup>

Die Präferenz liegt allerdings auf „möglichst schnell Geld verdienen“, weil die wirtschaftliche Existenzsicherung eine maßgebliche aufenthaltsrechtliche Vorgabe ist. Schul- und Berufsausbildung werden aufgrund ihrer Dauer oft als Hindernis zum Geld verdienen gesehen, und die Möglichkeit, dadurch perspektivisch qualifizierte Arbeit und somit wirtschaftliche Unabhängigkeit zu erlangen, tritt in den Hintergrund. Genährt wird diese Sicht zum Teil auch durch die behördliche und anwaltliche Beratungspraxis.

8 Das Netzwerk „FairBleib Südniedersachsen“ weist in seiner Teilnahme-Statistik aus: 60 % der männlichen Roma-Teilnehmer über 24 Jahre besitzen keinen Schulabschluss, bei den jungen Männern zwischen 16 und 24 Jahren sind es 23 %.

9 Siehe auch: Kreisausschuss des Landkreises Hersfeld-Rotenburg Fachdienst Migration (Hrsg.) (2013): Integration. Arbeitshilfe für die Verwaltungspraxis. Aufenthaltstatus – Leistungsanspruch. Bad Hersfeld: Kreis-ausschuss des Landkreises Hersfeld-Rotenburg Fachdienst Migration, 2. Aufl.

## Kinder und Jugendliche – Integration braucht Zukunftssicherheit

Kinder und Jugendliche der Roma sind in aller Regel an den ausländerrechtlichen Status der Eltern gebunden, was zu Folgendem führt: *„Der mit den Rückführungen der letzten Jahre einhergehende Abschiebungsdruck verschärft die Situation. Er gefährdet bereits erreichte Integrationserfolge der Kinder und Jugendlichen. In Schule und Berufsausbildung sind Kinder und Jugendliche umso erfolgreicher, je mehr Zukunftsperspektive sie erkennen können.“*<sup>10</sup> Notwendige

Maßnahmen zur Verbesserung dieser Situation sind bisher nicht ausreichend durchgeführt worden.

Die Zukunftsperspektive hängt maßgeblich vom Zugang zu Bildung ab, und da haben es die Kinder und Jugendlichen der Roma besonders schwer: Es ist bekannt, dass Schullaufbahnen in Deutschland nicht durch intellektuelle

Zur Situation von Kindern kosovarischer Roma, Ashkali und Ägypter in Deutschland und nach ihrer Rückführung in den Kosovo. Köln: Deutsches Komitee für UNICEF, S.12.

10 Knaus et al. (2010): Integration unter Vorbehalt.



Zwei, die etwas erreichen möchten

Fähigkeiten der Schülerinnen und Schüler bestimmt werden. Vielmehr sind es soziale Zuweisungen und Vorurteile, die bestimmen, welche Schulform ein Kind durchlaufen wird – Flüchtlingskinder unterliegen diesen Mechanismen in ganz erheblichem Maße. Wenn diese Kinder zusätzlich zu einer gesellschaftlich besonders stigmatisierten Gruppe, wie den Roma, gehören, werden die katastrophalen Auswirkungen besonders deutlich: „Die Bildungssituation der (...) Roma in Deutschland ist Besorgnis erregend. (...) Die nationale Roma Strategie tut hier wenig.“<sup>11</sup> Wie prekär die Situation tatsächlich ist, wird in einer „Studie zur aktuellen Bildungssituation deutscher Sinti und Roma“<sup>12</sup> von Daniel Strauß (RomnoKher – Haus für Kultur, Bildung und Antiziganismusforschung in Mannheim) eindrucksvoll gezeigt.

Dass es sich hierbei um eine gesellschaftli-

11 End (2013): Gutachten Antiziganismus. Zum Stand der Forschung und der Gegenstrategien. Marburg: I-Verb.de, S. 9.

12 Strauß (2011): Studie zur aktuellen Bildungssituation deutscher Sinti und Roma. Dokumentation und Forschungsbericht. Marburg: I-Verb.de.

che Aufgabe handelt, hat die Politik erkannt, und so hat das Bundesministerium des Inneren 2011 in seinem Bericht im EU-Rahmen für die nationalen Strategien zur Integration der Roma bis 2020 formuliert:

„Aus den im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland festgeschriebenen Grundrechten und Grundprinzipien leitet sich ein grundsätzliches Recht auf Bildung ab. Der Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es, Menschen wegen des Geschlechts, der Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat und Herkunft, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauung oder einer Behinderung wegen beim Erwerb von Bildung zu benachteiligen oder zu bevorzugen.“<sup>13</sup>

Obwohl viele Jugendliche gern eine Ausbildung machen möchten, wird die Suche nach einem Platz durch einen fehlenden Abschluss zusätzlich erschwert, wenn nicht sogar unmöglich.

Aufgrund ihres aufenthaltsrechtlichen Status besteht für viele Jugendliche kaum Aussicht auf berufsbildende gesetzliche Fördermaßnahmen. Das im Juli 2011 in Kraft getretene eigenständige Bleiberecht für Jugendliche (siehe Kapitel 3) bietet aufgrund hoher Auflagen nur bedingt Aussicht auf Sicherheit und Lebensperspektive.

13 Bundesministerium des Inneren (2011): Bericht der Bundesrepublik Deutschland an die Europäische Kommission. EU-Rahmen für nationale Strategien zur Integration der Roma bis 2020. Integrierte Maßnahmenpakete zur Integration und Teilhabe der Sinti und Roma in Deutschland, S. 30. Verfügbar unter: [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/roma\\_germany\\_strategy\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/roma_germany_strategy_de.pdf) [Abruf am 24.07.2014].

## Arbeitsmarktintegration für Roma braucht besondere Maßnahmen

Roma wollen arbeiten und wünschen sich für ihre Kinder bessere Zukunftsperspektiven. Die wichtigste Voraussetzung dafür ist der gesicherte Aufenthalt.

Ihre Integration in den Arbeitsmarkt ist weit schwieriger, als es bei anderen Einwanderungsgruppen der Fall ist. Massive Vorbehalte und Diskriminierungen innerhalb der deut-

schen Mehrheitsgesellschaft bestehen, und zudem bedingt ihre Sozialorganisation in Großfamilien andere Ansätze. Arbeitsmarktintegration von Roma kann nur dann erfolgreich sein, wenn ihre kollektiven Strukturen berücksichtigt werden.<sup>14</sup>

14 Vgl. Stellungnahme von Klaus J. Bade: <http://www.migazin.de/2013/02/18/die-neue-roma-zuwanderung-hysterie-statt-engagement/> [Abruf am 24.07.2014].



Erfolgreiche Qualifizierung im Gartenbau

In den Bleiberechtsnetzwerken sind seit 2008 sehr viele positive Erfahrungen gesammelt worden, und es konnten Maßnahmen entwickelt werden, die die Arbeitsmarktintegration von Roma fördern. Hierzu waren bzw. sind „langer Atem“ und Verständnis für kulturelle Hintergründe und Lebensvorstellungen notwendig. Als sehr erfolgreich und als wichtiger Schritt in Arbeit und Ausbildung hat sich das Instrument „Familienkonferenz“ erwiesen. Familienkonferenzen tragen dem Kollektiv Rechnung, beleuchten die familiären Bedingungen und Möglichkeiten und erarbeiten Konsenswege, die für alle Familienmitglieder tragbar und damit gangbar sind. (Siehe auch Infokasten auf Seite 42) Der Einsatz von Kulturdolmetscherinnen und Kulturdolmetschern und Romanes sprechenden Kontaktpersonen

sowie wohnortnahe, kultursensible Beratungsangebote gehören hier zu wichtigen Grundvoraussetzungen. Alphabetisierung und (berufsbezogene) Deutschkurse mit angegliederter Kinderbetreuung, Kompetenzfeststellungen, Berufsfelderschließungen, Betriebsbesichtigungen sind wichtige Schritte, um ihnen einen Zugang zur und ein Verständnis von der Arbeitswelt in Deutschland zu vermitteln. Kinder und Jugendliche müssen zudem wesentlich bessere Förderangebote erhalten, als es bislang der Fall ist.

Diese Interventionen können von Regeldiensten zurzeit nicht unternommen werden, weil zeitliche und personelle Ressourcen fehlen. Sinnvolle und zielführende Strategien und Maßnahmen für die arbeitsmarktliche und gesellschaftliche Integration der in Deutschland in unsicherer Aufenthaltssituation lebenden Roma brauchen Netzwerke und Kooperationen zwischen allen maßgeblichen Akteuren des Arbeitsmarkts und den zuständigen Behörden. Aus der Arbeit in den Bleiberechtsnetzwerken wird deutlich, dass sich Roma selbst als Voraussetzung für ihre Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt einen gesicherten Aufenthalt, Zugang zu Deutschkursen, menschenwürdige Wohnverhältnisse, keine Ghettoisierung und ein besseres Miteinander in der Gesellschaft wünschen.

## Roma haben Potenziale und sind eine Bereicherung für die Gesellschaft

Eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit muss aufgebaut werden, um die Wahrnehmung der Gesellschaft in dieser Hinsicht zu verändern und das Vorurteil vom arbeits- und integrationsunwilligen „Zigeuner“ zu revidieren, das immer noch bei großen Teilen der Bevölkerung vorhanden ist und Ängste sowie letztendlich Fremdenfeindlichkeit schürt. In dem südniedersächsischen Bleiberechtsnetzwerk „FairBleib“ ist in diesem Zusammenhang die Schulung „Roma – Unbekannte Mitbürger“ entstanden, die sich insbesondere an Behörden, Schulen, Jobcenter, Arbeitgeber richtet. Diese regional und überregional angefragte Schulung arbeitet mit Erfolg an der Revision

von Vorurteilen und Klischees und schafft neue Wahrnehmungen darüber, dass Roma Potenziale für den Arbeitsmarkt darstellen.

*„Anlässlich der Vorstellung einer Untersuchung zu antiziganistischen Vorurteilen am Mittwochabend in Berlin sagte Daniel Strauß, der Vorsitzende des Landesverbands in Baden-Württemberg, es gebe bisher nicht einmal ein Bewusstsein dafür, dass es Antiziganismus sei, tiefsitzende Vorurteile gegen „Zigeuner“, der sie sie [sic!] von Bildung, Arbeit und dem Zugang zu Wohnungen und Gesundheitsvorsorge ausschließe. Solange das so sei, sei „auch keine Strategie dagegen möglich.“*

Der Tagesspiegel Politik vom 27.06.2013

# Projekte im ESF-Bundesprogramm für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge



# 7. Das ESF-Bundesprogramm

## zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt

Flüchtlinge sind über viele Jahre nicht als Arbeitskräfte wahrgenommen worden, erst seit 2002 ist ein Umdenken spürbar. Von 2002 bis 2007 waren Flüchtlinge erstmals Zielgruppe einer durch den Europäischen Sozialfonds geförderten Gemeinschaftsinitiative („EQUAL“), die ihnen mit Hilfe von Qualifizierungsangeboten den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern sollte. Am Ende der Laufzeit stand in Deutschland die Einführung der sogenannten „Bleiberechtsregelung“: Flüchtlinge, die über viele Jahre in Deutschland nur „geduldet“ waren, sollten die Chance auf eine längerfristige Aufenthaltserlaubnis erhalten. Eine der Voraussetzungen war, dass sie es schaffen, ohne Inanspruchnahme von Sozialleistungen selbst für ihren Lebensunterhalt zu sorgen. Flankie-

rend zu diesen 2007 und 2008 beschlossenen „Bleiberechtsregelungen“ konzipierte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter Nutzung des Europäischen Sozialfonds das Programm „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“. Das Programm hatte zunächst eine Laufzeit von 2008 bis 2010 und wurde im Anschluss bis Juni 2015 unter etwas geänderten Bedingungen verlängert. Für die aktuelle Laufzeit (Herbst 2010 bis Juni 2015) wurde das Fördervolumen auf 71 Mio. Euro erhöht, wovon rund 39 Mio. Euro aus Mitteln des ESF, 26 Mio. Euro aus Mitteln des BMAS und 6 Mio. Euro aus Eigenmitteln der beteiligten Träger finanziert werden.

### Die Bleiberechtsnetzwerke

Schon im Vorläufer-Programm „EQUAL“ hatte sich herausgestellt, dass bei der Förderung der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen so viele unterschiedliche Bereiche zusammenreffen, dass der Netzwerk-Ansatz den größten Erfolg versprechen würde. Im Bleiberechtsprogramm werden deshalb nicht einzelne Projekte gefördert, sondern Netzwerke, deren Träger über unterschiedliche Erfahrungen, Kompetenzen und Möglichkeiten verfügen. Unter ihnen befinden sich Organisationen der Flüchtlingshilfe, Bildungs- und Beschäftigungsträger, aber auch kommunale Einrichtungen (Ausländerbehörden, Optionskommunen), Jobcenter und Kammern.

Das jeweils spezifische Wissen wurde gebündelt und vernetzt. Während in der ersten Laufzeit noch lokale Netzwerke gefördert wurden,

lag nach der Neuausschreibung 2010 der Fokus auf der Bildung größerer Netzwerke, sodass in der Förderrunde 2010 bis 2015 nur noch 28 Netzwerke im ganzen Bundesgebiet finanziert wurden, die sich allerdings aus rund 230 Netzwerkpartnern zusammensetzen.

### Ziele des Bleiberechtsprogramms

Das Bleiberechtsprogramm zielt auf die dauerhafte Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ab. Dazu sollen Flüchtlinge direkt unterstützt werden: Insbesondere durch Beratung, Bewerbungstraining, Coaching, sprachliche und berufliche Qualifizierung sowie Vermittlung in Ausbildung und Beschäftigung sollen sich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Flankierend sollen potenzielle Arbeitgeber sensibilisiert und über die

Situation von Flüchtlingen informiert werden, um deren Einstellungsbereitschaft zu erhöhen und bestehende Beschäftigungsverhältnisse zu stabilisieren. Die Netzwerke, die in beiden Förderrunden die enge Zusammenarbeit mit relevanten Kooperationspartnern auf- und ausbauen konnten, verstehen sich als Vermittler zwischen ihren Teilnehmenden und der Öffentlichkeit. Sie richten den Blick auf Chancen und Möglichkeiten sowie bestehende Hürden und Versorgungslücken, die beseitigt werden müssen. Durch das Zusammenfließen spezialisierten, professionellen Wissens in den Netzwerken ist es gelungen, bisher unbekannte Spielräume zu nutzen und Barrieren zu überwinden. Bei der Verständigung über die Bedarfe und die Potenziale der Flüchtlinge nehmen die Netzwerke häufig eine Schlüsselrolle ein: Sie koordinieren Angebote und Vorgehensweisen der Kooperationspartner. Das hat insofern besondere Bedeutung, als dass die Projekte auch das Programmziel Verstetigung verfolgen sollen, also die nachhaltige Arbeitsmarktförderung von Flüchtlingen durch die Regeldienste.

### Mehrwert durch Vernetzung

Ein wichtiges Element des Bleiberechtsprogramms ist der Austausch zwischen den Netzwerken. Dazu finden jährlich drei Treffen auf Bundesebene statt, die der gemeinsamen Fortbildung, vor allem aber der Suche nach übertragbaren erfolgreichen Modellen dienen. Der daraus entstandene „Produktbaukasten“ sammelt diese. Enthalten sind Kurzbeschreibungen erfolgreicher Beratungsinstrumente, Qualifizierungskonzepte, Schulungsunterlagen, Veranstaltungsdokumentationen sowie vielfältige bibliografisch erfasste Publikationen.

Der „Produktbaukasten“ steht allen, die auf der Suche nach geeigneten Modellen sind, zur Verfügung unter: [http://www.esf.de/portal/generator/6610/sonderprogramm\\_bleibeberechtigte.html](http://www.esf.de/portal/generator/6610/sonderprogramm_bleibeberechtigte.html)

### Flüchtlinge als Zielgruppe

Zielgruppe des Programms sind Flüchtlinge mit mindestens nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt. Es handelt sich dabei sowohl um bleibeberechtigte Flüchtlinge mit befristeter Aufenthaltserlaubnis als auch um Personen, die noch über keine sichere Aufenthaltsperspektive in Deutschland verfügen. Dazu zählen Asylsuchende im Asylverfahren, aber auch „geduldete“ Flüchtlinge, die in Deutschland kein



Wanderausstellung des Bleiberechtsnetzwerks „InProcedere – Bleiberecht durch Arbeit“ mit dem Titel „BITTE ÖFFNEN. Kisten des Könnens von Flüchtlingen“

Aufenthaltsrecht erhalten haben, jedoch aus unterschiedlichen Gründen nicht abgeschoben werden.

Die Teilnehmenden der Netzwerke bringen wertvolle Kompetenzen und Berufserfahrung mit, wie die Zwischenbilanz<sup>1</sup> der Programmevaluation zeigt (siehe [Kapitel 1](#)), sodass durch entsprechende Unterstützung gute Ergebnisse erzielt worden sind. Jedoch haben Flüchtlinge mit vielfältigen Vermittlungshemmnissen zu

1 Mirbach et al. (2013): Programmevaluation „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“. 2. Förderrunde – Zwischenbilanz. Hamburg: Lawaetz-Stiftung – Univation.

kämpfen. Dabei spielen Sprachdefizite sowie die mangelnde Anerkennung ausländischer Qualifikationen bzw. der eingeschränkte Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen eine große Rolle. Weitere Schwierigkeiten sind psychische und psychosoziale Belastungen – teilweise Resultate der Fluchtgeschichte, teilweise bedingt durch belastende Lebenssituationen in Deutschland. Schließlich wirken sich rechtliche Einschränkungen wie Arbeitsverbote und nachrangiger Arbeitsmarktzugang (siehe [Kapitel 3](#)) negativ aus, sodass Flüchtlinge häufig erst nach langer Zeit eine Beschäftigung aufnehmen können.

## Erfolge bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

Die bundesweiten Netzwerke bauen auf den Kompetenzen ihrer Projektteilnehmenden auf, und sie richten ihre Beratung kultursensibel an den Bedürfnissen und Interessen und den persönlichen und familiären Möglichkeiten der Betroffenen aus. Die Netzwerke bieten aufenthaltsrechtliche Beratung, sozialpädagogische Betreuung und breit angelegtes arbeitsmarktorientiertes Coaching. Zu Beginn des Beratungsprozesses steht das ressourcenorientierte Profiling (Schulabschlüsse, berufliche Qualifikationen, Stärkenanalyse, Kompetenzfeststellungen), welches das Bewusstsein über eigene arbeitsmarktrelevante Stärken fördert und aufzeigt und klärt, welche Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen und ob Qualifizierungen sinnvoll sein könnten. Angeboten zur Berufsorientierung folgen Bewerbungstraining und Vermittlung in Arbeit oder Berufsausbildung. Das fortlaufende Coaching, auch nach Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung, erleichtert sowohl den Teilnehmenden als auch den Unternehmen die reibungslose Fortführung des Beschäftigungsverhältnisses.

Zwischen November 2010 und Dezember 2011 wurden so rund 11.000 Flüchtlinge in den Bleiberechtsnetzwerken beraten und begleitet. Gut ein Viertel besuchte zunächst einen Deutschkurs. Die Hälfte der Teilnehmenden konnte laut Zwischenbilanz der Evaluation be-

reits im ersten Jahr nach Aufnahme in die Projekte in Ausbildung bzw. in Beschäftigung vermittelt werden.<sup>2</sup> Die hohe Vermittlungsquote von rund 50 % ist bei Langzeitarbeitslosen sehr ungewöhnlich und spricht für die erfolgreiche Arbeit der Netzwerke, aber auch für die Motivation und Kompetenzen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Eine erneute Erhebung der Lawaetz-Stiftung Ende 2012 weist 19.570 erreichte Personen aus<sup>3</sup> und lässt weiterhin positive Tendenzen für die Arbeitsmarktintegration erkennen. Erst der Endbericht zur Programmevaluation nach Abschluss des Bundesprogramms liefert eine umfassende Dateninterpretation zu den Vermittlungserfolgen, die immer auch abhängig sind von konjunkturellen Gegebenheiten und persönlichen Ausgangsbedingungen der Flüchtlinge (Sprachkompetenzen, Gesundheit, Berufs- und Ausbildungskompetenzen, Aufenthaltsstatus, Bewohner/in städtischer oder ländlicher Gebiete).

2 Vgl. Mirbach et al. (2013): Programmevaluation „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“. 2. Förderrunde – Zwischenbilanz. Hamburg: Lawaetz-Stiftung – Univation, S.46.

3 Vgl. Mirbach et al. (2014): Auswertung Qualifikationserhebung. 2. Befragung zur Qualifikation der Teilnehmenden der Projekte des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt II. Zwischenauswertung im Rahmen der Programmevaluation. Hamburg: Lawaetz-Stiftung, S. 6.



**Ilgar Salimov** ist Teilnehmer im Bleiberechtsnetzwerk „AZF II Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge“ in Niedersachsen. Herr Salimov und seine Frau hatten einige Hürden zu überwinden, nachdem sie 1999 nach Deutschland eingereist waren. Nachdem der Asylantrag beider zunächst abgelehnt wurde, bekam seine Frau durch einen Folgeantrag eine Aufenthaltserlaubnis. Herr Salimov, der bis dahin nur mit Duldung in Deutschland war, bekam daraufhin auch eine Aufenthaltserlaubnis und konnte nach langem Arbeitsverbot endlich einer Beschäftigung nachgehen. Aufgrund der Vermittlungsbemühungen seitens des Flüchtlingsrats Niedersachsen konnte er einen Arbeitsvertrag als Vollzeitkraft in der Schneiderei des Staatstheaters Braunschweig abschließen. Zwar verfügt Herr Salimov über keine Zeugnisse, er hatte aber erfolgreich über ein Jahrzehnt als selbstständiger Schneider in seinem Heimatland Aserbaidschan gearbeitet. Sein Arbeitgeber erkannte schnell, welches Potenzial in Herrn Salimov steckt und bot ihm einen unbefristeten Arbeitsvertrag an – frustriert darüber, dass er ihn nur als Helfer einstellen konnte. Herr Salimov bekam die Möglichkeit, seine Kompetenzen bei der Handwerkskammer Hannover nachzuweisen und wurde als Facharbeiter eingestuft.



# 8. Sonderrolle Flüchtling?

## Zwischen Abbau von Hürden und Ausbau von Unterstützung

Durch dieses Bilanzpapier wird deutlich, dass Flüchtlinge sich in die deutsche Gesellschaft integrieren wollen. Aus der Arbeit der Bleiberechtsprojekte lassen sich zwei zentrale Erkenntnisse zusammenfassen, die in einem Spannungsverhältnis stehen:

1. Obwohl sich die rechtlichen Vorgaben für Flüchtlinge in Deutschland beim Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt in den letzten Jahren in vielerlei Hinsicht verbessert haben, bestehen weiterhin strukturelle Hürden, eine Ausbildung zu absolvieren, am Erwerbsleben teilzuhaben, den Lebensunterhalt für sich selbst und die eigene Familie zu sichern. Flüchtlingen wird beim Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt eine Sonderrolle in Ordnungs- und Sozialrecht zugewiesen.

→ Die Erfahrung der Bleiberechtsnetzwerke zeigt: Aus arbeitsmarkt-, sozial- und integrationspolitischen Erwägungen ist es dringend geboten, diese strukturellen Hürden und Benachteiligungen zu beseitigen, damit Flüchtlinge – unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus – Arbeit und Ausbildung aufnehmen und als Arbeitslose an Maßnahmen der Arbeitsförderung teilnehmen können. Flüchtlinge sollen keine Sonderrolle innehaben, sondern gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt – wie alle anderen Arbeitssuchenden.

2. Viele Flüchtlinge in Deutschland benötigen besondere Unterstützung, um im Alltag bei Behördengängen oder bei der Suche nach einer Arbeitsstelle zu bestehen und um sich in ihrer Situation stabilisieren zu können.

→ Die Erfahrung der Bleiberechtsnetzwerke zeigt: Eine qualifizierte Beratung ist in der Lage, zwischen allen beteiligten Akteuren (Agentur für Arbeit, Arbeitgeber, Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer, Ausländerbehörde und weitere) so zu vermitteln, dass möglichst wenige Informationen verloren gehen und alle Seiten die bestmögliche Unterstützung für ihre Belange erfahren. Dies gilt in besonderem Maße für die Flüchtlinge, die sich mit dem deutschen Arbeitsmarkt und deutschen Verwaltungsstrukturen nicht auskennen und in vielen Fällen aus einer Lebenssituation kommen, in der sie erst eine individuelle und kultursensible Beratung in die Lage versetzt, eine Arbeit aufzunehmen. Flüchtlinge benötigen also in dieser Hinsicht eine besondere Unterstützung, die ihre besondere Lebensgeschichte und -situation respektiert und berücksichtigt.

Es sollten Wege gefunden werden, die Sonderrolle der Flüchtlinge im Spannungsfeld von Ordnungs- und Sozialrecht aufzulösen. Gleichzeitig ist es aber notwendig, für Flüchtlinge besondere Beratungs- und Unterstützungsstrukturen aufzubauen, zu erhalten und auszubauen, weil sie sich innerhalb der Gesellschaft in einer Sonderrolle befinden. Diese Feststellungen scheinen vordergründig widersprüchlich zu sein – bei näherem Hinschauen wird aber schnell deutlich, dass sie zusammengehören und beiden Rechnung getragen werden muss, um die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen noch weiter zu verbessern. Im Folgenden sollen beide Erkenntnisse noch einmal näher erläutert werden.

## Abbau von Hürden

Die vorangehenden Kapitel haben gezeigt, dass verschiedene gesetzliche Einschränkungen und faktische Alltagshürden die Arbeitsaufnahme von Flüchtlingen erschweren. Unter anderem die Bleiberechtsnetzwerke unterstützen dabei, diese Einschränkungen und Hürden zu überwinden, und die Erfahrung zeigt: Dies funktioniert sehr gut.

Gute Beratung und Unterstützung dienen allerdings nur der Bekämpfung von Symptomen. Wenn sich grundlegend etwas verbessern soll, müssen aus Sicht der Bleiberechtsnetzwerke und nach den in diesem Bilanzpapier geschilderten Erfahrungen Einschränkungen aufgehoben und Hürden abgebaut werden, die Flüchtlinge daran hindern, eine Arbeit oder Ausbildung aufzunehmen. In erster Linie ist der nachrangige Zugang zum Arbeitsmarkt für bestimmte Gruppen zu nennen.

Darüber hinaus wäre es sinnvoll, die allgemeinen Instrumente der Arbeitsmarktförderung anzuwenden und zu überprüfen, ob die Leistungen aus den Sozialgesetzbüchern auch vollständig für alle Flüchtlinge, die sich in Deutschland aufhalten, geöffnet werden könnten. Es wäre dabei wünschenswert, dass die beteiligten Institutionen bei allen Förderinstrumenten und bei allen Verwaltungsmaßnahmen Flüchtlinge immer und ganz selbstverständlich berücksichtigen und einbeziehen. Wenn Flüchtlinge in diesen Kontexten nicht ausgegrenzt werden, sondern einbezogen in die allgemeinen Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration, wäre viel geholfen.

Angesichts angespannter Haushaltslagen ist es aus ökonomischen Gründen nicht nachzuvollziehen und plausibel zu rechtfertigen, warum Menschen, die in Deutschland leben, durch gesetzliche Bestimmungen vom Arbeitsmarkt ferngehalten werden. Vielmehr müsste es eine Selbstverständlichkeit sein, dass der Dreiklang aus Arbeitsaufnahme, eigenständiger Sicherung des Lebensunterhalts und Zahlen von Steuern in jedem Fall zu begrüßen ist.

Hinzu kommt, dass viele Flüchtlinge de facto

über viele Jahre in Deutschland bleiben. An verschiedenen Stellen in diesem Bilanzpapier wurde darauf hingewiesen, dass die Hälfte aller Menschen, die sich „geduldet“ in Deutschland aufhalten, seit über sechs Jahren hier lebt. Nicht sinnvoll ist deshalb eine Aufteilung einerseits nach Flüchtlingen, bei denen integrative Maßnahmen erlaubt und unterstützt werden, und andererseits solchen, bei denen Integration wegen einer vermeintlich nur kurzen Aufenthaltsdauer nicht gefördert werden soll. Vielmehr sollte der Blick darauf gelenkt werden, wie für alle Flüchtlinge möglichst gute Integrationsvoraussetzungen geschaffen werden können. Dies gilt bereits, wenn die Dauer des Aufenthalts noch unklar ist. Zeit und Ressourcen sollten nicht ungenutzt bleiben.

Auch mit Blick auf die demografische Entwicklung und mit Blick auf das Zusammenleben in der Gesellschaft ist der Ausschluss von Flüchtlingen durch gesetzliche Regelungen nicht sinnvoll. Es steht zu erwarten und zeigt sich zum Teil bereits jetzt, dass in verschiedenen Wirtschaftszweigen weitere Arbeitskräfte benötigt werden – warum also nicht all diejenigen berücksichtigen, die sich sowieso bereits im Land aufhalten?

Die Frage danach, welche Sonderregelungen für Flüchtlinge aus welchen Gründen existieren und welche abgebaut werden sollten, berührt auch ganz grundsätzlich diese beiden Fragen: Wie stellt sich unsere Gesellschaft ein tragfähiges Miteinander vor? Wie wollen wir zukünftig Zusammenleben gestalten? Es handelt sich um grundlegende gesellschaftspolitische Weichenstellungen, die sich ergeben, wenn man die Rede von der „Willkommenskultur“ ernst meint und eine „Willkommensstruktur“ umsetzen möchte. Starke integrative Maßnahmen anstatt gesetzlicher und faktischer Ausschlüsse wirken auch gesellschaftlichen Ressentiments gegenüber Flüchtlingen entgegen.

Von einer konsequenten Berücksichtigung von Flüchtlingen in allen gesellschaftlichen Bereichen profitieren letztlich alle. Auf diesem Wege werden Grundrechte und Würde anerkannt,

die auch dann selbstverständlich weiter bestehen, wenn ein Flüchtling aus einer Notsituation heraus sein Land verlassen hat.

In der Integrations- und Arbeitsmarktpolitik sind in Bezug auf Migrantinnen und Migranten insgesamt in den letzten Jahren viele richtige Weichen gestellt und Wege beschritten worden. Es wäre nur konsequent, in diese Maßnahmen und Weichenstellungen überall auch Flüchtlinge einzubeziehen. Dies betrifft den Umbau von Ausländerbehörden zu sogenannten „Welcome-Centern“ oder „Willkommensbehörden“ genauso wie die Erkenntnis der Wichtigkeit früher Sprachförderung für Migrantinnen und Migranten. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Erkenntnisse, die auf alle Menschen in sozialen Kontexten zutreffen und nicht falsch werden, wenn man sie auf einen Flüchtling bezieht: Menschen wohnen lieber in privaten Wohnungen als in Wohnheimen. Eine Arbeitsstelle stärkt die eigene Identität. Erwerbsquoten von Menschen erhöhen sich, wenn sie ihre Kinder versorgt wissen. Um nur drei Beispiele zu nennen.

## Ausbau von Unterstützung

**„Flüchtlinge brauchen Unterstützung – damit Qualifikationen erhalten und ausgebaut werden, damit ein Zugang zum Arbeitsmarkt möglich wird und Arbeitsverhältnisse stabilisiert werden können.“**

Jörg Asmussen, Staatssekretär im BMAS, im Vorwort zu: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2014): Flüchtlinge. Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und JobCenter. Ein Leitfadens zu Arbeitsmarktzugang und -förderung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, S. 3.

Selbst wenn alle ausschließenden Regelungen, Ausnahmetatbestände und Hürden für Flüchtlinge bei der Arbeitsaufnahme beseitigt würden, so muss man doch konstatieren: Es braucht trotzdem noch etwas anderes. Flüchtlinge kommen aus anderen Lebensgewohnheiten und -umständen und finden sich deshalb in Deutschland vielfach nicht so leicht zurecht. Flüchtlinge sind zum Teil traumatisiert und brauchen deshalb besondere Rücksichtnahme und Unterstützung, um Geschehnisse

Im Übrigen hat ein Umdenken und Einbeziehen von Flüchtlingen auch damit zu tun, in der Rückschau und im Blick über den regionalen und nationalen Tellerrand festzustellen, welche Ansätze und Verfahrensweisen in der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik funktionieren – und welche nicht.

Flüchtlinge sollten also keine Sonderrolle erfahren: Jeder nach seinen Möglichkeiten, aber unter dieser Bedingung für alle gleiche Rechte und gleiche Pflichten. Dies würde allen Beteiligten am meisten helfen.

**„Die Ausgrenzung von Flüchtlingen aus europäischen Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration, zur Bekämpfung von Rassismus oder zur Förderung von Inklusion begreift Flüchtlinge lediglich als Fremdkörper und nicht als Mitglieder der Gesellschaft.“**

Presseerklärung der Landesflüchtlingsräte vom 09.04.2013. Verfügbar unter: [http://www.frsh.de/uploads/media/peLFR\\_Papier.7.Programme\\_9.4.2013.pdf](http://www.frsh.de/uploads/media/peLFR_Papier.7.Programme_9.4.2013.pdf) [Abruf am 24.07.2014].

zu verarbeiten. Flüchtlinge sprechen die deutsche Sprache nicht von Anfang an.

Die Erfahrungen der Bleiberechtsnetzwerke zeigen: Mit entsprechender Unterstützung kann eine Integration auf dem hiesigen Arbeitsmarkt stattfinden und gelingen, aber diese Unterstützung ist eben vonnöten. Sie ist vonnöten aus zwei Gründen: Zum einen, weil es spezielle Lebenssituationen gibt, die besondere Unterstützung verlangen, und zum anderen, weil die selbstverständliche Einbeziehung von Flüchtlingen noch nicht überall angekommen ist. Spezialisierte Beratung macht es darüber hinaus möglich, Unsicherheiten und Vorbehalte auf Seiten potenzieller Arbeitgeber abzubauen und zu entkräften und in den Regelrichtungen die Nutzung von Förderinstrumenten und die Ausnutzung von Ermessensspielräumen zu verbessern.

Besondere Unterstützung erfordert Expertise auf zwei Ebenen: Zum einen innerhalb einer jeden Einrichtung, die in irgendeiner Art mit Flüchtlingen arbeitet. Gesetzliche Zugänge und theoretisch vorhandene Möglichkeiten reichen nicht aus; es braucht Personal, das geschult ist, das sich mit Fördermöglichkeiten, Ansprüchen und Zugängen auskennt und bereit ist, diese Fördermöglichkeiten, Ansprüche und Zugänge im Sinne der Arbeitsuchenden

zu nutzen. Gleiches gilt für die Personalabteilungen von großen Unternehmen.

Und es braucht zum anderen Expertenwissen unabhängig von Verwaltungen, Behörden und Regeldiensten. Es braucht Fachstellen, die aus den Regelprozessen herausgenommen sind und an die sich Flüchtlinge mit Beratungsbedarf in einem geschützten Rahmen wenden können.

### Nutzen der Netzwerke

Bei beiden in den vorigen Absätzen beschriebenen Erkenntnissen („Sonderrolle!“ – „Keine Sonderrolle!“) bleibt jeweils am Ende stehen: Ja, diese Erkenntnis ist richtig und wichtig, aber sie allein reicht nicht aus. Es braucht immer beides: Es braucht die Veränderung von Strukturen und die regelmäßige Einbeziehung von Flüchtlingen in diese Strukturen. Und es braucht die Berücksichtigung besonderer Unterstützungs- und Förderbedarfe, die nur auf Flüchtlinge zutreffen.

Deshalb soll abschließend noch einmal der Blick auf die Bleiberechtsnetzwerke selbst ge-

lenkt werden. Wenn bisher von Erfolgen des Bleiberechtsprogramms die Rede war, so ging es um unterstützte Personen, erfolgte Vermittlungen und ähnliche Faktoren, die sich auf einzelne Teilnehmerinnen oder Teilnehmer beziehen.

Ein wichtiger Erfolg des Bleiberechtsprogramms sind aber auch die Netzwerke selbst: Sie haben sich in der Förderlaufzeit als gut funktionierende lokale und regionale Organisationen etabliert. Sie arbeiten mit den Akteuren des Regelsystems und anderen Institutionen in den Städten und Regionen zusammen



*Vernetzung und Austausch zwischen verschiedenen lokalen und regionalen Akteuren waren Schwerpunkte beim Fachtag „Integration von Flüchtlingen in Arbeit und Ausbildung – Erfahrungen und Perspektiven“ des Bleiberechtsnetzwerks „MAMBA“ im November 2013 in Münster.*

und verändern so auch Strukturen. Und sie bieten arbeitsuchenden Flüchtlingen Beratung und Unterstützung.

In den Bleiberechtsnetzwerken sind unterschiedlichste Kompetenzen und Expertisen der beteiligten Institutionen zusammengebracht. Beratungsabläufe wurden optimiert, Verfahrenswege etabliert und eine lokale und regionale Vernetzung relevanter Akteure aufgebaut. Die Netzwerke bilden eine Brückenfunktion zwischen verschiedenen Regelangeboten und vor allem: zwischen Arbeitgebern und Arbeitssuchenden. Die Zusammenarbeit der Partner innerhalb jedes Netzwerks und der Netzwerke bundesweit hat dabei Beratungsstrukturen und -angebote geschaffen und etabliert, die so innerhalb der einzelnen Einrichtungen nicht möglich gewesen wären.

Die Bleiberechtsnetzwerke sind allerdings nur für eine gewisse Laufzeit finanziert. Die Arbeit der Netzwerke ist immer auch als eine Arbeit von „Modellprojekten“ anzusehen. Wichtiger Auftrag dieser Modellprojekte ist es, Verfahrenswege auszutesten und Zusammenarbeit in lokalen und regionalen Strukturen zu etablieren, die über die geförderte Projektlaufzeit bestehen bleiben. In vielen Kontexten ist den Bleiberechtsnetzwerken dies gelungen. Dennoch ist nicht zu erwarten, dass die gut funktionierende Struktur der Netzwerke in gleichem

Maße aufrecht erhalten werden kann, wenn die Förderung der Netzwerke ausläuft.

Mit ihrer institutionen- und rechtskreisübergreifenden Ausrichtung arbeiten die Bleiberechtsnetzwerke inmitten des aufgezeigten Spannungsfeldes: Einerseits besteht keine rechtliche Gleichstellung von Flüchtlingen mit anderen Arbeitssuchenden, andererseits muss die individuelle und spezialisierte Beratung von Flüchtlingen gesichert und weiter ausgebaut werden.

Die Netzwerke des Bleiberechtsprogramms sind damit selbst bereits gelebte Willkommensstruktur und schlagen die Brücke zwischen den beiden oben genannten Erkenntnissen: Flüchtlinge keinen besonderen gesetzlichen Hürden auszusetzen, sie aber besonders und individuell zu unterstützen.

*„Der Netzwerkansatz hat sich aus unserer Sicht bewährt, mehr noch: ohne eine Zusammenarbeit Hand in Hand in einem Netzwerk kann das Vorhaben, einen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen unter den gegebenen Rahmenbedingungen zu leisten, kaum gelingen.“*

Mirbach et al. (2013): Programmevaluation „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“. 2. Förderrunde – Zwischenbilanz. Hamburg: Lawaetz-Stiftung – Univation, S. 39.



Der junge Gambier **Assan Jallow** ist Teilnehmer im „Netzwerk Bleiberecht Stuttgart-Tübingen-Pforzheim“. Als 17-jähriger unbegleiteter jugendlicher Flüchtling reiste er im Jahr 2011 nach Deutschland ein. Noch während sein Asylantrag lief, kümmerte er sich selbst um seine Integration. Nach einem freiwilligen Praktikum in einem Pflegeheim in Bad Wildbad suchte er nach Möglichkeiten, Deutsch zu lernen, und kam so in Kontakt zum „Netzwerk Bleiberecht“. Er durfte an einem ESF-BAMF-Sprachkurs in Pforzheim teilnehmen. Als dann sein Asylantrag abgelehnt wurde, erhielt er ein Arbeitsverbot und es wurde ihm verwehrt, eine Ausbildung zu beginnen, obwohl er bereits eine Ausbildungszusage hatte. Doch er gab nicht auf. Im Rahmen einer schulischen Bildungsmaßnahme holte er zwischenzeitlich seinen Hauptschulabschluss nach. Unterstützerinnen und Unterstützer reichten einen Antrag bei der Härtefallkommission von Baden-Württemberg ein. Dieser wurde im Mai 2014 angenommen.

Ein Teilnehmerportrait von Assan Jallow wurde auf [www.esf-meine-geschichte.de](http://www.esf-meine-geschichte.de) publiziert.  
<https://www.esf-meine-geschichte.de/inhalt/assan-jallow>

---

# Wie muss der Weg weitergehen?

---

## Ein Blick voraus

In den acht Kapiteln dieses Bilanzpapiers ist die Situation von Flüchtlingen im Zusammenhang mit ihren Möglichkeiten der Integration in den Arbeitsmarkt von verschiedenen Seiten und unter diversen Aspekten betrachtet worden. Es hat sich kein einheitliches Bild abgezeichnet. Aber gleichwohl lassen sich positive Trends erkennen, auch wenn diese nicht immer geradlinig verlaufen.

So ist sicher als ein großer Trend zu beobachten, dass der Arbeitsmarktzugang auf der rechtlichen Ebene vereinfacht wurde. Hierbei sind die Verkürzung der Wartefrist und die Neufassung der Beschäftigungsverordnung zu nennen.

Als weiterer Trend lässt sich erkennen, dass durch die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt Beschäftigungsmöglichkeiten für Flüchtlinge besser werden. Die Bleibernetzwerke profitierten in ihrer Arbeit bereits von den Erleichterungen des Arbeitsmarktzugangs für Flüchtlinge, so dass viele Flüchtlinge in Arbeit vermittelt werden konnten.<sup>1</sup>

Trotz dieser positiven Trends ist deutlich, dass aufenthaltsrechtliche Regelungen und Entwicklungen im Arbeitsrecht bisher nicht genügend harmonisiert sind und sich deshalb manchmal gegenseitig geradezu „ausbremsen“. Eines der eklatanten, widersprüchlichen Beispiele hierzu ist das sog. eigenständige Bleiberecht für Jugendliche (§ 25a AufenthG): Es öffnet für „integrierte Jugendliche“ den Zu-

gang zu Ausbildungen, koppelt ihn aber an so viele Auflagen, dass es nur in wenigen Fällen zum Tragen kommt.

Ebenso wurde in den Kapiteln, die sich mit besonders schutzbedürftigen Flüchtlingen beschäftigen, deutlich, dass hier noch einiges getan werden muss. So gibt es zwar inzwischen die Regel, dass unbegleitete minderjährige Flüchtlinge nach dem Jugendförderungsrecht untergebracht und gefördert werden müssen, allerdings ist die Fortsetzung von zur Integration führenden Fördermaßnahmen nach Erreichen der Volljährigkeit nicht mehr gewährleistet. Das demotiviert die Jugendlichen.

Frauenförderung zur Arbeitsmarktintegration steckt in vielerlei Hinsicht in den „Kinderschuh“. Kultursensible Angebote für Minderheiten wie Roma sind bei den Akteuren der Arbeitsmarktintegration weiterhin nicht im Fokus ihres Auftrags. Nicht zuletzt wurde an Beispielen dargestellt, dass nicht für alle Flüchtlinge, wie z. B. Alte, Traumatisierte, Kranke, als Perspektive die vollständige Sicherung des Lebensunterhalts erreicht werden kann.

Das Bestreben dieses Bilanzpapiers ist es auch, immer wieder auf die vielfältigen Lebensläufe und Lebensträume von Flüchtlingen hinzuweisen. In den vergangenen Jahren haben bundesweit 28 Netzwerke mit rund 19.600 Flüchtlingen gearbeitet, haben sie beraten, unterstützt, qualifiziert und in Arbeit vermittelt. Viele Hürden und Hemmnisse an der Schnittstelle zwischen Arbeits-, Sozial- und Ausländerrecht mussten dabei aus dem Wege geräumt werden.

---

<sup>1</sup> Vgl. Mirbach et al. (2013): Programmevaluation „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“. 2. Förderrunde – Zwischenbilanz. Hamburg: Lawaetz-Stiftung – Univation, S. 46.

Die öffentliche Diskussion ist gefangen in einem Stereotyp über Flüchtlinge, das der Realität nicht entspricht und das häufig auf Unkenntnis basiert. Durch die Vielzahl der Kontakte in den Bleiberechtsnetzwerken zu Flüchtlingen wurden ihre Vielfältigkeit und ihre Unterschiedlichkeit deutlich. Es wurde sichtbar, was die Flüchtlinge mitbringen. Es gibt die junge, in einem MINT-Beruf ausgebildete Frau und das Mädchen ohne Schulabschluss. Es gibt die in der Pflege erfahrene erwachsene Tochter neben der Mutter, die kaum lesen und schreiben kann. Es gibt den ausgebildeten, also erfahrenen Handwerker, und es gibt den ungelerten Landwirtschaftshelfer. Alle haben in Deutschland spezifische Schwierigkeiten und ihre individuellen Anpassungsstrategien. Und so gibt es den erfolgreich arbeitenden Rom genauso wie den Taxi fahrenden Arzt.

Die Bleiberechtsnetzwerke haben gezeigt, dass die arbeitsmarktliche Förderung von Flüchtlingen möglich ist und erfolgreich gestaltet werden kann. Dieser Weg ist leichter zu beschreiten, wenn an bestimmten Punkten weitergearbeitet wird und angefangene Entwicklungen fortgeführt werden. Demografischer Wandel und Fachkräftemangel machen es darüber

hinaus notwendig, dass kein Erfolg versprechender Pfad bei der Mobilisierung der stillen Reserven und bei der Erhöhung der Beschäftigungsquote vernachlässigt werden darf.<sup>2</sup>

In den Bleiberechtsnetzwerken sind in sechs Jahren vielversprechende Pfade entwickelt und umfangreiche Fachkenntnisse und Erfahrungen gesammelt worden. Sie legitimieren zur Formulierung von Handlungsempfehlungen, die zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in den kommenden Jahren beitragen können.

Diese Handlungsempfehlungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und sind deshalb auch nicht als Gesamtpaket zu verstehen, sondern vielmehr als Resultate aus sechs Jahren Praxiserfahrung aus 28 bundesweiten Netzwerken.

---

<sup>2</sup> Vgl. Fachkräftekommission Hessen (Hrsg.) (2012): Abschlussbericht der Fachkräftekommission Hessen. Wiesbaden: Fachkräftekommission Hessen.



---

## Handlungsempfehlungen für die Zukunft

### 1. Erschließung der Potenziale von Flüchtlingen vorantreiben

Flüchtlinge, die den langen, oft über Jahre dauernden Weg nach Europa und nach Deutschland auf sich genommen haben, sind überwiegend hoch motiviert, sich eine neue Existenz aufbauen zu können. Dabei treffen sie auf Wartefristen und nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt. Hier gilt es anzusetzen und

Sprach- und Berufsförderung für Flüchtlinge zu realisieren – am besten von Anfang an. Die Teilnahme an geeigneten Verfahren zur Anerkennung informell erworbener oder nicht nachweisbarer beruflicher Fähigkeiten sollte ausgebaut und gefördert werden.

### 2. Potenziale von Flüchtlingen besser nutzen

Von hoch motiviertem Personal können auch Betriebe stark profitieren. Um die Barrieren hinsichtlich der Beschäftigung von Auszubildenden und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit befristetem Aufenthalt abzubauen, sollten Kammern und Arbeitgeberverbände Informations- und Beratungsangebote bereitstellen. Betriebliche Weiterbildung sollte auch Flüchtlingen verstärkt angeboten werden, um

die Passgenauigkeit von Qualifikationen zu erhöhen. Diskriminierung und kulturbezogene Stereotype am Arbeitsplatz sollten durch interkulturelle Trainings und Teambuilding-Maßnahmen für Belegschaft und Personalverantwortliche abgebaut werden; dadurch erhöht sich die Produktivität als Folge eines verbesserten Arbeitsklimas.

### 3. Integration durch Willkommenskultur und Willkommensstruktur realisieren

Integration sollte vom ersten Tag an möglich sein. Das bedeutet nicht nur eine gesamtgesellschaftliche Haltung, die Flüchtlinge willkommen heißt, sondern auch Strukturen, die ihre Integration fördern. Hierzu braucht es Behörden, die Flüchtlingen wertschätzend, serviceorientiert, transparent und mit ganzheitlicher Beratung begegnen. Eine zentrale Rolle kommt hier den Ausländerbehörden zu. Sie

sollten die berufliche und soziale Integration von Flüchtlingen stärker in den Blick nehmen. Integration sollte eine auf Dauer angelegte gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe sein. Dafür sollten Koordinierungsstrukturen geschaffen werden, die alle relevanten Akteure einbeziehen.

## 4. Rechtliche Rahmenbedingungen beim Arbeitsmarktzugang weiter verbessern

Gesetze und Vorschriften, die Flüchtlinge an der Aufnahme einer Beschäftigung hindern, wurden in den vergangenen Jahren teilweise verändert. Davon profitieren auch alle Unternehmen, die Flüchtlinge einstellen. Die Erfahrung der Bleiberechtsnetzwerke zeigt: Eine frü-

hestmögliche Integration in den Arbeitsmarkt ist notwendig, damit mitgebrachte Kompetenzen erhalten und genutzt werden können. Der Zugang zum Arbeitsmarkt sollte deshalb von aufenthaltsrechtlichen Kriterien abgekoppelt werden.

## 5. Bleibeperspektiven eröffnen

Um Potenziale nachhaltig nutzen zu können, sollten die Möglichkeiten, eine dauerhafte und sichere Aufenthaltsperspektive bis hin zur Niederlassungserlaubnis zu erhalten, verbessert werden. Junge Flüchtlinge sollten mit Aufnahme einer Berufsausbildung eine Aufenthalts-

sicherung erhalten. Eine neue Bleiberechtsregelung sollte realistische Anforderungen an die Sicherung des Lebensunterhalts stellen. Dazu gehört auch, dass berufliche und berufssprachliche Qualifizierung als Integrationsleistung gewertet und anerkannt wird.

## 6. Empowerment von Frauen unterstützen und fördern

Frauen brauchen eine auf ihre Problemlagen ausgerichtete Unterstützung, die sowohl familiäre wie auch gesellschaftliche Aspekte berücksichtigt. Angebote zur Stärkung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen in

Verbindung mit Qualifizierung und Kinderbetreuung sollten ausgebaut werden. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse sollten vermieden und die Potenziale von Frauen gezielter und umfassender genutzt werden.

## 7. Gleiche Chancen für Flüchtlinge in Schule und Ausbildung schaffen

Junge Flüchtlinge stehen am Anfang ihrer beruflichen Entwicklung. Aufgrund von Flucht sind fehlende Zeugnisse oder Schulabbrüche ein großes Hindernis für eine Berufsausbildung. Die Erfahrung der Bleiberechtsnetzwerke zeigt: Schulbesuche sollten daher bis zum 27. Lebensjahr ermöglicht werden. Das Nach-

holen von Schulabschlüssen sollte in jedem Bundesland förderfähig verankert sein. Der Ausschluss bestimmter Personengruppen von der Ausbildungsförderung sollte dem Gleichheitsgrundsatz entsprechend aufgehoben werden.

## 8. Sensibilisierung für Flüchtlinge mit besonderen Bedarfen

Der Nutzung der Potenziale z. B. von Roma stehen massive Vorurteile und Ressentiments entgegen. Hier sollten deshalb breite Öffentlichkeitsarbeit, interkulturelle Verständigung und Sensibilisierung erfolgen, um die Akzeptanz gegenüber Flüchtlingen mit besonderen Bedarfen zu erhöhen. Kultursensibles, vertrau-

enschaftendes Verhalten und Vorgehen von Behörden und Arbeitsmarktakteuren sowie entsprechende Angebote erleichtern Integration. Interkulturelle Trainings für Behörden und Akteure des Arbeitsmarktes sollten den Blick auf Potenziale und Fähigkeiten schärfen.

## 9. Effektive individuelle Bildungsberatung für jeden zugänglich machen

Die Erfahrungen und Kenntnisse, die Flüchtlinge mitbringen, sind so vielfältig wie die Herkunftsländer und die dortigen Lebensumstände. Bestehende Regelungen wie das BQFG („Anerkennungsgesetz“) greifen hier oft zu kurz. Oftmals liegen keine Zeugnisse vor. Zu-

sätzlich unterscheiden sich die deutschen Berufsfelder von denen in den Herkunftsländern. Deshalb ist eine besondere, differenzsensible Bildungsberatung für Flüchtlinge zugänglich zu machen.

## 10. Beratung für Flüchtlinge spezialisiert und vernetzt anbieten

Die Bleiberechtsnetzwerke haben gezeigt, dass die Kooperation heterogener Akteure sehr erfolgreich ist. Um Flüchtlinge nachhaltig in Ausbildung und Arbeit zu vermitteln, sind interkulturelle Kompetenzen sowie spezialisiertes Wissen über die Schnittstellen zwischen Aufenthalts-, Arbeits- und Sozialrecht erforderlich. Jobcentern und Agenturen für Arbeit

kommt eine wichtige Rolle bei der Förderung der Arbeitsmarktintegration zu. Sie sollten dafür z. B. speziell geschulte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für die Zielgruppe der Flüchtlinge einsetzen. Das sollte an eine enge Kooperation mit spezialisierten Projektverbänden gekoppelt sein.

---

# Die 28 Bleiberechtsnetzwerke im Überblick

---

## Baden-Württemberg

### **Bleiben mit Arbeit – Vernetzte Hilfe am Bodensee**

Berufliche Fortbildungszentren der Bayer. Wirtschaft (bfz) gGmbH  
Müllerstraße 14  
88045 Friedrichshafen  
[www.bleibenmitarbeit.de](http://www.bleibenmitarbeit.de)

### **Projektverbund Bleiberecht Freiburg/Breisgau-Hochschwarzwald**

Caritasverband Freiburg-Stadt e.V.  
Fachdienst Migration  
Konturstraße 36  
79106 Freiburg  
[www.bleiberecht-freiburg-brhs.de/](http://www.bleiberecht-freiburg-brhs.de/)

### **Netzwerk Bleiberecht Stuttgart – Tübingen – Pforzheim**

Werkstatt PARITÄT gemeinnützige GmbH  
Hauptstraße 28  
70563 Stuttgart-Vaihingen  
[www.bleibinbw.de](http://www.bleibinbw.de)

## Bayern

### **FiBA – Flüchtlinge in Beruf und Ausbildung Ostbayern**

Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Amt für Wohnen und Migration  
Franziskanerstraße 8  
81699 München  
[www.muenchen.de/fiba](http://www.muenchen.de/fiba)

### **BAVF – Westbayerisches Netzwerk für Beratung und Arbeitsvermittlung für Flüchtlinge**

Tür an Tür Integrationsprojekte gGmbH  
Wertachstraße 29  
86153 Augsburg  
[www.bavf.de](http://www.bavf.de)

## Berlin

### **bridge – Berliner Netzwerk für Bleiberecht**

Arbeit & Bildung e.V.  
Lindenstraße 20-25  
10969 Berlin  
[www.bridge-bleiberecht.de](http://www.bridge-bleiberecht.de)

## Brandenburg

### **BleibNet PLUS für Brandenburg**

Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft e.V.  
Schulstraße 8b  
14882 Potsdam  
[www.bbag-ev.de](http://www.bbag-ev.de)

## Bremen

### **Bremer und Bremerhavener Integrationsnetz (BIN)**

Zentrum für Schule und Beruf des DRK KV Bremen e.V.  
Steffensweg 171  
28217 Bremen  
[www.zsb-bremen.de](http://www.zsb-bremen.de)

## Hamburg

### **FLUCHTort Hamburg Plus II**

passage gGmbH  
Migration und Internationale Zusammenarbeit  
Nagelsweg 14  
20097 Hamburg  
[www.fluchtort-hamburg.de](http://www.fluchtort-hamburg.de)

## Hessen

### **Interkulturelles Qualifizierungsmanagement im Landkreis Hersfeld-Rotenburg**

Kreisausschuss des Landkreis Hersfeld-Rotenburg  
Hubertusweg 19B  
36251 Bad Hersfeld  
[www.basix-hef-rof.de](http://www.basix-hef-rof.de)

### **BLEIB in Hessen**

Mittelhessischer Bildungsverband e.V.  
Krummbogen 3  
35039 Marburg  
[www.bleibin.de](http://www.bleibin.de)

## Mecklenburg-Vorpommern

### **Netzwerk Arbeit für Flüchtlinge II**

Verbund für Soziale Projekte (VSP) gGmbH  
Mecklenburgstraße 9  
19053 Schwerin  
[www.naf-mv.de](http://www.naf-mv.de)

## Niedersachsen

### **FairBleib Südniedersachsen**

Bildungsgenossenschaft Südniedersachsen eG  
Lange Geismarstraße 73  
37073 Göttingen  
[www.bildungsgenossenschaft.de](http://www.bildungsgenossenschaft.de)

### **NetwIn 2.0**

Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.  
Knappsbrink 58  
49080 Osnabrück  
[www.esf-netwin.de](http://www.esf-netwin.de)

### **AZF II – Arbeitsmarktzugang für Flüchtlinge**

Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.  
Langer Garten 23B  
31137 Hildesheim  
[www.azf2.de](http://www.azf2.de)

## Nordrhein-Westfalen

### **alpha OWL – Arbeit für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge**

REGE mbH  
Niederwall 26-28  
33602 Bielefeld  
[www.alpha-bielefeld.de](http://www.alpha-bielefeld.de)

### **Aufbruch Portin Plus**

EWEDO GmbH Dortmund  
Huckarder Straße 12  
44147 Dortmund  
[www.bleiberecht-aufbruch-portin.de](http://www.bleiberecht-aufbruch-portin.de)

### **CHANCE – Bleiberecht am Rhein – Netzwerk Flüchtlinge und Arbeit Köln/Bonn/Düsseldorf**

Jobcenter Köln  
Pohligstraße 3  
50969 Köln

### **ELNet – Emscher-Lippe-Netzwerk Ausbildung und Arbeit für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge**

RE/init e.V.  
Am Steintor 3  
45657 Recklinghausen  
[www.elnet-bleiberecht.de](http://www.elnet-bleiberecht.de)

### **MAMBA – Münsters Aktionsprogramm für MigrantInnen und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland**

Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e.V.  
Südstraße 46  
48153 Münster  
[www.mamba-muenster.de](http://www.mamba-muenster.de)

### **Partizipation Plus, Netzwerk zur Förderung der arbeitsmarktlichen Integration von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen im Bergischen Städtedreieck**

Diakonie Wuppertal  
Migrationsdienste  
Ludwigstraße 22  
42105 Wuppertal  
[www.partizipationplus.de](http://www.partizipationplus.de)

### **Zukunftsperspektiven Ennepe-Ruhr – Bochum**

AWO Unterbezirk Ennepe-Ruhr  
Mühlenstraße 5  
58285 Gevelsberg  
[www.zukunftsperspektiven.org](http://www.zukunftsperspektiven.org)

## Rheinland-Pfalz

### **InProcedere – Bleiberecht durch Arbeit**

Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V.  
Augustinerstraße 64-66  
55116 Mainz  
[www.inprocedere-rlp.de](http://www.inprocedere-rlp.de)

## Thüringen

### **to arrange – pro job – initiativ flüchtlinge in arbeit**

Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement e.V.  
Johannesstraße 112  
99084 Erfurt  
[www.ibs-thueringen.de](http://www.ibs-thueringen.de)

## Saarland

### **Saarländisches Beratungsnetzwerk Bleibeberechtigte und Flüchtlinge II (SABENE II)**

Micado Migration gemeinnützige GmbH  
Kaiserstr. 170  
66386 St. Ingbert  
[www.sabene.de](http://www.sabene.de)

## Sachsen

### **RESQUE PLUS**

Aufbauwerk Region Leipzig GmbH  
Otto-Schill-Straße 1  
04109 Leipzig  
[www.projekt-resque.de](http://www.projekt-resque.de)

## Sachsen-Anhalt

### **Jobbrücke und Jobchance – Beratungsstelle und Arbeitsvermittlung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge in Sachsen-Anhalt**

SPI Soziale Stadt und Land Entwicklungsgesellschaft mbH  
Klausenerstraße 24  
39112 Magdeburg  
[www.jobbruecke-chance.de](http://www.jobbruecke-chance.de)

## Schleswig-Holstein

### **Land in Sicht! – Arbeit für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein**

Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein e.V.  
Zum Brook 4  
24143 Kiel  
Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.  
Oldenburger Straße 25  
24143 Kiel  
[www.landinsicht-sh.de](http://www.landinsicht-sh.de)

---

# Glossar

---

Das Glossar versteht sich als kleines, ergänzendes Nachschlagewerk zur vorliegenden Publikation, das stark vereinfacht und leicht verständlich Begriffe erklärt, die in den Texten vorkommen, aber dort nicht ausführlich behandelt werden. Weil es den Rahmen dieses Glossars sprengen würde, wird auf die Nennung relevanter Paragraphen und auf Ausführungen im Detail verzichtet.

**Abschiebung:** Zwangsmaßnahme als Vollstreckung der Ausreisepflicht einer Person, die nicht die Staatsangehörigkeit des Landes besitzt, aus dem sie abgeschoben werden soll. Sie erfolgt als Verwaltungsakt durch staatliche Behörden in der Regel in das Herkunftsland der Person oder in ein sogenanntes Drittland. Eine Abschiebung verursacht sehr hohe Kosten, die selbst gezahlt werden müssen, und sie zieht kraft Gesetzes ein Wiedereinreiseverbot nach sich.

**Abschiebungshindernis:** Die Vollstreckung der Ausreisepflicht ist aus tatsächlichen oder rechtlichen Gründen unmöglich. Danach ist die vollstreckungsfähige Ausreisepflicht von der Ausländerbehörde auszusetzen und es wird eine Duldung erteilt. Diese kann bei Wegfall der Ausreisepflicht in eine Aufenthaltserlaubnis umgewandelt werden.

**Arbeitserlaubnis:** Ausländer/innen ist die Arbeitsaufnahme verboten, außer der Aufenthaltstitel erlaubt sie. Die Erwerbstätigkeit von Ausländer/innen ist gesetzlich als ein Verbot mit Erlaubnisvorbehalt geregelt und bezieht sich sowohl auf die unselbstständige als auch auf die selbstständige Tätigkeit. Der Aufenthaltstitel bestimmt über die Art des Arbeitsmarktzugangs.

**Arbeitsgelegenheit:** § 5 AsylbLG: Asylsuchenden können soweit wie möglich Arbeitsgelegenheiten bei staatlichen, kommunalen und gemeinnützigen Trägern zur Verfügung gestellt werden, sofern die zu leistende Arbeit sonst nicht, nicht in diesem Umfang oder nicht zu diesem Zeitpunkt verrichtet werden würde. Die Arbeitsgelegenheiten, als eine Maßnahme der Arbeitsmarktintegration, begründen weder ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts noch ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung. Sie sollen zeitlich und räumlich so gestaltet werden, dass sie von den Flüchtlingen stundenweise ausgeführt werden können und zumutbar sind.

**Arbeitsmarktzugang:** Der Zugang zum Arbeitsmarkt hängt vor allem vom aufenthaltsrechtlichen Status und von der Dauer des bisherigen Aufenthalts in Deutschland ab. In die Aufenthaltspapiere muss die zuständige Ausländerbehörde eine Nebenbestimmung einfügen, die den Arbeitsmarktzugang ausweist.

**Arbeitsmarktzugang, nachrangig:** Der nachrangige Arbeitsmarktzugang betrifft vor allem Flüchtlinge im Asylverfahren mit Aufenthaltsgestattung und Geduldete. Dabei werden durch die Bundesagentur für Arbeit eine Vorrangprüfung und eine Lohnprüfung für eine definierte Stelle durchgeführt und im Falle einer positiven Bewertung wird die Arbeitserlaubnis durch die Ausländerbehörde für diese Stelle ausgesprochen.

**Arbeitsverbot:** Ein Arbeitsverbot kann ausgesprochen werden, wenn aufenthaltsbeendende Maßnahmen durch Gründe, die die Betroffenen zu verantworten haben, nicht vollzogen werden können. Wenn weitere, nicht selbstverschuldete Abschiebungshindernisse vorliegen, z. B. Schutz der Familie oder schwere Erkrankung, wäre die Verhängung eines Arbeitsverbots rechtswidrig.

**Aufenthalt auf Probe:** Personen, die eine Aufenthaltserlaubnis – nach § 104 Aufenthaltsgesetz, später nach § 23 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz – „auf Probe“ gemäß des Beschlusses der Innenministerkonferenz von Dezember 2009 erhalten hatten, mussten bis Ende 2011 ihre Aufenthaltserlaubnis verlängern lassen. Als Bedingung wurde erwartet, dass die Sicherung des Lebensunterhalts eigenständig voll gesichert war. Falls die Sicherung durch eigene Arbeit nicht vollständig gewährleistet werden konnte, konnte eine zweijährige Verlängerung erteilt werden. Für alleinerziehende Mütter oder Väter war der Bezug von Sozialleistungen unschädlich, bis ihr Kind das dritte Lebensjahr vollendet hatte.

**Aufenthaltsurlaubnis:** Nach 18 Monaten Duldungszeit besteht ein Soll-Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis. Ein solcher Anspruch besteht jedoch nur dann, wenn der Ausländer / die Ausländerin unverschuldet an der Ausreise gehindert ist, die Unmöglichkeit der Abschiebung also nicht selbst verschuldet hat und auch eine freiwillige Ausreise unmöglich oder unzumutbar ist.

**Aufenthaltsgestattung:** Eine Aufenthaltsgestattung wird zur Durchführung des Asylverfahrens erteilt und gilt bis zum Abschluss des Verfahrens. Nach drei Monaten Aufenthalt in Deutschland ist ein (zunächst nachrangiger) Zugang zum Arbeitsmarkt möglich.

**Ausreisepflicht:** Ausländer/innen sind zur Ausreise verpflichtet, wenn sie einen erforderlichen Aufenthaltstitel

nicht oder nicht mehr besitzen und ein Aufenthaltsrecht nicht besteht. Sie haben das Bundesgebiet unverzüglich oder bis zum Ablauf einer Frist zu verlassen. Wenn eine Aufenthaltsberechtigung für einen EU-Staat oder den Schengen-Raum besteht, kann die Ausreise auch dorthin erfolgen. Zur Durchsetzung der Ausreisepflicht können die Ausländerbehörden auf verschiedene polizeiliche Maßnahmen zurückgreifen.

**Berufsanerkennung:** Das „Gesetz zur Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz, abgekürzt BQFG) garantiert seit dem 01.04.2012 allen Personen, die im Ausland einen Berufsabschluss in einem staatlich anerkannten Beruf erworben haben, einen Rechtsanspruch auf ein Feststellungsverfahren zur Überprüfung der Gleichwertigkeit dieses Abschlusses mit dem entsprechenden Beruf in Deutschland. Die Staatsangehörigkeit und der Aufenthaltsstatus spielen für die Beantragung dieser Gleichwertigkeitsprüfung keine Rolle, d. h. auch aus dem Ausland können Anträge eingereicht werden. Das Gesetz erleichtert Fachkräften mit einem im Ausland erlernten Beruf den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und gibt Hilfestellung, eine Beschäftigung zu finden, die auch der individuellen Qualifikation entspricht.

**Bildung:** Nur Flüchtlinge mit einer Aufenthaltserlaubnis haben Anspruch auf – bei Bedürftigkeit kostenlose – Teilnahme an einem staatlich geförderten Integrationskurs. Asylsuchende sowie geduldete Flüchtlinge können im Rahmen verfügbarer Kursplätze zu einem Kurs zugelassen werden, müssen jedoch die vollen Kosten tragen. Kinder und Jugendliche (auch unbegleitete minderjährige Flüchtlinge) unterliegen unabhängig vom Aufenthaltsstatus der Vollschulpflicht. Die Berufsschulpflicht endet mit der Volljährigkeit. Ein Studium ist mit Duldung prinzipiell möglich; die Praxis weist viele Schwierigkeiten auf. Flüchtlingen wird Ausbildungsförderung gewährt, wenn sie sich seit mindestens vier Jahren ununterbrochen rechtmäßig mit Duldung im Bundesgebiet aufhalten. Die Duldung erlaubt auch den Erwerb des Führerscheins.

**Bleiberecht:** Wer sich zum Stichtag 01.07.2007 als Geduldete/r seit mindestens acht Jahren (Familien mit Kindern sechs Jahre) in Deutschland aufhielt, integrationswillig war, über ausreichend Wohnraum verfügte, sich auf Deutsch verständigen konnte sowie die Ausländerbehörden nicht getäuscht hatte, bekam ein auf zwei Jahre befristetes Aufenthaltsrecht und einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang. Die Betroffenen waren zur Arbeitsuche verpflichtet, wenn sie bei Erteilung des Aufenthaltstitels noch arbeitslos waren. Die Aufenthaltserlaubnis wurde um weitere zwei Jahre verlängert, wenn die Sicherung des Lebensunterhalts überwiegend eigenständig gewährleistet war oder in dieser Hinsicht eine Perspektive bestand. Im Koalitionsvertrag (Bund) von 2013 ist die Einführung einer stichtagsunabhängigen Bleiberechtsregelung (Aufenthaltsrecht wegen „gelingener Integration“) vorgesehen.

**Bleiberecht, eigenständiges für Jugendliche:** Geduldete Jugendliche und Heranwachsende können ein eigenständiges Bleiberecht erhalten, wenn sie in Deutschland geboren oder vor ihrem 14. Geburtstag eingereist sind, sich seit mindestens sechs Jahren in Deutschland ununterbrochen erlaubt, mit einer Duldung oder einer Aufenthaltsgestattung aufhalten und mindestens sechs Jahre in Deutschland „erfolgreich“ eine Schule besucht oder einen anerkannten Schul- oder Berufsabschluss erworben haben. Zudem muss eine positive Sozial- und In-

tegrationsprognose gestellt werden und die Antragstellung kann nur zwischen dem 15. und 20. Lebensjahr erfolgen. Diese Regelung soll laut Koalitionsvertrag (Bund) von 2013 verändert werden: Der Voraufenthalt soll auf vier Jahre reduziert werden, das Mindestalter bei der Einreise fällt weg.

**Duldung:** Die Duldung ist nach der Definition des deutschen Aufenthaltsrechts eine „vorübergehende Aussetzung der Abschiebung“ von ausreisepflichtigen Ausländer/innen. Sie stellt keinen Aufenthaltstitel dar und begründet daher auch keinen rechtmäßigen Aufenthalt. Die Duldung dient ausschließlich zur Bescheinigung der ausländerbehördlichen Registrierung. Eine Duldung wird in der Regel für drei bis sechs Monate erteilt, kann aber auch nur wenige Tage gültig sein. Mit einer Duldung können Auflagen und Nebenbestimmungen verbunden werden. Die Duldung erlischt mit der Ausreise des Ausländers bzw. der Ausländerin und berechtigt nicht zur Rückkehr in die Bundesrepublik Deutschland.

**Erwerbspersonenpotenzial:** Hierzu gehören alle Personen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Es handelt sich um alle Erwerbstätigen und alle Arbeitslosen sowie die sogenannte „stille Reserve“, also Personen, die nur deshalb nicht arbeiten, weil der Arbeitsmarkt keine oder nur unzureichende Beschäftigungsmöglichkeiten bietet. Das Erwerbspersonenpotenzial kann durch Gesellschaft und Politik beeinflusst werden, findet eine natürliche Begrenzung aber im Alter der Erwerbsfähigen. Das volkswirtschaftliche Wachstum hängt langfristig vom Erwerbspersonenpotenzial ab.

**Fiktionsbescheinigung:** Mit einer Fiktionsbescheinigung (von lat. fictio – Einbildung, Annahme, erdichteter Fall, Fiktion) weisen Ausländer/innen in Deutschland das Bestehen eines vorläufigen Aufenthaltsrechts nach, das mit dem bei der Ausländerbehörde gestellten Antrag auf Erteilung oder Verlängerung einer Aufenthaltserlaubnis häufig entsteht. Die Fiktionsbescheinigung wird regelmäßig für den Zeitraum erteilt, in dem die Ausländerbehörde den gestellten Antrag auf eine Aufenthaltserlaubnis prüft.

**Freiwillige Ausreise:** Sind die Voraussetzungen für einen weiteren Aufenthalt nicht erfüllt (z. B. versagte Aufenthaltserlaubnis, abgelehnter Asylantrag), fordert die Ausländerbehörde oder das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge zur Ausreise aus der Bundesrepublik Deutschland auf und setzt eine Frist. Wird dieser Aufforderung nicht nachgekommen, ist die Ausländerbehörde gesetzlich verpflichtet, den Aufenthalt zwangsweise mittels Abschiebung zu beenden. Es besteht kein Einfluss mehr auf den Zeitpunkt und die Umstände der Ausreise.

**Gutscheine:** Das Asylbewerberleistungsgesetz sieht unter anderem Sachleistungen vor. Unter gewissen Voraussetzungen sind Abweichungen vom Sachleistungsprinzip zulässig. Alternativ kommen Wertgutscheine, andere vergleichbare unbare Abrechnungen oder Geldleistungen in Betracht. Wertgutscheine verursachen für die Bezieher/innen oft Probleme, weil sie nicht überall einlösbar sind und zur Diskriminierung beitragen. Die Innenministerkonferenz hat im Frühjahr 2013 einen Weg zur Abschaffung der Gutscheinpraxis freigemacht. Inzwischen gibt es viele Bundesländer und auch viele Kreise, die komplett auf Geldleistungen umgestellt haben.

**Härtefall:** Unter Umständen können ausreisepflichtige Flüchtlinge als „Härtefall“ anerkannt werden und darüber



ein Aufenthaltsrecht in Deutschland erhalten. Der Antrag muss über ein Mitglied der Härtefallkommission gestellt werden, d. h. der Fall muss überzeugend, nachvollziehbar sowie mit einer stimmigen Sozial- und Integrationsprognose dargestellt werden.

**Kettenduldung:** Duldungen werden immer wieder für kurze Zeiträume verlängert. Rund 85.000 Geduldete sind in Deutschland hiervon betroffen, fast die Hälfte schon seit mindestens sechs Jahren. Viele können aus unterschiedlichen Gründen nicht abgeschoben werden, sind durch diesen Status aber rechtlich von sinnvollen Integrationsmaßnahmen und der gesellschaftlichen Teilhabe ausgeschlossen. Die Ungewissheit über den weiteren Aufenthalt in Deutschland führt zu hoher psychischer Belastung.

**Königsteiner Schlüssel:** Er legt fest, welchen Anteil an Asylsuchenden jedes Bundesland aufnehmen muss. Er wird für jedes Jahr entsprechend der Steuereinnahmen und der Bevölkerungszahl der Länder berechnet.

**Mitwirkungspflicht:** Geduldete Flüchtlinge sind verpflichtet, an der Klärung ihrer Identität und an der Ermöglichung ihrer eigenen Abschiebung mitzuwirken, u. a. durch zumutbare Anstrengungen zur Passbeschaffung. Wenn sie der Mitwirkungspflicht aus Sicht der Ausländerbehörde nicht nachkommen, wird ihnen ein Arbeitsverbot erteilt, gegebenenfalls werden auch Leistungskürzungen und Bußgelder eingesetzt.

**Niederlassungserlaubnis:** Neben der Erlaubnis zum Daueraufenthalt (EU) ist sie die rechtlich stärkste Form des Aufenthaltstitels und ermöglicht den unbefristeten Aufenthalt. Ihre Erteilung setzt höchste Integrationsbestrebungen voraus. Die Betroffenen müssen ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit nachweisen und Sozialbeiträge über einen Zeitraum von 60 Monaten gezahlt haben, und es muss eine dauerhafte positive Prognose für die Zukunft erkennbar werden.

**Residenzpflicht:** Die Residenzpflicht zwang Flüchtlinge im laufenden Asylverfahren und Geduldete dazu, sich lediglich in dem Bundesland bewegen zu dürfen, in dem ihnen der Wohnsitz zugewiesen worden war. Die Residenzpflicht wurde durch Beschluss des Bundesrats vom September 2014 aufgehoben, sie besteht nur noch für die ersten drei Monate des Aufenthalts. Die Ausländerbehörden können sie jedoch in drei Ausnahmen wieder zur Auflage machen: bei rechtmäßig verurteilten Straftäter/innen, bei hinreichendem Verdacht auf Verstoß gegen das Betäubungsmittelgesetz oder bei bevorstehenden aufenthaltsbeendenden Maßnahmen.

**Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (UMF):** Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge sind nach internationaler Definition Minderjährige unter 18 Jahren, die ohne ihre Eltern oder Personensorgeberechtigte außerhalb ihres Herkunftslandes Schutz suchen vor Verfolgung – beispielsweise als Angehörige einer Minderheit –, vor Krieg und Bürgerkrieg sowie deren familiären und sozialen Folgen. In der deutschen ausländer- und asylrechtlichen Auffassung wird von dieser Definition abgewichen: Nur Flüchtlingskinder unter 16 Jahren gelten als „minderjährig“ im Sinne der UN-Kinderrechtskonvention (KRK), des Haager Übereinkommens zum Schutz Minderjähriger von 1961 (MSA) und des SGB VIII; 16- bis 18-jährige Minderjährige werden dagegen als Erwachsene behandelt, weil ihnen eine eigene ausländerrechtliche Handlungsfähigkeit zugesprochen wird. Laut Koalitionsvertrag (Bund) von 2013 soll dies geändert werden, so dass Flüchtlinge

unter 18 Jahren auch asyl- und aufenthaltsrechtlich als Minderjährige behandelt werden.

**Vorrangprüfung:** Im Falle des nachrangigen Arbeitsmarktzugangs ist die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit für eine unselbstständige Erwerbstätigkeit erforderlich. Dabei wird geprüft, ob das konkrete Arbeitsplatzangebot für bevorrechtigte Bewerber/innen (Deutsche/EU-Bürger/innen, Staatsangehörige der Beitrittsstaaten, Drittstaatsangehörige mit verfestigtem Aufenthalt) infrage kommt. Nur wenn dies nicht der Fall ist, wird dem Antrag auf Beschäftigungserlaubnis zugestimmt.

**Wartefrist:** Flüchtlinge im laufenden Asylverfahren und Geduldete unterliegen in den ersten drei Monaten ihres Aufenthalts in Deutschland einer Wartefrist. In dieser Zeit dürfen sie keine Arbeitsstelle annehmen. Danach können sie einen nachrangigen Arbeitsmarktzugang beantragen. Für Geduldete bestehen für verschiedene Arten von Beschäftigung Ausnahmen von der Wartefrist. (Siehe dazu auch [Kapitel 3](#))

**Wohnsitzauflage:** Asylsuchende haben keinen Anspruch auf die Wahl eines bestimmten Aufenthaltsortes. Sie werden einem Bundesland bzw. einer Gemeinde zugewiesen und haben dort ihren Wohnsitz zu nehmen. Eine spätere Umverteilung an einen anderen Ort ist im AsylVfG nicht ausdrücklich geregelt, kann aber nach Ermessen der zuständigen Behörde erfolgen.

## Quellenverzeichnis

Alte Feuerwache e.V. / Jugendbildungsstätte Kaubstraße (Hrsg.) (2012): Methodenhandbuch zum Thema Antiziganismus für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit. Münster: Unrast.

Beicht, Ursula / Granato, Mona (2010): Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BIBB-Report, 4. Jg., Nr. 15, November 2010. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12\\_bibbreport\\_2010\\_15.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2010_15.pdf) [Abruf am 15.07.2014].

Brücker, Herbert (2007): Migration als Therapie für Fachkräftemangel? In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Fachkräftebedarf der Wirtschaft. Materialsammlung C: Ansatzpunkte für Therapien. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Verfügbar unter: [http://doku.iab.de/grauemap/2007/Fachkraefte\\_Material\\_C11.pdf](http://doku.iab.de/grauemap/2007/Fachkraefte_Material_C11.pdf) [Abruf am 15.07.2014].

Brücker, Herbert / Brunow, Stephan / Fuchs, Johann / Kubis, Alexander / Mendolicchio, Concetta / Weber, Enzo (2013): Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung. IAB-Stellungnahme 1/2013. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2013/sn0113.pdf> [Abruf am 16.07.2014].

Bundesagentur für Arbeit – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) (Hrsg.) (2013): Vom Kommen und Bleiben. Berichte und Thesen zur qualifizierten Zuwanderung nach Deutschland. Bonn: Bundesagentur für Arbeit – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV). Verfügbar unter: <http://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mje4/~edisp/l6019022dstbai629424.pdf> [Abruf am 17.10.2014].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2012): Das Bundesamt in Zahlen 2011. Asyl, Migration, ausländische Bevölkerung und Integration. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Verfügbar unter: [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2011.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2011.pdf?__blob=publicationFile) [Abruf am 24.07.2014].

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2014): Flüchtlinge. Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und JobCenter. Ein Leitfaden zu Arbeitsmarkt-

zugang und -förderung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Verfügbar unter: [http://www.esf.de/portal/generator/19716/2013\\_\\_03\\_\\_14\\_\\_leitfaden\\_\\_bl\\_\\_liste.html](http://www.esf.de/portal/generator/19716/2013__03__14__leitfaden__bl__liste.html) [Abruf am 24.07.2014].

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2011): Fachkräftesicherung. Ziele und Maßnahmen der Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Verfügbar unter: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-ziele-massnahmen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/fachkraeftesicherung-ziele-massnahmen.pdf?__blob=publicationFile) [Abruf am 16.07.2014].

Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2012): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ulla Jelpke, Sevim Dagdelen, Dr. Petra Sitte, Jörn Wunderlich und der Fraktion die Linke (Drucksache 17/10394). Bilanz der Bleiberechtsregelungen zum 30. Juni 2012 und politischer Handlungsbedarf. Drucksache 17/10451. Berlin: Deutscher Bundestag. Verfügbar unter: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/104/1710451.pdf> [Abruf am 17.07.2014].

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.) (2012): 9. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland (Juni 2012). Berlin: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Verfügbar unter: [http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/2012-12-18-9-Lagebericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/2012-12-18-9-Lagebericht.pdf?__blob=publicationFile) [Abruf am 24.07.2013].

End, Markus (2013): Gutachten Antiziganismus. Zum Stand der Forschung und der Gegenstrategien. Marburg: I-Verb.de. Verfügbar unter: [http://i-verb.net/resources/2013\\_End\\_Gutachten\\_Antiziganismus\\_PDF-Fassung.pdf](http://i-verb.net/resources/2013_End_Gutachten_Antiziganismus_PDF-Fassung.pdf) [Abruf am 16.07.2014].

Fachkräftekommission Hessen (Hrsg.) (2012): Abschlussbericht der Fachkräftekommission Hessen. Wiesbaden: Fachkräftekommission Hessen. Verfügbar unter: [http://www.ihk-hessen.de/imperia/md/content/pdf/standortpolitik/abschlussbericht\\_fachkr%C3%A4ftekommission.pdf](http://www.ihk-hessen.de/imperia/md/content/pdf/standortpolitik/abschlussbericht_fachkr%C3%A4ftekommission.pdf) [Abruf am 24.07.2014].

FLUCHTort Hamburg Plus II (Hrsg.) (2013): Ein echter Gewinn! Porträts von Arbeitgebern, die Flüchtlinge und Bleibeberechtigte ausbilden oder beschäftigen. Hamburg: FLUCHTort Hamburg Plus II/passage gGmbH

Migration und Internationale Zusammenarbeit. Verfügbar unter: [http://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2013/FOH\\_Betriebe\\_web11062013.pdf](http://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2013/FOH_Betriebe_web11062013.pdf) [Abruf am 17.07.2014].

Foda, Fadia/Kadur, Monika (2005): Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. Verfügbar unter: [http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx\\_commerce/studie\\_fluechtlingsfrauen\\_verborgene\\_ressourcen.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/studie_fluechtlingsfrauen_verborgene_ressourcen.pdf) [Abruf am 16.07.2014].

Gag, Maren/Schroeder, Joachim (2012): Refugee Monitoring. Zur Situation junger Flüchtlinge im Hamburger Übergangssystem Schule / Beruf. Berichterstattung. Hamburg: passage gGmbH/FLUCHTort Hamburg Plus. Verfügbar unter: [http://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2012/passage\\_Bericht\\_13.6.\\_2012\\_online.pdf](http://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2012/passage_Bericht_13.6._2012_online.pdf) [Abruf am 24.07.2014].

Knaus, Verena/Widmann, Peter/Necraj, Hil/Xhelili, Laura (2010): Integration unter Vorbehalt. Zur Situation von Kindern kosovarischer Roma, Ashkali und Ägypter in Deutschland und nach ihrer Rückführung in den Kosovo. Köln: Deutsches Komitee für UNICEF. Verfügbar unter: <https://www.unicef.de/download/9348/babc07f1674671394a22274b757ab003/ar-050-unicef-studie-roma-2010-pdf-data.pdf> [Abruf am 15.07.2014].

Kolodziej, Daniela (2012): Fachkräftemangel in Deutschland. Statistiken, Studien und Strategien. Infobrief WD 6 – 3010-189/11. Berlin: Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages. Verfügbar unter: [http://www.bundestag.de/blob/192372/e82c8527320c780e9c8f-92589bd07489/fachkraeftemangel\\_in\\_deutschland-data.pdf](http://www.bundestag.de/blob/192372/e82c8527320c780e9c8f-92589bd07489/fachkraeftemangel_in_deutschland-data.pdf) [Abruf am 16.07.2014].

Kothen, Andrea (2013): Recht zu bleiben? Die zweifelhafte Wirkung der vergangenen Bleiberechtsregelung. In: Gemeinsames Heft der Flüchtlingsräte 2013. Kiel: Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., S. 58-60. Verfügbar unter: [http://www.frsh.de/fileadmin/schlepper/schl\\_65\\_66/GemHeft2013\\_gesamt.pdf](http://www.frsh.de/fileadmin/schlepper/schl_65_66/GemHeft2013_gesamt.pdf) [Abruf am 18.07.2014].

Kreisausschuss des Landkreises Hersfeld-Rotenburg Fachdienst Migration (Hrsg.) (2013): Integration. Arbeitshilfe für die Verwaltungspraxis. Aufenthaltsstatus – Leistungsanspruch. Bad Hersfeld: Kreisausschuss des Landkreises Hersfeld-Rotenburg Fachdienst Migration, 2. Aufl. Verfügbar unter: [http://www.esf.de/portal/generator/16950/property=data/2014\\_01\\_23\\_e\\_book\\_dw.pdf](http://www.esf.de/portal/generator/16950/property=data/2014_01_23_e_book_dw.pdf) [Abruf am 24.07.2014].

„Mirbach, Thomas/Triebl, Katrin/Benning, Christa (2014): Auswertung Qualifikationserhebung. 2. Befragung zur Qualifikation der Teilnehmenden der Projekte des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt II. Zwischenauswertung im Rahmen der Programmevaluation. Hamburg: Lawaetz-Stiftung. Verfügbar unter: [http://www.esf.de/portal/generator/21642/property=data/2014\\_09\\_08\\_qualifikationserhebung.pdf](http://www.esf.de/portal/generator/21642/property=data/2014_09_08_qualifikationserhebung.pdf) [Abruf am 17.10.2014].

Mirbach, Thomas/Triebl, Katrin/Farrokhzad, Schahrzad (2013): Programmevaluation „ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt“. 2. Förderrunde – Zwischenbilanz. Hamburg: Lawaetz-Stiftung – Univation. Verfügbar unter: <http://www.esf.de/portal/generator/19750/property=data/zwischenbilanz.pdf> [Abruf am 16.07.2014].

Möller, Birgit/Adam, Hubertus (2009): Jenseits des Traumas: die Bedeutung von (schulischer) Bildung aus psychologischer und psychotherapeutischer Perspektive. In: Krappmann, Lothar/Lob-Hüdepohl, Andreas/Bohmeyer, Axel/Kurzke-Maasmeier, Stefan (Hrsg.): Bildung für junge Flüchtlinge – ein Menschenrecht. Erfahrungen, Grundlagen und Perspektiven. Forum Bildungsethik Band 7. Bielefeld: W. Bertelsmann, S. 83-98.

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung (Hrsg.) (2007): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – neue Chancen. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Verfügbar unter: [http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Archiv16/Artikel/2007/07/Anlage/2007-07-12-nationaler-integrationsplan.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Archiv16/Artikel/2007/07/Anlage/2007-07-12-nationaler-integrationsplan.pdf?__blob=publicationFile) [Abruf am 18.07.2014].

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung/Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.) (2012): Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung/Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Verfügbar unter: [http://www.bundesregierung.de/Content/DE/\\_Anlagen/IB/2012-01-31-nap-gesamt-barrierefrei.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/IB/2012-01-31-nap-gesamt-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile) [Abruf am 18.07.2014].

Ramm, Beate (2012): „Ausländerbehörde – Ihr Partner!“. Institutionalisierte Willkommenskultur. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Deutschland öffne dich! Willkommenskultur und Vielfalt in der Mitte der Gesellschaft verankern. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung, S. 233-262.

Strauß, Daniel (Hrsg.) (2011): Studie zur aktuellen Bildungssituation deutscher Sinti und Roma. Dokumentation und Forschungsbericht. Marburg: I-Verb.de. Verfügbar unter: [http://www.stiftung-evz.de/fileadmin/user\\_upload/EVZ\\_Uploads/Handlungsfelder/Handeln\\_fuer\\_Menschenrechte/Sinti\\_und\\_Roma/2011\\_strauss\\_studie\\_sinti\\_bildung.pdf](http://www.stiftung-evz.de/fileadmin/user_upload/EVZ_Uploads/Handlungsfelder/Handeln_fuer_Menschenrechte/Sinti_und_Roma/2011_strauss_studie_sinti_bildung.pdf) [Abruf am 16.07.2014].

UNHCR (2013): Displacement. The New 21st Century Challenge. UNHCR Global Trends 2012. Genf: UNHCR. Verfügbar unter: [http://www.unhcr.org/globaltrends-june2013/UNHCR%20GLOBAL%20TRENDS%202012\\_V05.pdf](http://www.unhcr.org/globaltrends-june2013/UNHCR%20GLOBAL%20TRENDS%202012_V05.pdf) [Abruf am 24.07.2014].

Wrede, Sebastian (2011): Roma zwischen Flucht und Abschiebung. Abschlussdokumentation des Projekt Dosta. Flüchtlingsrat. Zeitschrift für Flüchtlingspolitik in Niedersachsen. Nr. 134, Juni 2011. Hildesheim: Flüchtlingsrat Niedersachsen. Verfügbar unter: <http://www.nds-fluerat.org/wp-content/uploads/2011/07/ru-127AA.pdf> [Abruf am 30.06.2014].

# Abbildungsverzeichnis

Das Fotomaterial ist von verschiedenen Bleiberechtsnetzwerken zur Verfügung gestellt worden. Die Genehmigungen zur Nutzung der Fotos für diese Broschüre liegen bei den Projekten vor.

Das Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. / Netzwerk „InProcedere – Bleiberecht durch Arbeit“ hat dankenswerterweise Fotos aus der Wanderausstellung „BITTE ÖFFNEN. Kisten des Könnens von Flüchtlingen“ zur Verfügung gestellt.

Titelseite: (von links nach rechts) Land in Sicht! (Marisa Nuguid), Land in Sicht! (Marisa Nuguid), Netzwerk Bleiberecht Stuttgart-Tübingen-Pforzheim (Andreas Linder), FiBA (Astrid Blaschke), Land in Sicht! (Marisa Nuguid)

S. 11 FiBA (Astrid Blaschke)  
 S. 13 (oben) MAMBA (Stadt Münster)  
 S. 13 (unten) Land in Sicht! (Marisa Nuguid)  
 S. 18 Netwin 2.0 (Privat)  
 S. 19 Bundesregierung / Foto: Bergmann  
 S. 20 Land in Sicht! (Martin Link)  
 S. 21 to arrange – pro job (IBS gGmbH)  
 S. 22 Interkulturelles Qualifizierungsmanagement LK Bad Hersfeld-Rotenburg (BSO Bad Hersfeld)  
 S. 25 „Goethe in der Campagna“, Johann Friedrich Tischbein 1787 (Foto: Martin Kraft)  
 S. 25 Land in Sicht! (Heidi Näpfler)  
 S. 27 FiBA (Astrid Blaschke)  
 S. 28 Netzwerk Arbeit für Flüchtlinge II (Genres e.V.)  
 S. 29 InProcedere – Ausstellung „BITTE ÖFFNEN. Kisten des Könnens von Flüchtlingen“ (Valentin Marquardt)  
 S. 30 InProcedere – Ausstellung „BITTE ÖFFNEN. Kisten des Könnens von Flüchtlingen“ (Valentin Marquardt)  
 S. 34 Netzwerk Bleiberecht Stuttgart-Tübingen-Pforzheim (Christina Kratzenberg. [www.christina-kratzenberg.de](http://www.christina-kratzenberg.de))

S. 36 Land in Sicht! (Marisa Nuguid)  
 S. 37 Netzwerk Bleiberecht Stuttgart-Tübingen-Pforzheim (Andreas Linder)  
 S. 38 Netzwerk Arbeit für Flüchtlinge II (Genres e.V.)  
 S. 39 InProcedere – Ausstellung „BITTE ÖFFNEN. Kisten des Könnens von Flüchtlingen“ (Valentin Marquardt)  
 S. 40 InProcedere – Ausstellung „BITTE ÖFFNEN. Kisten des Könnens von Flüchtlingen“ (Valentin Marquardt)  
 S. 41 Land in Sicht! (Marisa Nuguid)  
 S. 42 InProcedere – Ausstellung „BITTE ÖFFNEN. Kisten des Könnens von Flüchtlingen“ (Valentin Marquardt)  
 S. 43 RESQUE PLUS (Privat)  
 S. 44 FiBA (Mona El Faouri)  
 S. 45 to arrange – pro job (IBS gGmbH)  
 S. 47 to arrange – pro job (IBS gGmbH)  
 S. 49 FairBleib Südniedersachsen (Ortrud Krickau)  
 S. 51 Land in Sicht! (Johanna Boettcher)  
 S. 52 AZF II (Privat)  
 S. 54 FairBleib Südniedersachsen (Ortrud Krickau)  
 S. 55 FairBleib Südniedersachsen (Ortrud Krickau)  
 S. 56 FairBleib Südniedersachsen (Ortrud Krickau)  
 S. 57 FairBleib Südniedersachsen (Ortrud Krickau)  
 S. 59 FairBleib Südniedersachsen (Ortrud Krickau)  
 S. 62 InProcedere – Ausstellung „BITTE ÖFFNEN. Kisten des Könnens von Flüchtlingen“ (Valentin Marquardt)  
 S. 64 AZF II (Sabine Meyer)  
 S. 68 MAMBA (Anja Fröse)  
 S. 70 Netzwerk Bleiberecht Stuttgart-Tübingen-Pforzheim (Christina Kratzenberg. [www.christina-kratzenberg.de](http://www.christina-kratzenberg.de))  
 Rückseite (von links nach rechts): AZF II (Sabine Meyer), Privat, Netzwerk Arbeit für Flüchtlinge II (Genres e.V.), InProcedere – Ausstellung „BITTE ÖFFNEN. Kisten des Könnens von Flüchtlingen“ (Valentin Marquardt), Land in Sicht! (Johanna Boettcher)







