

-Investition in Ihre Zukunft-

Das Projekt wurde durch
das Ministerium für Arbeit,
Soziales, Frauen,
Gesundheit und Familie
aus Mitteln des Europäischen
Sozialfonds und des Landes
Brandenburg gefördert.

Transferpapier

„BIM - Berufliche Integration von Migranten“

Tino Winkelmann & Kollegen

April 2015

Inhalt

Vorbemerkung

1. Themeneinführung	3
2. Vorstellung der Projektakteure	5
3. Projekterfahrungen - Die Modelle der transnationalen Partner	6
4. Aktuelle Entwicklungen und Status Quo	10
4.1 Der Nationale Aktionsplan Integration	13
4.2 Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang	15
5. Ableitungen aus dem Projekt – Ideen zur Verbesserung der beruflichen Integration von Migranten	19
6. Schlusswort	23

Vorbemerkung

Dieses Transferpapier entstand im Ergebnis eines transnationalen Erfahrungsaustausches zum Thema „Berufliche Integration von Migranten“ zwischen Partnerinstitutionen aus den Ländern Frankreich, Irland, Schweden und Deutschland. Dieser Austausch wurde aus Mitteln des Brandenburger Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen, Gesundheit und Familie, aus Mitteln des europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Landes Brandenburg gefördert.

Die Ausarbeitung zeigt das aktuelle Vorgehen und Rahmenbedingung der Migrationsarbeit in Deutschland und möchte Empfehlungen und Impulse für eine verbesserte Vorgehensweise sowohl an die mit der Umsetzung von Migrationsarbeit befassten Akteure, als auch an die Politik sowie Unternehmen und interessierte Bürger hinsichtlich Erwerbsintegration von Migranten geben.

1. Themeneinführung

Deutschland wird sich in den nächsten Jahren zunehmend mit einem schwierigen Thema beschäftigen (wollen) müssen, der beruflichen Integration von Migranten. Besonders aus den neuen EU Ländern wie Bulgarien und Rumänien (EU Beitritt 2007) ist ein vermehrter Zuzug zu verzeichnen. Dieser könnte sich weiter verstärken, denn seit dem 01.01.2014 gilt auch für diese beiden Staaten die uneingeschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit. Dieser Rechtsanspruch für Mitgliedsstaaten der EU wurde bereits im Jahr 1957 festgelegt. Aber auch aus zahlreichen osteuropäischen Ländern, Tschetschenien, der Ukraine, dem Kosovo, Albanien oder anderen weltweiten Krisengebieten wie Syrien, Afghanistan, Irak, Eritrea, Somalia oder dem Tschad reisen Menschen in die Bundesrepublik Deutschland ein. Und es werden mehr. Allein im ersten Halbjahr des Jahres 2014 sind 667.000 Menschen mit ausländischer Staatszugehörigkeit zugewandert. Die meisten von ihnen mit guten bis besten Qualifikationen. Sie wollen in Deutschland leben und arbeiten. Leben und arbeiten in Deutschland wollen auch die bspw. 202.000 Menschen unter den Zuwanderern die Asylanträge (2014) in Deutschland stellten. Davon wurden bisher nur 33.000 (2014) als Flüchtlinge § 3 Abs. 1 AsylVfG Art 16 a GG anerkannt – und haben demnach die formelle Hürde genommen eine Beschäftigung ausüben zu dürfen. Die Übrigen warten in offenen Asylverfahren oder sind bereits abgeschoben. Arbeiten dürfen diese Personen vorerst nicht!

Derzeit nehmen Schweden und Deutschland die Hälfte aller Flüchtlinge auf, die in die Länder der EU strömen.

Darin liegt nicht nur eine große Herausforderung sondern vielmehr eine große Chance für Deutschland. Die Republik befindet sich im demografischen Wandel. Die Deutschen werden weniger und die Bevölkerung älter. Sozialsysteme, wie auch Unternehmen, die ihren Bedarf an qualifiziertem Personal nicht mehr adäquat decken können, sehen nicht erst seit Kurzem schweren Zeiten entgegen. Eine Möglichkeit diesen Entwicklungen zu begegnen, ist die deutlich stärkere und dem Bildungsabschluss angemessene Erwerbsbeteiligung von Migranten.

Deutschland müht sich. Der Erfolg ist nicht riesig. So ist für eine schnellere und bessere berufliche Integration der Zuwanderer seit April 2012 der Rechtsanspruch auf eine Anerkennungsprüfung der ausländischen Bildungsabschlüsse im deutschen Recht festgeschrieben. Die Lage blieb bisher jedoch unübersichtlich und

unscharf. Teils fehlen präzise landesrechtliche Regelungen, teils dauert das Verfahren recht lang und entsprechende Zuständigkeiten sind für den Antragsteller schwer zu ermitteln.

Am 01.01.2005 wurde die Arbeitserlaubnis durch das Zuwanderungsgesetz abgeschafft. Seitdem begründet mehr denn je der Aufenthaltstitel den Anspruch einer entgeltlichen Tätigkeit nachgehen zu dürfen - nicht die Qualifikation. Die Erteilung eines Aufenthaltstitels ist ein Verwaltungsakt der Ausländerbehörde. Es bedarf allerdings zusätzlich noch der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit gemäß § 39 Aufenthaltsgesetz ob denn tatsächlich eine berufliche Tätigkeit aufgenommen werden darf (Ausnahme Blaue Karte EU §19a AufenthG).

Der Chance auf Fachkräfte steht allerdings auch ein nicht unwesentliches Problem gegenüber. Die Zahl der Zuwanderer ohne oder mit nicht verwertbaren Berufsabschlüssen ist groß. Ungefähr ein Drittel hat keinen berufsqualifizierenden Abschluss. Somit trägt diese Bevölkerungsgruppe nicht unwesentlich zur Erhöhung der Arbeitslosenquote in diesem Segment bei.

Worum wird es also in den nächsten Jahren gehen?

Es geht um einen verbesserten Zugang der Gesellschaft zu und einen besseren Umgang der Gesellschaft mit den verschiedenen, stark differenten Migrantenmilieus und umgekehrt. Es geht um die Begleitung zu einer schnelleren Anerkennung von Bildungsabschlüssen, es geht um Zugang und Entwicklung von Anpassungs- und Nachqualifizierungen und nicht zuletzt auch um Erstausbildung. Es geht um schnellere Prüfung von Asylanträgen und um eine sehr frühe Erfassung von Qualifikationen im Asylverfahren. Dazu ist es dringend nötig, das derzeitige Zuwanderungsgesetz mit seinen verwaltungsrechtlichen Irrpfaden deutlich zu entzerren. Ob Menschen in Deutschland bleiben dürfen, sollte künftig nicht allein nach Herkunft sondern nach Persönlichkeit und Qualifikation und beurteilt werden. Diese Werte gilt es zu diskutieren.

Will man alles in einem Punkt zusammenfassen, so sprechen wir über das Begünstigen der Entstehung einer Willkommenskultur, die sich schlussendlich am stärksten über den Grad der Akzeptanz innerhalb der deutschen Bevölkerung zur gesellschaftlichen und erwerbsbezogenen Integration von Menschen aus anderen Ländern oder fremder Herkunft definieren lässt. Dafür müssen aber die politischen Rahmenbedingungen geschaffen werden, sonst wird es nicht funktionieren.

Deutschland braucht ein Statement. Es wird sich entscheiden müssen, ob Deutschland ein Einwanderungsland mit einem Einwanderungsgesetz werden will oder ob weiterhin nur Zuwanderung reguliert werden soll.

2. Vorstellung der Projektakteure

Im Rahmen dieses vom 01.10.2013 bis 31.03.2015 laufenden Projektes wirkten folgende Akteure zusammen.

Antragsteller und Hauptakteur war die WEQUA GmbH – Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft- mbH aus Lauchhammer. www.wequa.de

Kooperationspartner der Antragstellung und Umsetzung auf nationaler Ebene war die Horizont Sozialwerk für Integration GmbH aus Finsterwalde. www.horizont-sozialwerk.de

Die transnationalen Partner Frankreich, Schweden, Irland

Frankreich

AEFTI Ardennes - Association pour l'Enseignement et la Formation des Travailleurs Immigrés et de leurs familles
(Gesellschaft für Bildung und Qualifizierung von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund und ihrer Familien)

www.aefti-ardennes.eu
www.aefti.fr

Frankreich hat sehr umfangreiche Erfahrungen zur Integration von Migranten. AEFTI ist eine der größten gesellschaftsübergreifenden Organisationen in Frankreich, die sich vorrangig mit Spracherwerb, Qualifizierung, Arbeitsmarktintegration und sozialer Integration von Migranten beschäftigen. AEFTI ist ein Verein, bestehend aus einem Netzwerk regionaler Organisationen der überwiegend in Nordfrankreich arbeitet. Sein ursprüngliches Ziel war die Bekämpfung des Analphabetismus und der Durchsetzung des Rechts auf Bildung und Qualifikation von Einwanderern. Die Organisation gibt es seit 1970 in Frankreich und seit ca. 25 Jahren in den Ardennen. AEFTI Ardennes ist seit 10 Jahren dem Innenministerium angegliedert.

Schweden

Sandvikens Kommun, Gävleborgs län

www.sandviken.se

Schweden verfügt insbesondere in jüngerer Vergangenheit über vielfältige Erfahrungen bei der Integration von Migranten. Das Land verfolgt eine aktive Eingliederungsstrategie und hat vielfältige Projekterfahrungen, insbesondere bei der beruflichen Integration von Migranten. In den letzten zwei Jahrzehnten wurden viele Kriegsflüchtlinge aufgenommen, u.a. aus den Balkanstaaten, aber auch aus Regionen außerhalb Europas. Diese wurden nicht nur geduldet, sondern in vielen Fällen aktiv in die Gesellschaft integriert, da man in Schweden bereits vor mehr als einem Jahrzehnt den perspektivischen Fachkräftemangel erkannte und aktive Strategien zur Problemlösung entwickelt hat. Deshalb wurden auch Asylanten bereits frühzeitig in Projekte zur beruflichen Integration eingebunden. Entsprechende Erfahrungen sind heute vorhanden. In Gävleborg und speziell in Sandviken gibt es heute Projekte zur sozialen und beruflichen Integration von Asylanten und Migranten u.a. aus arabischen Ländern und Asien.

Irland

Business in the Community Ireland- EPIC - Employment for People from Immigrant Communities

www.bitc.ie

Die Republik Irland ist – historisch gesehen – kein klassisches Einwanderungsland. Das hat sich mit dem wirtschaftlichen Aufschwung in den letzten 20 Jahren geändert und derzeit findet Zuwanderung aus unterschiedlichen Regionen und Gründen statt. Derzeit hat die Republik Irland eine Ausländerquote von 12%. Irland widmet sich diesen Problemen stark aus der Business- und Unternehmensperspektive und setzt den Schwerpunkt auf direkte arbeitsmarktrelevante Qualifikation von Einwanderern und benachteiligten Gruppen.

Die gilt auch für den gewählten Partner „Business in the Community Ireland“ (BITC). Die Organisation unterstützt und organisiert das soziale Engagement und die soziale Verantwortung von Unternehmen in ihrer Stadt oder Gemeinde, um über den Weg der sozialen Verantwortung benachteiligte Gruppen zielgerecht unterstützen und qualifizieren zu können. Den Unternehmen wird eine direkte Rolle bei der Integration von Immigranten zugeschrieben, indem sie Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. BITC unterstützt dies durch Qualifizierung, Herausarbeitung der formalen und informalen Kompetenzen der Einwanderer (Berufsabschlüsse, Sprachkompetenzen, Berufserfahrung, Auslandserfahrung, Kenntnisse ausländischer Märkte, kulturelle Kenntnisse etc.), Unterstützung und Erarbeitung von Diversity Management Konzepten und Organisation von Praktika.

3. Projekterfahrungen – Die Modelle der transnationalen Partner

An dieser Stelle soll auf zusammenfassende Art, die aktuelle Vorgehensweise der Institutionen der transnationalen Projektpartner betrachtet werden. Weiterführende und detaillierte Informationen zu aktuellen Projekten der Partner können auf den oben genannten Webseiten gelesen werden. Es wird darauf hingewiesen, dass es sich bei allen nun folgenden Ausführungen nicht um eine wissenschaftliche Ausarbeitung handelt, sondern vielmehr um in Worte gefasste Empirie im Kontext des Projektes BIM.

Frankreich

In Frankreich basiert letztlich auch die berufliche Integration von Migranten auf einem zentralistischen Modell. Die staatliche Einflussnahme ist hoch, daher sind eher assimilierende vor integrierenden Tendenzen wahrnehmbar. Deutlich wird dies durch einen Integrationsvertrag den einreisende, einwanderungswillige Personen mit „Frankreich“ schließen müssen, wenn sie denn eine Perspektive im Land haben wollen. Zuständig sind die die Büros für Einwanderung (OFII - Office Francais Immigration Integration). Es handelt sich hier um koordinierte Regierungsorganisation, die Sozialdienste, Einwanderungsbüros Arbeitsagenturen, und Weiterbildungseinrichtungen (u.a. AEFTI) zusammenführt. Sie entspricht in Aufbau und Arbeitsweise nicht zuletzt auch den Anforderungen der Mehrheit der französischen Bevölkerung nach einer ausgeprägten Steuerungsleistung des Staates bei Integrationsprozessen. Die Formulierung „ wenn Du bleiben willst musst Du Franzose werden“ wird zwar nicht offen formuliert, ist aber an vielen Punkten als Haltung erkennbar. Obwohl ein Assimilationskonzept grundsätzlich als kritisch eingeschätzt werden muss, Befragungen von Migranten

zeigen, dass diese sich nicht wirklich assimiliert bzw. integriert fühlen, auch nicht in zweiter oder dritter Generation, kann es dennoch als klares Signal einer gewollten Einwanderungspolitik gewertet werden.

Zum Team der OFII in Reims gehören bspw. 1 Sozialarbeiterin (Eingliederungshilfe, Familienzusammenführungen), 5 Belegärzte, 1 Krankenschwester und 1 Integrationsbeamter. Die Einwanderer, die in Frankreich ankommen, registrieren sich zuerst in der Meldebehörde von Reims. Innerhalb eines Monats bekommen sie eine Einladung des OFII und müssen sich dort in Gruppen von ca. 12 Personen einfinden. In diesem Einwanderungsbüro findet dann ein Einführungskurs mit zentral festgelegten Inhalten statt, es erfolgt ein Gesundheitscheck (vor allem um Tuberkulose auszuschließen) und es wird ggf. der Integrationsvertrag unterschrieben. Mit diesem Vertrag verpflichten sich die Migranten u.a. innerhalb von drei Monaten einen Sprachkurs zu beginnen (Basiskurs 300 Std.). OFII vermittelt auch Weiterbildungen, Maßnahmen der Arbeitsagentur und vergibt Aufenthaltstitel. Die Migranten müssen sich dann nach einem Jahr wieder bei der OFII melden und nachweisen, dass sie die Auflagen des Integrationsvertrages erfüllt haben. Für dieses eine Jahr erhalten die Migranten die sogenannte „Vignette“, den Aufenthaltstitel für ein Jahr. Im Jahr 2013 vergab die OFII 1.295 Vignetten, stellte 1.168 Integrationsverträge aus und gab Hilfestellung bei der Zusammenführung von 188 Familien.

Asylbewerber bekommen in Frankreich während des gesamten Verfahrens eine Unterkunft, Unterhaltsgeld und die Kinder dürfen die Schule besuchen. Das Asylverfahren dauert zwischen 12 und 24 Monate. Dies soll jedoch in naher Zukunft deutlich beschleunigt werden. Geht das Verfahren positiv für die Asylbewerber aus, so wechseln sie in den Flüchtlingsstatus und fallen somit in den Zuständigkeitsbereich der OFII. Geht das Verfahren negativ aus, so gewährt OFII den Asylbewerbern einen Kredit für die Rückreise ins Heimatland sowie Hilfen für die Reintegration im Heimatland. Diese Hilfen nehmen jedoch nur 10 % der abgelehnten Asylbewerber in Anspruch.

Schweden

In Schweden findet man ein kommunales Integrationsmodell vor, mit dem grundlegenden Ziel einer schnellen Einbürgerung mit zeitgleicher Vorbereitung auf eine berufliche Eingliederung. Die Zeichen stehen hier, obwohl das System aufgrund der enorm ansteigenden Zuwanderer- Flüchtlings- und Asylbewerberzahlen an seine Grenzen stößt deutlich mehr auf Willkommenskultur als in Deutschland. (Arbeits-) Migration und somit die Integration der Migranten wird in Schweden als essentieller Teil der schwedischen Versorgungssicherung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels innerhalb Schwedens betrachtet. Die finanzielle und organisatorische Verantwortung der öffentlichen Sozial- und Arbeitsmarktdienste ist in Schweden aufgrund der Strukturen der Provinz und tieferen Kommunalverwaltungen genau dort verortet, wo auch die Verantwortung für Unterbringung, Qualifizierung und Transfergelder für Migranten liegt. Regelinstitutionen, Arbeitsverwaltungen und Provinzverwaltung bilden eine Hand. – Ein entscheidender Unterschied zu den sektoral getrennten Verantwortlichkeiten in Deutschland. In Schweden liegt daher a priori ein ganzheitlicher Ansatz vor, in dessen Umsetzung keine Behörde oder beteiligte Institution „Verschiebungsanreize“ hinsichtlich abgebender Verantwortlichkeiten für Kohorten ausgeprägt hat. Eben aus diesem Grund ist allerdings eine einfache Adaption schwedischer Ansätze nach Deutschland nicht ohne weiteres möglich. Es kann jedoch

versucht werden, einzelne Bausteine der Vorgehensweise in Deutschland über ministerielle (ESF) Projektförderung zu pilotieren um erfolgversprechende übertragbare Ansätze zu testen (Organic Greenhouse and Integration, www.ekogro.se, Infocomp, Nationall Matchning)

Das angesprochene Konzept „Nationell Matchning“ der schwedischen Arbeitsagentur wurde nicht explizit in dem Projekt bearbeitet. Jedoch erlangte das Projektteam Informationen dazu und möchte den Ansatz daher hier kurz skizziert wissen. Nationall Matching basiert auf einer strukturierten Kompetenzerfassung und bietet hohes Potenzial für eine pilothafte Übertragung vorerst auf das Land Brandenburg. Der Erfolg des schwedischen Projektes Nationall Matching ist nicht zuletzt drauf zurückzuführen, dass die Trivialität einer möglichst frühzeitigen und umfassenden Erfassung der Fähigkeiten, Qualifikationen und Nachweise Ausgangspunkt für jede folgenden Qualifizierung erkannt und beachtet wurde. Hierzu hat Schweden mit dem Konzept „Nationell Matchning“ eine Systematik entwickelt, die im Rahmen diese Zuwanderer werden auf die Kommunen verteilt und dort registriert. Es erfolgt eine unmittelbare Erfassung der beruflichen Kompetenzen und eine schnelle (quasi-obligatorische) Übermittlung in Sprachkurse. Die Erfassung beruflicher Kompetenzen wird allerdings nicht nur über Abschlüsse und Zeugnisse, sondern auch über Probearbeiten verwirklicht. Die Teilnahme an Sprach- oder anderen Kursen wird als „Beschäftigung“ interpretiert, d.h. davon auch die Transferleistungen abhängig gemacht, bzw. als „Gehalt“ interpretiert.

Asylbewerber dürfen in Schweden sofort arbeiten, im ländlichen Raum gibt es daher sogar Tendenzen zu einer „Migrantenökonomie“.

Die Kommune ist Ansprechpartner für alle Fragen und verwaltet die Landes- und ggf. EU Mittel für die Integrationsarbeit, beschäftigt auch Migranten in den Projekten, hat Kompetenzen und Personal EU-Mittel zu beantragen und Maßnahmen umzusetzen.

Irland

Mit dem Partner EPIC (Employment for people from Immigrant Communities)

<http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/funding-fundforintegration-esfepic-en>

wurde in Irland ein zumindest in Ansätzen privatwirtschaftliches Modell mit dem Ziel der beruflichen Eingliederung entdeckt. Ausgangspunkt ist hier das große landesweit agierende Unternehmensnetzwerk BITC (Business in the Community).- das verschiedene Aspekte von Corporate Social Responsibility (CSR) bearbeitet. Dieses Netzwerk hat einen „direkten Draht“ zur Kommunalpolitik und unterstützt auch die berufliche Eingliederung von Migranten durch Angebote von Probearbeiten, betriebliche Trainings und Praktika. EPIC arbeitet in Dublin und ist eingebettet in die Aktivitäten des Netzwerkes BITC wird aber nicht aus dem Netzwerk sondern zu 50 % aus ESF Mitteln und zu 50 % aus staatlichen/kommunalen Mittel finanziert. Somit übernimmt der städtische Haushalt auch klar Verantwortung für Integrationsaktivitäten und trägt Sorge für eine verlässliche stabile Basisfinanzierung .

EPIC beschäftigt gezielt Menschen mit Migrationshintergrund und auch erst recht kurze Zeit in Irland lebende Menschen werden als Personal in den Trainingsmodulen und Beratungen eingesetzt.

Ähnlich wie in Frankreich erfolgt zunächst die Registrierung der Einwanderer bei der Einwanderungsbehörde. Diese sorgt bei Asylbewerbern für Unterkunft, organisiert aber keine weiteren Integrationsmaßnahmen. Das

geschieht durch Vereine (z.B. auch Migrantenorganisationen), Initiativen oder die Kommunen. Als Beispiel soll hier Immigrant Council of Ireland www.immigrantcouncil.ie nicht unerwähnt bleiben.

EPIC bietet vor allem eine Art „Integrationskurs“ an. Voraussetzung für eine Teilnahme ist eine bisherige Aufenthaltsdauer von mindestens 6 Monaten in Irland und gute bis sehr gute Sprachkenntnisse, die in einem Eingangstest festgestellt werden. Die Teilnehmenden steigen in ein 6-wöchiges Trainingsmodul ein.

Dieses ist wie folgt aufgebaut:

- Pre Employment and English for Work Training (3 Wochen), Inhalte: Englisch im Berufsleben, Schreiben von Bewerbungen (Curriculum vitae, Cover and motivation letter)
- Trainieren von Bewerbungsgesprächen, Job Interview (1 Woche)
- Kurs „Leben und Arbeiten in Irland“ (2 Wochen), Inhalte: Arbeitsrecht, sozialstaatliche Leistungen, Zugang zu Schulen und Bildung, Gesundheitswesen
- IT Schulung (2 Tage)

Das enge Zusammenwirken von Wirtschaft und Kommunalpolitik unter geschickter Einbindung von ESF-Mitteln für die operierenden antragsberechtigten Institutionen auf der Mikroebene bietet Denkanstöße für Veränderungen der Brandenburger Kommunalpolitik sowie die Ausrichtung von Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden hinsichtlich der Verantwortungsübernahme beim Mitwirken an der beruflichen Integration von Migranten. Denn die Zahlen belegen die Erfolge. Im Jahr 2014 fragten 535 Personen eine Teilnahme am EPIC Programm an. Davon kamen 110 sofort in Erwerbsbeschäftigung, 69 in das Trainingsmodul, 16 Personen in betriebliche Praktika und 8 in Ehrenämter. Flankiert wird in Dublin die Integrations- und Migrationsarbeit von einem klaren politischen Statement zu einem bunten Dublin. Aktionen mit riesigen Plakaten, Postkarten, plakatierte Busse und Bahnen erklären sich eindeutig gegen Rassismus, Ausländerfeindlichkeit und Diskriminierung. Diese Aktionen sind dauerhaft kommunalpolitisch verankert.



Abb. 1 – Dublin - Postkarten

4. aktuelle Entwicklungen und Status Quo

In Deutschland leben aktuell 7,7 % Ausländer und 18,7 % (ca. 16 Millionen) Menschen mit Migrationshintergrund. Die Bevölkerung des Bundeslands Brandenburg setzt sich aktuell aus 1,7 % Ausländer (0,8 % im Elbe-Elster Kreis, 0,9 % im Oberspreewald-Lausitz Kreis) und 4,7 % Migranten zusammen. Die Mehrzahl der Ausländer in Brandenburg kommt aus Polen. Die Arbeitslosenquote, der in Deutschland und speziell in Brandenburg Lebenden ist bei Deutschen als auch den Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund rückläufig aber dennoch vergleichsweise hoch. Allerdings ist die Arbeitslosenquote bei Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit annähernd doppelt so hoch, wie in der Vergleichsgruppe der Deutschen und bestätigt den bundesdeutschen Trend.

In Brandenburg sind aktuell 9,8 % Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit arbeitslos und 17,8 % Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit arbeitslos.

Eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von Migranten ist daher ausgerufene Kernaufgabe der Integrationspolitik der Bundesregierung. Angesichts steigender Flüchtlingszahlen und stetig zunehmender Wanderungsbewegung auch aufgrund der EU – Arbeitnehmerfreizügigkeit kann die derzeitige Situation aber allenfalls als ein chaotischer Versuch, bspw. auch die Lösungsansätze des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), einer systematischen beruflichen Integration dieser Bevölkerungsgruppe angesehen werden.

Dabei ist gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass ihre Integration in Deutschland gelingen kann. Denn Erwerbsarbeit bedeutet nicht nur ein gesichertes Einkommen und wirtschaftliche Eigenständigkeit, sondern auch die Möglichkeit zur aktiven Teilhabe an der Gesellschaft.

Trotz einiger Verbesserungen in den vergangenen Jahren besteht weiterhin dringender Handlungsbedarf. Denn, wie oben bereits ausgeführt, liegt die Arbeitslosigkeit von Migranten noch immer deutlich über dem Niveau der Deutschen. Ursachen hierfür sind häufig Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache und geringe schulische und berufliche Qualifikationen, aber auch Beratungs- und Informationsdefizite in Arbeitsmarktfragen.

Um diese Schwierigkeiten zu überwinden, unterstützt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migranten mit einer Vielzahl konkreter Maßnahmen. Diese stellen leider in überwiegender Zahl auf Projektförderung ab und sind überwiegend nur ansatzweise institutionalisiert. Zudem regelt zu oft der aktuelle Status der Zielgruppe die Einmündung in diverse Projekte obwohl das nicht immer sinnvoll und nötig ist. Wie komplex sich die (Status-) Situation gestaltet, ist in den nachfolgenden Abbildungen für die Gruppen der Asylbewerber, Migranten und Flüchtlinge dargestellt. Für Betroffene sind Zuständigkeiten und Anlaufstellen für die konkrete vorgehaltene Angebote und Verantwortlichkeiten nur schwer zu ermitteln.

Das Asylverfahren in Brandenburg

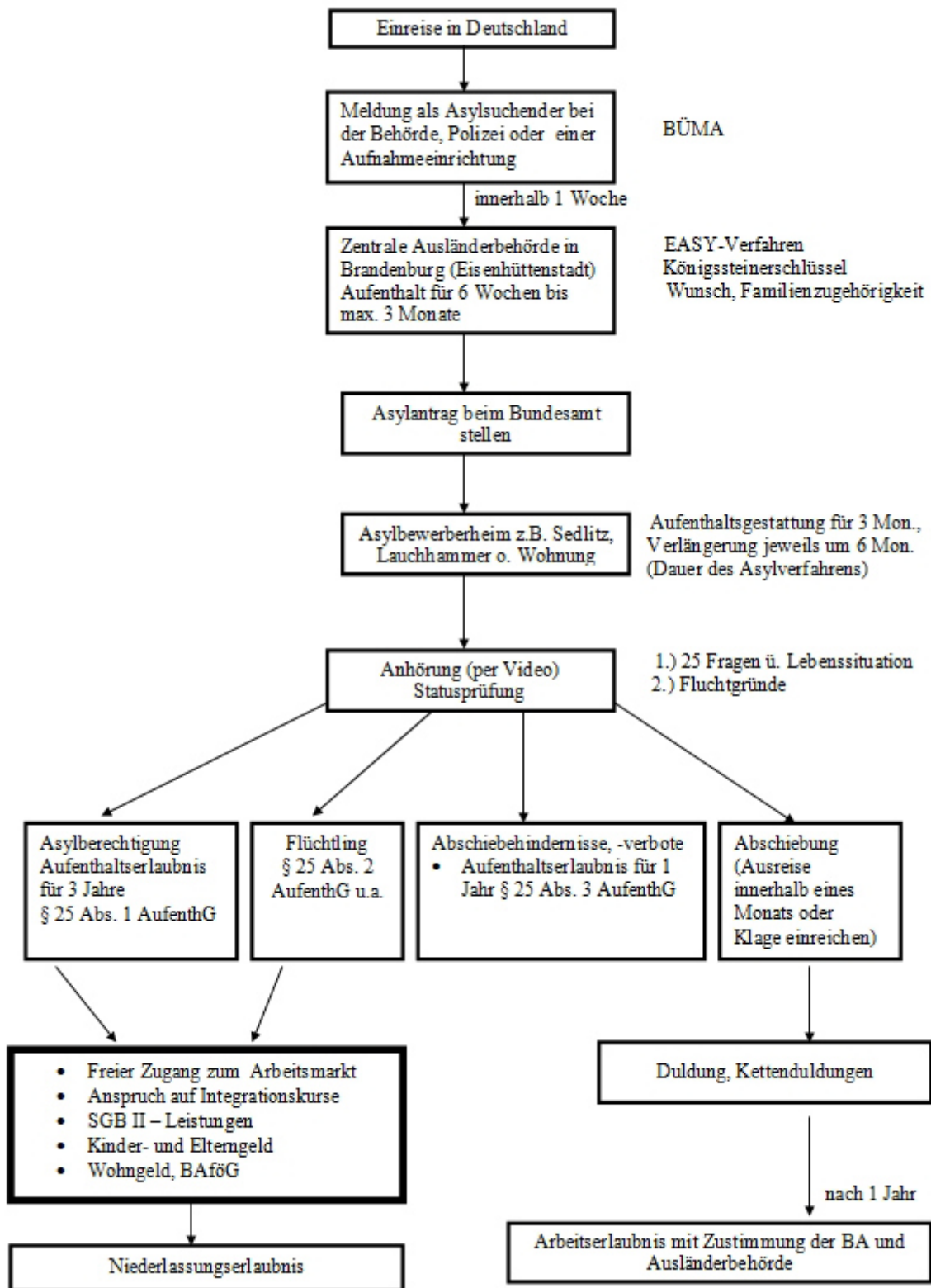
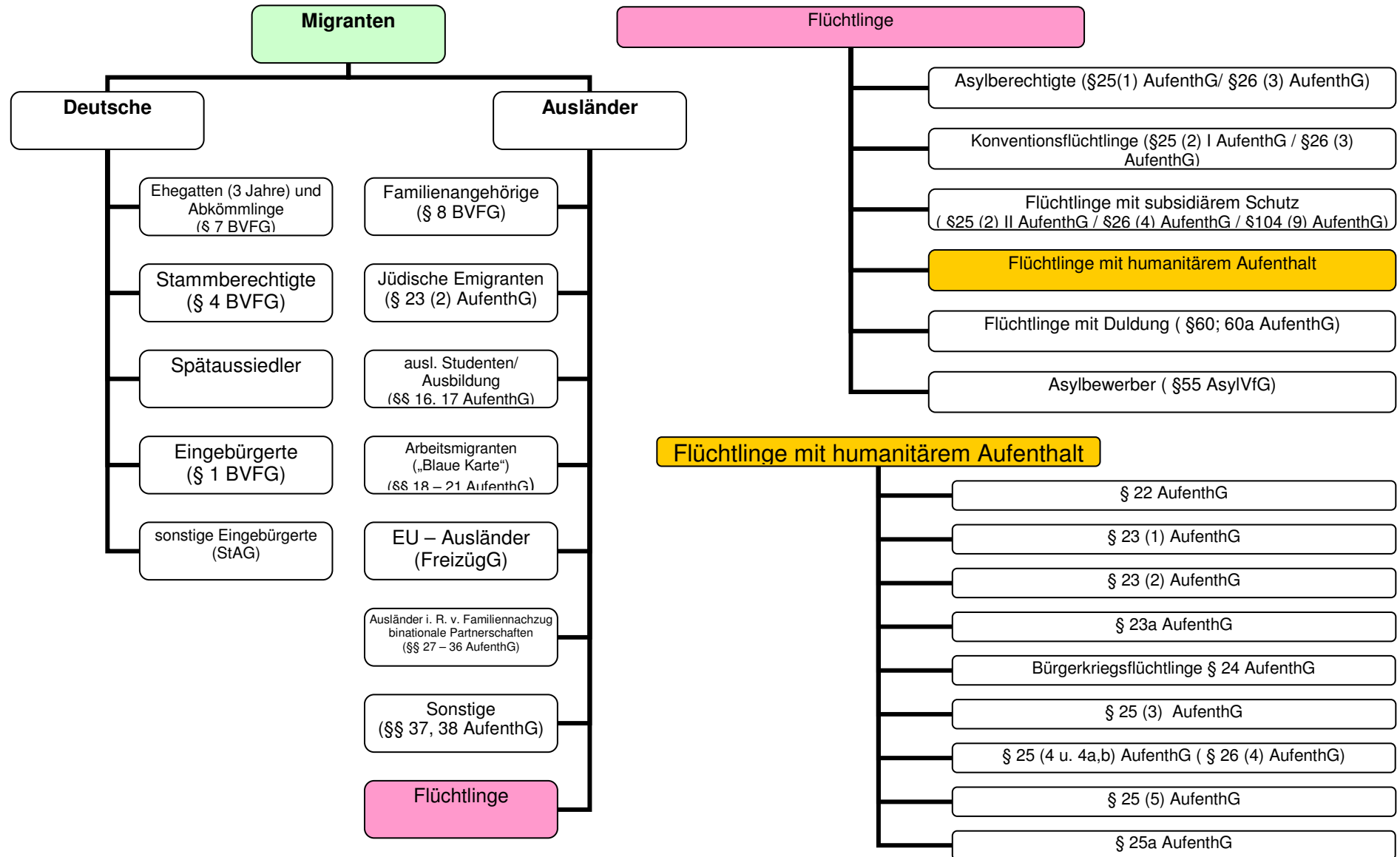


Abb. 2 - Kathrin Fischer WEQUA GmbH - 01.2014- Das Asylverfahren in Brandenburg

Übersicht Migranten



4.1 Der Nationale Aktionsplan Integration

Mit dem Nationalen Aktionsplan Integration wurde 2012 der Versuch unternommen hier klarere Strukturen und Verantwortung zu schaffen. Bereits 2007 haben Bund, Länder, Kommunen und zivilgesellschaftliche Akteure mit dem Nationalen Integrationsplan von erstmals ein umfassendes integrationspolitisches Gesamtkonzept vorgelegt, mit dem die Beteiligten zahlreiche Selbstverpflichtungen eingingen. Um die Integrationspolitik in Deutschland künftig noch verbindlicher zu gestalten, wurde der Nationale Integrationsplan zu einem Nationalen Aktionsplan Integration mit konkreten und überprüfbaren Zielvorgaben weiterentwickelt. Die Erarbeitung des Aktionsplans erfolgte in elf themenspezifischen Dialogforen. Im Januar 2012 wurde der Nationale Aktionsplan Integration auf dem 5. Integrationsgipfel im Bundeskanzleramt vorgestellt ([Nationaler Aktionsplan Integration](#)).

Die Integration in den Arbeitsmarkt spielt im Rahmen des Nationalen Aktionsplans eine Schlüsselrolle. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat die Federführung für das Dialogforum "Arbeitsmarkt und Erwerbsleben" übernommen, um gemeinsam mit staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteuren verbindliche Maßnahmen und konkrete Zielvorgaben in diesem Themenfeld zu vereinbaren. Die Ergebnisse des Dialogforums wurden Ende Juni 2011 vorgelegt und sind in den Nationalen Aktionsplan eingeflossen (siehe auch [Abschlussbericht des Dialogforums](#)).

Um einen Zwischenstand über die Umsetzung der zahlreichen eingeleiteten Maßnahmen des Bundes zu erhalten, hat das BMAS im April 2013 einen ersten Zwischenbericht erstellt (siehe auch [Erster Zwischenbericht "Arbeitsmarkt und Erwerbsleben"](#)).

Der Nationale Aktionsplan bildet den allgemeinen Rahmen der Integrationspolitik in Deutschland und führt die integrationspolitischen Aktivitäten und Initiativen von Bund, Ländern, Kommunen und Zivilgesellschaft zusammen. Die Zielvorgaben sollen hauptsächlich über die folgenden drei Programme realisiert werden.

Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung – IQ"

www.netzwerk-iq.de

Als ein zentrales arbeitsmarktpolitisches Instrument der Bundesregierung hat sich in den letzten Jahren das vom BMAS initiierte und inzwischen gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit durchgeführte Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)" etabliert. Dieses Förderprogramm hat sich zu einer leistungsfähigen, bundesweiten Struktur mit drei zentralen Aufgabenschwerpunkten ausgebaut und weiterentwickelt:

Schaffung einer bundesweiten Unterstützungsstruktur für das am 1. April 2012 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen (Anerkennungsberatung).

Unterstützung der für die Integration in den Arbeitsmarkt zuständigen Regelinstitutionen, insbesondere die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter, bei ihrer Aufgabenwahrnehmung beispielsweise durch Schulungsangebote zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beratungsfachkräfte.

Verzahnung der verschiedenen arbeitsmarktbezogenen Förderangebote (z.B. allgemeine Integrationskurse sinnvoll mit der berufsbezogenen Sprachförderung und beruflichen Qualifizierungen verknüpfen).

In allen 16 Bundesländern arbeiten Landesnetzwerke mit insgesamt 241 Teilprojekten auf der Grundlage verbindlicher Verabredungen der arbeitsmarktrelevanten Akteure (Akteure sind insbesondere Landesministerien, Kommunalverwaltungen, Arbeitsagenturen, Jobcenter, Migrantenorganisationen, Kammern, regionale Wirtschaft und Bildungsträger).

Zudem wurden fünf Fachstellen mit dem Ziel eingerichtet, die wissenschaftliche Expertise in den wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Handlungsfeldern bereitzustellen (Anerkennung, Qualifizierung, berufsbezogene Sprachförderung, Existenzgründung, Diversity Management). Sie sollen bundesweit als Fachgremium wirken und sich als Stelle der Impulsgebung, Dienstleistung und (Weiter-)Entwicklung von Qualitätsstandards für Handlungskonzepte und Instrumente im jeweiligen Themenfeld etablieren. Dabei arbeiten sie eng mit den Landesnetzwerken, der Wirtschaft, Politik, Wissenschaft und den Auftraggebern zusammen.

ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung

www.bamf.de (BAMF, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge)

Deutsch auf einem angemessenen Niveau zu sprechen, ist neben spezifischen beruflichen Qualifikationen eine wesentliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Hierbei unterstützt das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds mitfinanzierte "Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund im Bereich des Bundes (ESF-BAMF-Programm)" die Verbesserung der berufsbezogenen Deutsch-Kenntnisse. Damit sollen die Chancen von Menschen mit Migrationshintergrund auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt erhöht werden. Deutschunterricht wird im Rahmen dieses Programms mit Elementen der beruflichen Weiterbildung verknüpft. Das Angebot richtet sich primär an Leistungsberechtigte nach dem SGB II und SGB III. Aber auch Bleibeberechtigte und Flüchtlinge können von dem Programm profitieren. Zudem haben grundsätzlich auch Beschäftigte die Möglichkeit, berufsbezogene Sprachförderung in Anspruch zu nehmen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Durch Verzahnung der berufsbezogenen Maßnahmen zur Stärkung der Sprachkompetenz mit den Integrationskursen nach dem Aufenthaltsgesetz erfährt das Grundförderangebot des Bundes eine sinnvolle Ergänzung.

XENOS – Arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge

Das "ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt" soll die Zielgruppe bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen. Gefördert werden Netzwerke auf lokaler und regionaler Ebene unter Einbezug der Jobcenter, um möglichst vielen

Begünstigten zu einer auf Dauer angelegten Erwerbstätigkeit zu verhelfen. Die miteinander vernetzten Beratungsstellen sollen unter anderem in Zusammenarbeit mit Unternehmen durch berufsbegleitende Qualifizierung den Beschäftigungserhalt der Zielgruppe sowie deren Verbleibsaussichten auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. In der mittlerweile 2. Förderrunde werden noch bis Mitte 2014 insgesamt 28 Beratungsnetzwerke mit rund 230 Einzelprojekten gefördert, die sich auf alle Bundesländer verteilen.

Das Programm richtet sich sowohl an Bleibeberechtigte (gesetzliche Altfallregelung für langjährig Geduldete im Aufenthaltsgesetz) als auch an Personen mit Flüchtlingshintergrund, die einen - mindestens nachrangigen - Zugang zum Arbeitsmarkt haben.

4.2 Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang

Im November 2014 sind mehrere Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung und Personen mit Duldung in Kraft getreten: Die Wartefrist für die Arbeitserlaubnis verkürzt sich für beide Gruppen von bisher neun bzw. zwölf Monaten auf die ersten drei Monate des Aufenthalts (bei der Berechnung der Wartefrist wird die gesamte Zeit des bisherigen Aufenthalts mitgezählt – unabhängig vom vorherigen Status).

Danach besteht für beide Gruppen grundsätzlich ein nachrangiger Arbeitsmarktzugang, d. h. weiterhin muss für eine konkrete Beschäftigung eine Erlaubnis bei der Ausländerbehörde beantragt werden, die wiederum die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung, ZAV, (Bundesagentur für Arbeit) um Zustimmung anfragen muss. Für eine Zustimmung werden grundsätzlich eine Vorrangprüfung und eine Prüfung der Beschäftigungsbedingungen durchgeführt. Die Vorrangprüfung entfällt nun spätestens nach einem 15monatigen Aufenthalt.

Beschäftigung ohne Zustimmung der ZAV

Es bestehen eine Reihe von Ausnahmen, in denen keine Zustimmung durch die ZAV erforderlich ist, die Beschäftigungsaufnahme ist in diesen Fällen also sehr viel einfacher.

Solche Ausnahmefälle sind:

Betriebliche Ausbildung

- Personen mit Aufenthaltsgestattung können künftig nach den ersten drei Monaten des Aufenthalts eine betriebliche Ausbildung ohne Zustimmung der ZAV aufnehmen. Für eine schulische Berufsausbildung ist in der Regel ohnehin keine Erlaubnis erforderlich.
- Personen mit Duldung können wie bisher ohne Wartefrist ab dem ersten Tag des Aufenthalts eine betriebliche Ausbildung ohne Zustimmung der ZAV aufnehmen.

In beiden Fällen ist jedoch eine Erlaubnis durch die Ausländerbehörde erforderlich. Außer im Fall eines Arbeitsverbots nach § 33 BeschV dürfte es keinen Grund geben, in dem die Erlaubnis verweigert werden könnte.

Praktika, Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Soziales Jahr

- Personen mit Aufenthaltsgestattung können künftig nach den ersten drei Monaten des Aufenthalts ein Praktikum im Rahmen einer Schul- oder Berufsausbildung oder eines EU-geförderten Programms (z. B. ESF/EFF/AMIF) sowie eine Beschäftigung im Bundesfreiwilligendienst und Freiwilligem sozialen Jahr ohne Zustimmung der ZAV aufnehmen.
- Personen mit Duldung können dies wie bisher ohne Wartefrist ab dem ersten Tag des Aufenthalts.

Eine Erlaubnis durch die Ausländerbehörde aber dennoch erforderlich.

Hochqualifizierte Personen

- Personen mit Aufenthaltsgestattung können künftig nach den ersten drei Monaten des Aufenthalts eine ihrem Abschluss entsprechende Beschäftigung ohne Zustimmung der ZAV aufnehmen, wenn sie
- einen anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzen und mindestens 47.600 Euro brutto im Jahr verdienen werden (Voraussetzungen für die Blaue Karte-EU) oder
- einen deutschen Hochschulabschluss besitzen (unabhängig vom Einkommen).
- Personen mit Duldung können dasselbe bereits ab dem ersten Tag des Aufenthalts.

Eine Erlaubnis durch die Ausländerbehörde ist aber auch hier erforderlich.

Nach vierjährigem Aufenthalt

- Personen mit Aufenthaltsgestattung können wie bisher nach einem mindestens vierjährigen Aufenthalt (die vorangegangenen Aufenthaltszeiten werden unabhängig vom Aufenthaltsstatus vollständig angerechnet!) jede Beschäftigung ohne Zustimmung der ZAV aufnehmen. Dann ist auch Zeit-/ Leiharbeit möglich.
- Für Personen mit Duldung gilt (wie bisher) das gleiche.

Eine Erlaubnis durch die Ausländerbehörde ist dennoch erforderlich.

Nicht immer ist der zustimmungsfreie Arbeitsmarktzugang der Nebenbestimmung zu entnehmen. Sinnvollerweise sollten die Ausländerbehörden nach vierjährigem Aufenthalt automatisch vermerken: „Jede Beschäftigung ist gestattet.“ Dies passiert aber oft nicht, sondern stattdessen steht weiterhin die Nebenbestimmung „Beschäftigung nur mit Zustimmung der Ausländerbehörde / der Arbeitsagentur gestattet.“ oder gar „Beschäftigung nicht gestattet.“ in der Auflage. Dies führt zu Verwirrungen und sollte zugunsten einer effektiven Arbeitsmarktintegration korrigiert werden.

Beschäftigung ohne Vorrangprüfung

Die Vorrangprüfung entfällt für eine Person mit Duldung oder Aufenthaltsgestattung, wenn diese

- bereits seit 15 Monaten in Deutschland lebt oder
- einen anerkannten oder vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss besitzt und eine diesem Abschluss entsprechende Beschäftigung findet, in dem sie mindestens 37.128 € Arbeitnehmerbrutto im Jahr verdient und diese Beschäftigung ein "Mangelberuf" ist (Naturwissenschaftler, Mathematiker, Ingenieure, Ärzte und IT-Fachkräfte) oder
- einen deutschen qualifizierten (mindestens zweijährigen) Ausbildungsabschluss besitzt, für eine diesem Abschluss entsprechende Beschäftigung oder
- einen ausländischen, als gleichwertig anerkannten Ausbildungsabschluss besitzt, für eine diesem Abschluss entsprechende Beschäftigung und es sich um einen Mangelberuf aus der Positivliste (klick Positiv-Liste-Link) der Bundesagentur für Arbeit handelt oder
- eine befristete praktische Tätigkeit aufnehmen möchte (bspw. Praktikum oder Nachqualifizierungsmaßnahmen), die für die Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses oder für die Berufserlaubnis in einem reglementierten Beruf erforderlich ist.

In diesen Fällen entfällt nicht die Zustimmungspflicht durch die Bundesagentur für Arbeit, sondern nur die Vorrangprüfung. Eine Prüfung der Beschäftigungsbedingungen wird dennoch durchgeführt (ob etwa Tarif- oder ortsüblicher Lohn gezahlt wird). Aus diesem Grund wird es auch nicht möglich sein, nach 15 Monaten die Nebenbestimmung "Jede Beschäftigung ist gestattet" zu erhalten, sondern es ist für jeden Einzelfall eine Arbeitserlaubnis zu beantragen. Dies ist weiterhin erst nach 48 Monaten anders. Auch nach 15 Monaten ist die Aufnahme einer Leiharbeit nicht möglich

Arbeitsverbot

Nur für Personen mit Duldung kann gem. § 33 BeschV ein ausländerrechtliches Arbeitsverbot als Sanktion verhängt werden, das dazu führt, dass eine Arbeitserlaubnis nicht erteilt werden darf, obwohl die oben genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Ein Arbeitsverbot wird verhängt,

- wenn die Einreise zum Zwecke des Sozialhilfebezugs erfolgt ist
- oder ein Abschiebungshindernis besteht, das der Betreffende in eigener Person zu vertreten hat.

Während die erste Alternative bislang keine große praktische Bedeutung hat (die Bundesregierung plant jedoch gerade in einem weiteren Gesetzentwurf (klick Gesetzentwurf - Link) deren Anwendung massiv auszuweiten), kommt die zweite Möglichkeit relativ häufig vor.

Ein Arbeitsverbot darf nur verhängt werden, wenn das selbstverschuldete Abschiebungshindernis auch das entscheidende Abschiebungshindernis ist. Wenn weitere, nicht selbst verschuldete Abschiebungshindernisse hinzukommen, darf kein Arbeitsverbot verhängt werden.

Dies wäre etwa dann der Fall, wenn eine Abschiebung zusätzlich aus Gesundheitsgründen nicht möglich wäre, wenn in den betreffenden Herkunftsstaat ohnehin gegenwärtig keine Abschiebungen durchgeführt werden können oder wenn die Ausländerbehörde aus humanitären Gründen gegenwärtig keine Abschiebung durchführt. Ein Arbeitsverbot muss in solchen Fällen zurückgenommen werden. Wichtig ist auch: Ein eventuelles „Fehlverhalten“ von Eltern oder anderen Familienangehörigen darf nicht zu einer Sippenhaftung führen. Es kommt einzig und allein auf das „eigene“ Verhalten an.

Das Arbeitsverbot ist eine gravierende Maßnahme, die internationalen Menschenrechtsabkommen widerspricht. So verlangt etwa der Pakt über soziale Rechte der Vereinten Nationen (UN-Sozialpakt), der in Deutschland völkerrechtlich verbindlich zu beachten ist in Art. 6 Abs. 1:

„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.“

Neue Kunden für die Arbeitsagenturen

Da Personen mit Aufenthaltsgestattung und Duldung nunmehr deutlich früher am Arbeitsmarkt teilhaben können, sind sie auch frühzeitig von den bestehenden Regelsystemen zur Arbeitsmarktintegration zu erfassen: In Zukunft sind sie faktisch von Beginn des Aufenthalts an von den Arbeitsagenturen zu betreuen, zu beraten und zu vermitteln. In der Beratung sollte darauf hingewirkt werden, dass sich Personen mit Gestattung und Duldung möglichst frühzeitig bei den Agenturen für Arbeit arbeitsuchend bzw. arbeitslos melden, um die entsprechenden Beratungs- und Förderinstrumente in Anspruch nehmen zu können. Dies ist umso wichtiger, als die Gestattung und die Duldung wohl weiterhin dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbL) unterliegen dürften – also eine Förderung der Arbeitsmarktteilhabe durch die Jobcenter auch in Zukunft nicht stattfinden wird.

Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung stehen künftig faktisch von Beginn ihres Aufenthalts an dem Arbeitsmarkt auch rechtlich zur Verfügung. Somit haben sie Anspruch auf Beratung und Vermittlung und darüber hinaus im Rahmen des Ermessens auch Zugang zu (nahezu) sämtlichen Förderinstrumenten des SGB III.

Auch wenn im entsprechenden Aufenthaltspapier vermerkt sein sollte „Erwerbstätigkeit nicht gestattet“, dürfen die Personen in aller Regel nicht weggeschickt werden, da dies in der Praxis bedeutet: Sobald der richtige Job gefunden ist, wird auch eine Arbeitserlaubnis erteilt.

Die ersten drei Monate, in denen weiterhin kein Zugang zum Arbeitsmarkt besteht, sollten seitens der Arbeitsagenturen künftig genutzt werden, um mögliche ausländische Abschlüsse anerkennen zu lassen und andere vorbereitende Unterstützungsinstrumente zu aktivieren.

In diesem Sinne funktioniert auch das Pilotprojekt der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge „Jeder Mensch hat Potenzial“, das ein flächendeckendes Regelangebot werden sollte.

Sprachkurse

Ein erhebliches Manko ist auch in Zukunft, dass die Gesetzgeberin Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung von der Teilnahme an den regulären Integrationskursen ausschließt. Auf diesem Wege wird eine frühzeitige Teilhabe, für die Sprache ein entscheidender Faktor ist, offiziell konterkariert – die richtige Bezeichnung wäre wohl „gesetzlich normierte Integrationsverhinderung“.

Ein möglicher Weg ist aber die Teilnahme an den ESF/BAMF-geförderten, berufsbezogenen Sprachkursen. Diese sind gegenwärtig auch für Personen mit Gestattung und Duldung geöffnet, soweit sie einen mindestens nachrangigen Arbeitsmarktzugang haben und Klienten eines Ess-Geförderten Xenons-Netzwerks.

5. Ableitungen aus dem Projekt – Ideen zur Verbesserung der beruflichen Integration von Migranten

An dieser Stelle sind die Ableitungen des Projektteams BIM formuliert, die in den 18 Monaten Projektlaufzeit gewonnen wurden. Sie sind nicht dahingehend untersucht, ob eine Umsetzung unter geltendem deutschem Recht mittelfristig realisierbar wäre. Zu viele Rechtskreise sind berührt und die finanzielle Ausstattung des Projektes ließ eine Einordnung dahingehend nicht zu. So sind die folgenden Ausführungen eher als Thesen zu verstehen, in welche Richtung Bundes- Landes- und Kommunalpolitik gedacht werden könnte. Eines trat in diesem Projekt recht deutlich und eindeutig zu Tage. Die Bereitschaft, der mit Migrationsarbeit befassten Akteure, Vereine, und Institution auf der Umsetzungs- spricht Mikroebene ist geprägt von grenzenlosem Engagement und verläuft in der Methodik in allen bereisten Ländern ähnlich bis deckungsgleich.

Die Möglichkeiten und Grenzen liegen in der Mesa und Makroebene, und somit im geltendem Recht und politischem Willen.

Umstrukturierung der Top Down Prozesse

Berufliche Integration von Migranten kann nur durch einen verbesserten Top Down Prozess nachhaltig strukturell verbessert werden. Soll heißen, das „Integrationssystem“ muss von bundespolitischer Seite her mit einem klaren Bekenntnis zu einem deutlich wahrnehmbaren Integrationswillen gestärkt werden. Die Botschaft darf nicht lauten „Wir müssen integrieren“ sondern „Wir wollen integrieren“. Darüber hinaus ist das System finanziell chronisch unterversorgt und die Verantwortung zu großen Teilen den Bundesländern übertragen, die wiederum hohen Druck auf Landkreise und Kommunen hinsichtlich zu erbringender Integrationsleistungen ausüben. Eine deutlich bessere finanzielle Ausstattung des Systems ist unverzichtbar. Zudem läuft derzeit Integration zu einem sehr großen Teil über Projektarbeit, eingebettet in Förderprogramme unter Einbeziehung von ESF Mitteln, obwohl der Einsatz von mehr Bundesmitteln stabilere Rahmenbedingen und höhere Nachhaltigkeitseffekte bieten könnte. Aufgrund der Ausrichtung auf Projektförderung treten so die Träger von

Sozial- und Migrationsarbeit regelmäßig zu den Antragsrunden in Konkurrenz und vermeiden tendenziell eher Zusammenarbeit und Austausch von Wissen und Erfahrungen. Das behindert die Entwicklung regional sinnvoll zusammenarbeitender Netzwerke. Derzeit existiert auf der Umsetzungsebene gar kein funktionierendes, strukturiert arbeitendes Netzwerk. Alle Akteure verfolgen Eigeninteressen (auch in wirtschaftlicher Hinsicht). Allenfalls mit dem Netzwerk „IQ - Integration durch Qualifizierung“ wurde der Versuch unternommen, ein bundesweites Netzwerk aufzubauen. Die Leistungen des Netzwerkes werden jedoch in der ländlichen Peripherie nicht wahrgenommen bzw. erreichen eine Vielzahl von Migranten nicht und beziehen bei Weitem nicht alle zur Migrationsarbeit befähigten Träger in Ihre Aktivitäten ein.

Eine Lösung könnte eine Integrationsbegleitung der Migranten aus einer Hand sein. Landkreise könnten ähnlich dem schwedischen Modell „Infocomp – Work für you“ Integrationsbegleiter beauftragen.

Dadurch wäre es denkbar, länger laufende Integrationsaufträge für Einzelpersonen oder Gruppen an Träger über gewöhnliche Auftragsvergaben zu verteilen. Die aufreibende Beteiligung an Interessenbekundungsverfahren und Ideenwettbewerben kann dadurch reduziert und die Arbeit eher in Aufbau von effektiven Integrationsstrukturen investiert werden. Angebote könnten so dauerhaft bereitgehalten und „gebucht“ werden, nicht nur während oft viel zu kurzen Projektlaufzeiten.

Doch auch das kommunale Selbstverwaltungsverständnis muss zukünftig Integrationsarbeit stärker einbeziehen. Aufgrund der herrschen Finanzierungsstrukturen und wechselnden Verantwortlichkeiten je nach Status der betroffenen Personen sind Finanzierungs- und somit Handlungsanreize schlecht gesetzt. Da in Schweden bspw. soziale Transferleistungen aus derselben öffentlichen Hand fließen wie Mittel für Integrationsleistungen besteht uni sono eine höhere Motivation zur schnellen beruflichen Integration. In Deutschland dagegen sind die die oben bereits erwähnten „Verschiebungsanreize“ in andere Verantwortlichkeiten stark ausgeprägt.

Doch ganz abgesehen von dieser grundlegenden Finanzierungs- und Haushaltsproblematik wäre dennoch ein stärkeres öffentliches Bekenntnis zu einer bunteren Gesellschaft mit einer kultursensiblen Öffentlichkeitsarbeit, interkulturellen Leitfäden und kommunalen Aktionen gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit auch mit geringen finanziellen Aufwendungen, in die, zugegebenermaßen oft schwierigen Haushalte, ohne weiteres einplanbar. Es mangelt am Willen und an Ideen.

Eine wachsende Einbindung von Migranten in die Integrations- und Migrationsarbeit auf kommunaler und Trägerebene aber auch in der öffentlichen Verwaltung ist unbedingt zu empfehlen und wurde in allen Partnerländern dieses Projektes als einer der deutlichsten Unterschiede zu Brandenburg erlebt. Diese Vorgehensweise birgt per se Chancen der interkulturellen Öffnung und reduziert quasi nebenbei stereotype Denkweisen durch neue „echte Erfahrungen“, eine erlebten Lebenswirklichkeit anderer Kulturen und dem „Lernen“ von Migranten.

Ebenfalls nicht von der Hand zu weisen sind belegbare Effekte, dass Menschen mit ähnlichen Schicksalen emphatischer miteinander umgehen und leichter Zugang zueinander finden, -ein weiterer Baustein zu einer besseren Integrationsarbeit.

Generell sollte darauf geachtet werden, das starke ehrenamtliche Engagement von Vereinen und Bürgern nicht überzustrapazieren. Denn bereits jetzt läuft auf der Mikroebene vieles sehr pragmatisch, direkt und schnell.

Hilfe wird organisiert und gewährt, wo und wann diese eben nötig ist. Meso- und Makroebene hingegen werden oft nur langsam wirksam und gehen zudem verhalten mit klaren politischen Signalen um.

Erwerbsintegration folgt gesellschaftlicher Integration

Im Gegensatz zu der leider durchaus vielerseits etablierten Forderung, sich in erster Linie auf die Arbeitsmarktanforderungen Deutschlands vorzubereiten, Arbeit zu finden und dann Anrechte auf gesellschaftliche Teilhabe zu erwerben, konnte das Projektteam in Irland und Schweden umgekehrt arbeitende dennoch erfolgreiche Ansätze entdecken. Mit einem hohen Investment an gesellschaftlicher Wertschätzung stellen sich die Länder diesen Menschen vor. In modernsten und sehr gut ausgestatteten Gebäuden und angenehmer Atmosphäre, unter Einsatz von hochqualifiziertem, kultursensiblen und offenem Personal werden den Menschen Integrations-, Freizeit-, Sprach-, und berufsspezifische Bildungs- und Beschäftigungsangebote gemacht. In einem wechselwirksamen Prozess, der geschickt zwischen Erwerbs- und gesellschaftlicher Integration moderiert, vernetzen sich die Migranten mit der Zeit automatisch und unproblematisch mit anderen Menschen, Unternehmen, den Verwaltungen und Regelinstitutionen.

Als sehr beeindruckendes Beispiel soll an dieser Stelle die vertragliche und satzungsgemäße Verpflichtung des hochklassig spielenden Fußballvereins von Sandviken erwähnt werden. Top Stars des Team verpflichten sich zweimal in der Woche mit Migranten, Zuwanderern und Asylsuchenden, völlig unberührt welcher Status aktuell vorliegt, Sport zu treiben. Im Stadion des Vereins oder in Sporthallen finden die Aktionen statt, Ballspiele, Gymnastik und Fitnessübungen. - Kommunale Förderung von Vereinsarbeit kann diese eben auch mitbestimmen und durchaus Integrationsaspekte einfließen lassen. -

Ein weiterer guter Beleg dafür, dass gesellschaftliche Integration einer Erwerbintegration vorgeschaltet sein sollte, ist das oben skizzierte CSR Model „BITC Business in the Community Irland“. Gesellschaftliche Integrationsleistungen können und sollten nämlich nicht allein nur von der zu integrierenden Person ausgehen. In Fall des BITC ist eine gelebte Unternehmensverantwortung in einem gut strukturierten Netzwerk der Schlüssel. Dieses Netzwerk organisiert betriebliche Erprobungen, Schnupperarbeit und Praktika in ganz Irland, die es über den Projektpartner EPIC anbietet.

Eine Unternehmensbefragung (auf Anfrage bei der WEQUA GmbH kostenfrei erhältlich) von Brandenburger Betrieben, die im Rahmen dieses Projektes erfolgte, zeigt klar, dass Brandenburger Betriebe durchaus bereit zu Integrationsleistungen o.g. Art bereit sind. Aber sie benötigen dazu Unterstützung, Unterstützung aus Richtung der Politik, der Arbeitgeberverbände und der regionalen Arbeitsverwaltung. Schon allein die Frage, ob ein Flüchtling oder Asylbewerber, der sich ggf. sogar selbstständig im Unternehmen vorstellt, ein Praktikum absolvieren darf, ist bspw. im Hinblick auf Fragen der Versicherung während der Praktikumszeit bei der zuständigen Berufsgenossenschaft nicht ganz leicht zu beantworten. Im Allgemeinen ist diese übrigens nicht zuständig und würden den integrationswilligen Praktikanten nicht versichern.

Ursächlich hierfür ist die, in Deutschland sehr stark ausgeprägte Kopplung von Arbeits- und Sozialgesetzgebung. Eine teilweise zielgerichtete Entkoppelung von Arbeits- und Sozialgesetzgebung würde gerade für Flüchtlinge und Asylbewerber Beschäftigungsperspektiven und gute Trainingsmöglichkeiten eröffnen, die derzeit schlichtweg einfach unmöglich durchführbar sind.

Potenzial liegt selbstverständlich auch in der Art der Kommunikation. Asylbewerber und Flüchtlinge in Schweden „verdienen“ mit Sprach- und Integrationskursen Geld, - so die Art der Kommunikation. Die Menschen verdienen sich also ihre Transferleistungen mit der Teilnahme an solchen Kursen und müssen nicht, wie in Deutschland üblich, mehrere Wochen immer wieder nachfragen, ob sie eventuell an einem Kurs teilnehmen können bzw. dürfen.

Sprache sofort für alle

Spracherwerb sollte bedingungslos an erster Stelle stehen. Sprachkurse müssen alle die es wollen sofort ab dem ersten Monat bekommen können - ohne Statusprüfung. Ggf. ist der Sprachkurs in der Erstaufnahmeeinrichtungen zu organisieren. Selbst bei kurzen Verfahrenszeiten (3-12 Monate) und eventuell anschließender Ausweisung entzerrt und mildert schneller Spracherwerb Kommunikationshürden in verschiedensten denkbaren Situationen im Alltag.

Zudem sind Sprachkurse aufgrund der Anwendung findenden Teilnehmersatzregelung des Bundes (348,00 EUR für ein Modul/TN) eine vergleichsweise günstige Integrationsmethode.

Allgemein kann konstatiert werden, dass der Zugang zu Spracherwerb so einfach wie möglich sein muss. Und genau das ist er in Deutschland zurzeit eben nicht. Im Gegenteil, er ist enorm erschwert. Es gibt zu viele gesetzliche Regelungen, Sonderfälle und Ausnahmen. Mal zahlt der Bund, dann sind wieder freie Landesmittel im Spiel. Der Aufenthaltstaus ist zu kurz um diesen Kurs durchzuführen. Der Staus lässt eventuell gar keinen Kurs zu oder er ändert sich und dann ist eine andere Behörde zuständig. Es herrscht ein allgemeines Durcheinander und die wirtschaftlichen Anreize gerade für Träger im ländlichen Raum, so sie den die Zertifizierung durch das BAMF erfolgreich hinter sich gebracht haben und einen der heiß begehrten, seltenen und obligatorisch BAMF zertifizierten „Deutsch als Fremdsprache“-Dozenten finden und anstellen konnten, sind aufgrund der oft niedrigen Teilnehmerzahlen und der geltenden Abrechnungsform völlig unattraktiv konzipiert.

Kompetenzkartierung sofort bei Zuwanderung

Bei Zuwanderern die Asylbewerber oder Flüchtlinge sind, sollte sofort bei Einreise die Qualifizierung mit erfasst werden. Auf dieser Grundlage ist eine sofortige mindestens jedoch mittelfristige Einmündung in Anerkennungsverfahren und Anpassungsqualifizierungen anzustreben. Diese Verantwortlichkeit sollte bei den Landkreisen verankert sein.

Derzeit wird in den Erstaufnahmeeinrichtungen und auch später in den Gemeinschaftsunterkünften Qualifizierung formal nicht erfasst. Selbst wenn Zeugnisse und Dokumente momentan nicht im Besitz der zugewanderten Personen sind, gehört es sich danach zu fragen und es aktenkundig zu machen. In den derzeit zum Einsatz kommenden Unterlagen fehlt dieses Merkmal jedoch.

Die angespannte Weltsituation bietet grotesker Weise die Chance an der Milderung der deutschen Fachkräfteproblematik mitzuwirken. Über eine Clusterung nach den erfassten Berufsgruppen könnten Flüchtlingsströme auch gezielt in Gemeinschaftsunterkünften geleitet und sinnvoll verteilt werden, die Kontakte zu Bildungsdienstleitern und Unternehmen der Region haben, Bedarfe kennen (unter Einbindung von Kommunen und Trägern) und melden. Zeitnahe Qualifizierungen und Spracherwerb könnten beginnen und so

in einem Zeitraum von 1 bis zu 4 Jahren, je nach Höhe der Qualifikation und Formalitäten der Anerkennungsprüfung die Menschen in, ihrer Ausbildung adäquate, Erwerbsbeschäftigung eintreten lassen. Doch leider sind vorliegende Qualifikationen, Weiterbildungs- und Berufswünsche derzeit kein relevantes Merkmal, welches in die Verteilungsplanung der Asylbewerber und Flüchtlinge einbezogen wird.

Der Einwand, was ist, wenn weiterqualifizierte Flüchtlinge oder Migranten das Land später verlassen, ist hierbei irrelevant. Wenn dies der Fall ist, hat Deutschland wertvolle Entwicklungsarbeit für diese Menschen und ihre Heimatländer geleistet und das zu einem weitaus geringeren Tarif, als es dort vor Ort möglich gewesen wäre.

6. Schlusswort

Soll in Deutschland in den kommenden Jahren eine erfolgreichere Integrationspolitik etabliert werden, ist dringend ein Paradigmenwechsel erforderlich. Deutschland könnte ein Einwanderungsland werden, nicht zuletzt auch um anstehenden demografischen Problemen mit einem sich immer weiter zuspitzenden Mangel an Fachkräften überhaupt ansatzweise sinnvoll begegnen zu können. Dabei genügt es allerdings nicht nur die ökonomischen Aspekte einzubeziehen. Die Gesellschaft muss sich aktiv auf Zuwanderung einstellen. Verkrustete latente Ausländerfeindlichkeit, Rassismus und Ausgrenzungstendenzen in der Bevölkerung und auch innerhalb der Behörden und Regelinstitutionen müssen aktiv mit Wissensvermittlung und Coaching zur interkulturellen Öffnung begegnet werden. Es gilt stetig zu kommunizieren – „Weg von jahrzehntelang gelebter Abschottungskultur hin zu einer Willkommenskultur und einem wachsenden Selbstverständnis als Willkommengesellschaft mit Willkommensbehörden“.

Ein Einwanderungsgesetz könnte den Weg bereiten. Die in Deutschland geltenden Regelungen sind nämlich immer noch gleichermaßen für Menschen aus EU-Staaten wie aus Nicht EU-Staaten verwirrend. Ziel muss es sein, dass Fachkräfte mit und ohne Hochschulabschluss sich sicher und zuverlässig beispielsweise auch über das Internet darüber informieren können, welche Chancen für sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt bestehen und welche Bedingungen es zu erfüllen gilt, ohne dass es dabei der Mitwirkung eines Juristen oder Experten im deutschen Aufenthaltsrecht bedarf.

Für weiterführende Information und Anfragen kontaktieren Sie bitte die WEQUA GmbH.

WEQUA GmbH
Am Werk 8
01979 Lauchhammer
www.wequa.de
info@wequa.de
+49 3574 4676 2781