
Herkunft – Ankunft – Zukunft

Denkwerkstatt 05 Arbeiten

8. Juli 2016, Schader-Forum, Darmstadt

Protokoll und Bericht: Vera Elena Albrecht und Natascha Riegger M.A.



Inhalt

Einleitung	3
Zur Rolle von Arbeit im Integrationsprozess	3
Standards	7
Vernetzung	7
Bildung und Arbeit	8
Soziale Bedürfnisse Geflüchteter	9
Diskriminierung	9
Resümee	9

Einleitung

Die Partizipation an der Arbeitswelt ist in unserer Gesellschaft ein zentraler Faktor, um die Möglichkeit zur Teilhabe und Unabhängigkeit zu erlangen. Vor diesem Hintergrund widmet sich die fünfte Denkwerkstatt zur Integration Geflüchteter dem Thema Arbeiten.

Prof. Dr. Gisela Jakob, Leiterin des Instituts für Soziale Arbeit und Sozialpolitik, leitet mit zentralen Überlegungen in das Thema ein. Sie stellt fest, dass es in den letzten Jahren zu wenig Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für geflüchtete Menschen in Deutschland gab. Auch aus diesem Grund ist die Integration in Erwerbsarbeit für viele Menschen nicht gelungen. Zudem arbeiten diejenigen, die eine Anstellung gefunden haben, meist im Niedriglohnsektor, der Anteil an prekären Arbeitsverhältnissen ist überdurchschnittlich hoch. Insbesondere ist dies bei Frauen mit Migrationshintergrund zu beobachten. Durch den verstärkten Zuzug Geflüchteter wurden in kurzer Zeit vermehrt Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt entwickelt. Gisela Jakob sieht hier eine Chance, Fehler aus der Vergangenheit in Zukunft zu vermeiden. So wurde im neuen Integrationsgesetz, das am 7.07.2016 im Bundestag verabschiedet wurde, ein starker Fokus auf die Arbeitsmarktintegration gelegt. Gisela Jakob merkt allerdings auch an, dass Arbeitsmarktintegration in diesem Gesetz stark mit Sanktionen verknüpft ist. Generell herrscht ein kontrollierender Tenor. So wurde in diesem Gesetz zugleich die Wohnortzuweisung für Geflüchtete verankert, was Gisela Jakob als integrationshemmend beurteilt. Ein weiteres Problem ist, dass alle beschlossenen Maßnahmen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt nur für Geflüchtete mit hoher Bleibereichtsperspektive gelten.

Aufgrund der wichtigen Rolle, die Erwerbsarbeit für die gesellschaftliche Teilhabe spielt, gibt es neben den schon ins Leben gerufenen Maßnahmen einen Handlungsbedarf hinsichtlich der Unterstützung der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Gisela Jakob verweist in diesem Zusammenhang auf eine Studie von Dr. Jutta Aumüller (DESI / Institut für Demokratische Entwicklung und Soziale Integration), die von der Bertelsmann-Stiftung veröffentlicht wurde. In der Studie „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen“ stellt Jutta Aumüller verschiedene Forderungen für eine inklusive Arbeitsmarktstrategie auf: Dazu zählt die flächendeckende Abschaffung der Trennung von Geflüchteten-Gruppen. Außerdem sollten Bildungsangebote für alle Menschen mit anerkanntem Asylstatus zur Verfügung stehen. Des Weiteren gilt es, die Arbeitssperre für Geflüchtete insgesamt aufzuheben. In diesem Zusammenhang wäre es auch sinnvoll, Kompetenzen anzuerkennen, die geflüchtete Menschen bereits mitbringen. Dies gilt vor allem für Kompetenzen, die nicht auf eine formale Ausbildung, sondern auf nonformales Lernen zurückzuführen sind. Insgesamt benötigt Deutschland Jutta Aumüller zufolge einen sozialen und öffentlich geförderten Arbeitsmarkt. Dieser, so ergänzt Gisela Jakob, sollte auch Angebote zur Weiterqualifizierung beinhalten. Um bereits bestehende Strukturen sinnvoll zu nutzen, wäre es hilfreich, koordinierende Instanzen auf kommunaler Ebene einzusetzen. Bestehende Maßnahmen sollten außerdem, so die Studie, durch Einzelmaßnahmen für besondere Zielgruppen ergänzt werden.

Zur Rolle von Arbeit im Integrationsprozess

Anselm Rink vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) gibt einen wissenschaftlichen Input zum Themenkomplex. Er stellt drei Studien vor, die im letzten Jahr vom WZB durchgeführt wurden.

Die erste Studie „Attitudes Toward Refugees: A Threshold Model of Public Opinion“ fragt nach den Einstellungen der deutschen Bevölkerung gegenüber Geflüchteten. Auf einer Skala von 0 bis 100 konnte mit durchschnittlich 60 Punkten eine eher positive Einstellung belegt werden. Neben der allgemeinen Einstellung untersucht die Studie zudem, ob sich Einstellungen aufgrund von verschiedenen Attributen Geflüchteter unterscheiden. Auch dieses Ergebnis bewertet Anselm Rink positiv. So unterscheidet sich die Einstellung gegenüber geflüchteten Menschen nicht oder kaum aufgrund des Ge-

schlechts, der Religion oder des Ausbildungsgrades. Allerdings konnte ein Unterschied in der Einstellung gegenüber politisch verfolgten Geflüchteten und solchen, die aus wirtschaftlichen Gründen nach Deutschland einreisen, beobachtet werden. Während 94,2 Prozent der Befragten der Meinung sind, dass politisch motivierte Geflüchtete in Deutschland Asyl bekommen sollten, vertreten diese Meinung nur 51,6 Prozent, wenn Menschen aus wirtschaftlichen Gründen fliehen. Die Einstellungen gegenüber sogenannten „Wirtschaftsflüchtlingen“ unterscheiden sich der Studie zufolge außerdem aufgrund von unterschiedlichen Eigenschaften der Menschen.

In Zusammenarbeit mit der Friedrich-Ebert-Stiftung hat das WZB ein Projekt gestartet, das untersucht, inwiefern negative Einstellungen gegenüber Geflüchteten verändert werden können. Grundlage für dieses Projekt bildet eine Befragung unter Schülerinnen und Schülern. Im Gegensatz zum Durchschnitt der deutschen Bevölkerung kann bei Jugendlichen eine negative Einstellung gegenüber Geflüchteten festgestellt werden. Diese gaben auf einer Skala von 0 bis 100 mit durchschnittlich 40 Punkten an, eine eher kalte Einstellung gegenüber Geflüchteten zu vertreten. Im Pilotprojekt wurden 100 Berliner Schülerinnen und Schüler eingeladen, um gemeinsam an einem zweitägigen Workshop teilzunehmen. Die Jugendlichen haben im Rahmen dieses Projekts unter anderem an Planspielen zum Thema Flucht teilgenommen und Gespräche mit Geflüchteten geführt. Es hat sich gezeigt, so Anselm Rink, dass Einstellungen durch eine konkrete Auseinandersetzung mit dem Thema und eine direkte Begegnung mit Geflüchteten schnell verändert werden können. Das Pilotprojekt soll im laufenden Jahr auf weitere Schulen ausgeweitet werden.

Zu der Frage, wie Geflüchtete oder Migranten besser als bisher in den Arbeitsmarkt integriert werden können, stellt Anselm Rink als zweite Studie „Multiple Dimensions of Bureaucratic Discrimination: Evidence from German Welfare Offices“ vor. Hier wurde anhand von Emails an sämtliche Jobcenter in Deutschland das Antwortverhalten der Beschäftigten untersucht. Ziel war, zu untersuchen, ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter je nach Attributen der Fragestellenden qualitativ unterschiedliche Antworten geben. Durchschnittlich konnte festgestellt werden, dass auf Fragen von vermeintlich rumänisch- oder türkischstämmigen Menschen signifikant schlechter geantwortet wird. Die Studie zeigt also, so Anselm Rink, dass es auch bei staatlichen Stellen ethnische Diskriminierung gibt. Er gibt zu bedenken, dass in Jobcentern ein flächendeckendes Monitoring stattfindet. Es ist also zu befürchten, dass in anderen staatlichen Stellen, die weniger genau geprüft werden, eine noch stärkere Diskriminierung zu beobachten sein könnte. Weiterhin wurde festgestellt, dass Angestellte des Jobcenters, die selbst einen Migrationshintergrund haben, deutlich weniger diskriminieren. Diversität im Team ist der Studie zufolge anzustreben. Einschränkend gibt Anselm Rink zu bedenken, dass man von dem Antwortverhalten auf Emails nur sehr eingeschränkt auf persönliche Beratungssituationen schließen kann. Es kann nicht auf Grundlage der Studie davon ausgegangen werden, dass in der persönlichen Beratung die gleiche ethnische Diskriminierung zum Tragen kommt.

Bislang ist im wissenschaftlichen Diskurs unumstritten, dass Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt benachteiligt werden. Vergleicht man Menschen mit und ohne Migrationshintergrund mit den gleichen Merkmalen, haben Erstere dennoch schlechtere Chancen auf eine Anstellung. Eine weitere Studie des WZB vertritt diesbezüglich eine neue These: In der Studie „Does assimilation work?“ wird das Fazit gezogen, dass diese Diskriminierung nicht besteht, wenn man weitere Faktoren einbezieht, wie beispielsweise sprachliche Fähigkeiten oder den Kontakt mit der „Mehrheitsgesellschaft“. Die Verfasser der Studie gehen davon aus, dass Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland vielfach unzureichend assimiliert sind und aus diesem Grund schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben.

Petra Rahn von Joblinge gAG legt mit dem ersten praktischen Input einen anderen Blickwinkel auf das Thema vor. Joblinge ist eine Initiative gegen Jugendarbeitslosigkeit, die durch die öffentliche Hand und Spenden finanziert wird. Teilnehmen können Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren, die arbeits-

oder ausbildungssuchend gemeldet sind. Aktuell gibt es 16 Standorte von Joblinge in Deutschland. Um Jugendliche möglichst erfolgreich zu unterstützen, orientiert sich die Arbeit von Joblinge an drei Faktoren: praxis- und unternehmensnahes Arbeiten, ein Mentoringprogramm mit Partnerunternehmen sowie eine Vernetzung der Unterstützungsmaßnahmen vor Ort. Gemeinnützige Aktiengesellschaften, die gemeinsam mit Partnern aus Wirtschaft und staatlichen Stellen gegründet werden, bilden dafür die Grundlage. Ein weiterer wichtiger Punkt für den Erfolg der Maßnahmen ist Petra Rahn zufolge die Freiwilligkeit. Vor der Aufnahme in das Projekt müssen die Jugendlichen an einer gemeinnützigen Projektarbeit teilnehmen. Dies soll zum einen dazu dienen, den Jugendlichen ehrenamtliche Tätigkeiten näher zu bringen. Zum anderen dient die Projektarbeit als eine Art Hürde, die gemeistert werden muss, damit die Motivation der Teilnehmenden getestet werden kann. Jugendliche können nach dieser Projektarbeit entscheiden, ob sie teilnehmen wollen. Mit dem ersten Tag des Programms und der Unterschrift für die Eingliederungsentscheidung endet die Freiwilligkeit allerdings, eine Teilnahme ist ab diesem Zeitpunkt Pflicht.

Ursprünglich widmete sich die Initiative allgemein dem Problem der Jugendarbeitslosigkeit. Durch den vermehrten Zuzug von Geflüchteten im letzten Jahr haben die Mitarbeiter ihren Fokus auf die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Jugendlichen ausgeweitet. Diese werden im Programm Joblinge Kompass betreut. Das Programm richtet sich an eine besondere Gruppe von jungen Geflüchteten: Angesprochen werden Jugendliche zwischen 18 und 25 Jahren, die also in einem Alter sind, in dem noch ein Berufsabschluss erreicht werden kann. Außerdem müssen sie die lateinische Schrift lesen und schreiben können, um im Programm aufgenommen zu werden. Da das Ziel des Programms die Aufnahme einer dualen Ausbildung ist, müssen die Jugendlichen mindestens sechs bis acht Jahre Schulbildung im Herkunftsland durchlaufen haben. Zudem werden keine Geflüchteten aufgenommen, die bereits studieren oder ein Hochschulstudium anstreben. Diese Faktoren müssen Petra Rahn zufolge erfüllt sein, um erfolgreich arbeiten zu können. Weniger qualifizierte Jugendliche können keine angemessene Unterstützung in dem Programm finden, eine Überforderung wäre die Folge. Da Joblinge Kompass Jugendliche schnellstmöglich nach ihrer Ankunft in Deutschland unterstützen will, werden keine Anforderungen an das Sprachniveau gestellt. Aufgrund der Finanzierung durch die Jobcenter können außerdem nur Geflüchtete aufgenommen werden, die einen gültigen Aufenthaltstitel besitzen oder sich noch im Asylverfahren befinden und gute Bleiberechtsperspektiven haben.

Das Programm verläuft in zwei Phasen: Die erste sechsmonatige Phase beginnt mit einem Informationsworkshop und der gemeinnützigen Projektarbeit. Anschließend werden die Jugendlichen in einem dreiwöchigen Basissprachkurs in der deutschen Sprache unterrichtet, der zur ersten Orientierung dient. Die Geflüchteten sollen danach in der Lage sein, einfache Gespräche zu führen. Ab der zweiten Woche gibt es ein wöchentliches Mentorentreffen. Zusätzlich wird den Jugendlichen vermittelt, welchen Wert eine duale Ausbildung in Deutschland hat. Petra Rahn zeigt auf, dass aufgrund der heterogenen Teilnehmerschaft individuell reagiert werden muss. So gibt es beispielsweise auch junge Geflüchtete, die die deutsche Sprache bereits gut beherrschen und andere mit Übersetzungsleistungen unterstützen können. Ziel dieser Phase ist es, den Jugendlichen eine erste Anstellung zu vermitteln.

In der zweiten, ebenfalls sechsmonatigen, Phase des Programms nehmen die Jugendlichen an Unternehmenssprachkursen teil. So sollen Sprachkenntnisse für spezifische Arbeitsbereiche vermittelt werden. Neben einem allgemeinen Berufskurs werden verschiedene Branchen für die Sprachkurse fokussiert. Dazu zählen Produktion und Logistik, Handwerk und Bau, Gastronomie und Hotel sowie Pflege, Gesundheit und Technik. Auch Arbeitsregeln und -rechte und das dazugehörige Vokabular werden gelehrt. Es wird auf Praktika hingearbeitet, die dabei helfen sollen, individuell den richtigen Arbeitsbereich zu finden. Die zweite Phase wird im Idealfall mit der Aufnahme einer Ausbildung abgeschlossen. Joblinge und Joblinge Kompass arbeiten dabei mit unterschiedlich großen Unternehmen zusammen. Allerdings können Sprachkurse meist nur von großen Unternehmen angeboten werden, da bestimmte

Ressourcen hierfür zu Verfügung stehen müssen. Die Anstellung der Jugendlichen funktioniert dagegen, so Petra Rahn, auch problemlos in kleinen und mittleren Unternehmen.

Durch Joblinge werden also benachteiligte Jugendliche ebenso wie junge Geflüchtete unterstützt. Einschränkung muss gesagt werden, dass die Zielgruppe der Initiative diejenigen Jugendlichen sind, die ein hohes Motivations- und Bildungsniveau haben und dementsprechend relativ nah am Arbeitsmarkt sind. Dennoch ist die Unterstützung für alle Teilnehmenden dringend notwendig, betont Petra Rahn. Die Initiative achtet darauf, dass keine Jugendlichen unterstützt werden, die den Einstieg ins Arbeitsleben auch auf sich alleine gestellt schaffen könnten.

Den zweiten praktischen Input gibt Hans-Heinrich Benda von der Industrie- und Handelskammer (IHK) in Darmstadt. Jährlich bilden IHK-Unternehmen in der Region etwa 3.500 Menschen aus. Hans-Heinrich Benda berichtet von einem Paradigmenwechsel bezüglich der Ausbildungssituation in Südhessen. Der Fachkräftemonitor der IHK belegt, dass es immer mehr freie Ausbildungsplätze und gleichzeitig immer weniger Ausbildungswillige gibt. Gründe dafür sind der demografische Wandel und der Trend zum Studium. So geht die IHK davon aus, dass im Jahr 2020 etwa 22.000 beruflich qualifizierte Fachkräfte fehlen werden. Bis zum Jahr 2030 könnten es sogar rund 30.000 fehlende Fachkräfte sein. Aufgrund dieser Entwicklung muss von einer Reduktion der Produktionsleistung in der Region ausgegangen werden, die zum Tragen kommt, wenn Unternehmen aufgrund von Arbeitskraftmangel abwandern. In diesem Zusammenhang begreift Hans-Heinrich Benda die Zuwanderung von Geflüchteten als Chance. Er konstatiert, dass diese Größtenteils eine gute Motivationslage haben und damit das Potential besitzen, zu Fachkräften ausgebildet zu werden. Auch von Seiten der Unternehmen besteht, so beobachtet Hans-Heinrich Benda, Interesse an der Ausbildung von jungen Geflüchteten. Bis Ende diesen Jahres hat die IHK sich zum Ziel gesetzt, 500 Praktikums- und Ausbildungsplätze an Geflüchtete zu vermitteln. Fast alle größeren Unternehmen in der Region haben Programme aufgelegt, um Geflüchteten die Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Auch für die Betreuung der Menschen werden Ressourcen zur Verfügung gestellt. Die IHK selbst hat einen Deutschkurs aufgelegt, für den die Auszubildenden extra geschult werden. Damit junge Geflüchtete in Praktika oder Ausbildungen vermittelt werden können, benötigen diese Kenntnisse der deutschen Sprache auf B1-Niveau, damit sie etwa Sicherheitseinweisungen oder Anweisungen verstehen. Außerdem können von der IHK nur junge Geflüchtete vermittelt werden, die eine Aufenthaltserlaubnis oder hohe Bleiberechtsperspektive haben. Ebenso müssen sie im Kammerbezirk der IHK Darmstadt wohnen und eine Ausbildung anstreben. Eine Schwierigkeit bei der Vermittlung von Ausbildungsplätzen stellt der Aufbau von Netzwerken dar. Die Kontaktaufnahme zu Geflüchteten, die oft kaum Deutsch sprechen, gestaltet sich schwierig. Ein Potential sieht Hans-Heinrich Benda in der Vermittlung durch ehrenamtlich Engagierte. Auch durch das Jobcenter oder Berufsschulen werden Geflüchtete an die IHK verwiesen. Um Geflüchtete erfolgreich vermitteln zu können, ist ein individuelles Matching von großer Bedeutung: IHK-Berater haben einen guten Überblick über die Angebotsseite. Welche Stellen für Geflüchtete interessant und zu meistern wären, finden sie im Vier-Augen-Prinzip über Gespräche und Deutschtests heraus. Zusätzlich gibt es zwei Lernwerkstätten, in denen Kompetenzen über Praxistests sichtbar gemacht werden können. Problematisch ist, so Hans-Heinrich Benda, dass Personen nach dem Matching häufig nicht mehr auffindbar sind. Er plädiert in diesem Zusammenhang für eine Residenzpflicht. Diese kann sicherstellen, so seine Meinung, dass Integrationsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt besser greifen.

Die IHK sieht verschiedene Maßnahmen als zielführend bei der Arbeitsmarktintegration junger Geflüchteter an: Durch Deutschkurse, wie bei der IHK oder in InteA-Klassen, und der Möglichkeit, Kurzpraktika und eventuellen Einstiegsqualifizierungen zu absolvieren, sollen junge Geflüchtete in die Lage versetzt werden, eine duale Ausbildung aufzunehmen. Die IHK bietet zusätzlich ausbildungsbegleitende Hilfen und Sprachkurse zur Prüfungsvorbereitung an. Bedacht werden muss allerdings, dass nicht alle jungen Geflüchteten eine duale Ausbildung aufnehmen wollen. Ebenso wie bei deutschen Jugendlichen gibt es teilweise zu hoch angesetzte berufliche Ziele. Hinzu kommt, dass viele Geflüchtete den

Wunsch haben, schnell Geld zu verdienen, um beispielsweise die Familie im Herkunftsland zu unterstützen.

Als Zwischenfazit schließt Hans-Heinrich Benda mit der Feststellung, dass sowohl Integration durch Ausbildung möglich ist, als auch der Fachkräftemarkt durch Geflüchtete profitieren kann. Es muss jedoch auch klar sein, dass nicht für alle jungen Geflüchteten eine Ausbildungsstelle gefunden werden kann, obwohl die Hilfsbereitschaft der Unternehmen sehr hoch ist.

Standards

Der Gedanke, dass Integration über eine duale Ausbildung gefördert werden kann, aber nicht alle jungen Geflüchteten eine solche anstreben, wird in der Diskussionsrunde vertieft. Eine Teilnehmerin fragt in diesem Zusammenhang, ob nicht auch Instrumente jenseits einer dreijährigen Ausbildung benötigt werden. Ist unser Integrationsbegriff direkt gekoppelt an Papiere und Bildungsabschlüsse? Müssen wir aufgrund der großen Zahl kürzlich zugezogener Menschen unsere derzeitigen Normen und Richtlinien überdenken? Welche Standards haben wir und wo sind Notwendigkeiten, Standardisierungen zu überprüfen? Konsens herrscht unter den Teilnehmenden darüber, dass diese Fragen dringend geklärt werden müssen, um die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter weiter voranzubringen. Hans-Heinrich Benda verweist hier auf Teilqualifikationen im Sinne von Qualifizierungsbausteinen mit Bescheinigungen. Problematisch ist bei solchen Teilqualifikationen allerdings die Einordnung auf dem Arbeitsmarkt. Auch die tarifliche Einbindung solcher Ausbildungen ist bislang ungeklärt. Ein anderer Teilnehmer vertritt die Meinung, dass eine Neuordnung der Standards Erfolg bringen kann. Nicht jeder junge Mensch möchte eine dreijährige Ausbildung machen, um eine höherqualifizierte Anstellung zu erlangen. Ebenso muss bedacht werden, dass ein Teil der Geflüchteten mittelfristig zurück in das Herkunftsland gehen wird. Für diese Menschen wäre eine kürzere Ausbildungszeit passend. Der Arbeitsmarkt hat Bedarf an Niedrigqualifizierten, so der Beitrag. Demnach werden viele Stellen aktuell überqualifiziert besetzt. Eine kürzere Ausbildung muss also nicht zwangsweise die Chancen auf dem Arbeitsmarkt verschlechtern. Eine Teilnehmerin ergänzt, dass insgesamt eine große Bereitschaft, von den standardisierten Ausbildungsanforderungen abweichen zu können, vorhanden ist. Dennoch ist es wichtig, den Stellenwert einer dualen Ausbildung nicht zu sehr zu verändern. Menschen, die eine dreijährige Ausbildung machen möchten, sollen auch in Zukunft dahingehend unterstützt werden. Auch ist das Heruntersetzen von Standards bislang nicht stark genug in Betrieben und Unternehmen verankert, erwidert eine andere Teilnehmerin. Bislang herrscht vor allem in großen Unternehmen eine starke Orientierung an Zertifikaten. Bei kleineren Betrieben kann hingegen beobachtet werden, dass der Fokus sich nicht nur auf Zeugnisse konzentriert. Mit dem Integrations-Diskurs öffnet sich ein Gelegenheitsfenster, Standards neu zu überdenken. Dies muss genutzt werden, so der Beitrag, um bestehende Probleme anzugehen. Eine mögliche Alternative sind Nachteilsausgleiche, wie sie aktuell für Menschen mit Behinderung in Abschlussprüfungen anerkannt sind, so ein Teilnehmer. Man kann das Ausbildungsziel verändern, ohne den Abschluss insgesamt abzuwerten, indem die Ausbildung individualisiert wird und über Teilqualifikationen Alternativen für Einzelne geboten werden. Die Frage nach Standards kann auch in eine andere Richtung gestellt werden, so ein Beitrag. Zur Unterstützung Geflüchteter kann es hilfreich sein, Betreuung durch Menschen anzubieten, die keine standardisierte sozialpädagogische Ausbildung abgeschlossen haben. Auch Menschen mit Teilqualifikationen können in der Lage sein, eine gute Arbeit zu leisten. Insbesondere ist es wünschenswert, geeignete Menschen mit Fluchterfahrung anzustellen, die durch eigene Erfahrungen besonders geeignet für die Arbeit mit Geflüchteten sein können.

Vernetzung

Im weiteren Diskussionsverlauf werden Fragen danach gestellt, wie Arbeitsmarktintegration langfristig und zweckmäßig unterstützt werden kann. Auch auf institutioneller Seite bringt diese Frage große Herausforderungen mit sich. So merkt ein Teilnehmer an, dass deutsche Jobcenter zwar zuständig für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter sind, aber personell nicht gut genug aufgestellt sind, um

dieser Aufgabe gerecht zu werden. Da die Arbeitsmarktintegration langfristig erfolgreich sein soll, braucht es auch langfristige Beratungsprozesse, in denen auch Vermittlungshemmnisse aufgedeckt werden können. Dies gilt nicht nur für die Unterstützung Geflüchteter, sondern für alle Menschen, die in den Zuständigkeitsbereich der Jobcenter fallen. Ein anderer Teilnehmer gibt zu bedenken, dass weder die deutsche Gesellschaft noch die staatlichen Institutionen auf die Integrationsaufgabe vorbereitet sind. So werden bislang deutlich zu wenige Sprachkurse angeboten, auch deren Finanzierung gestaltet sich schwierig. Um die Finanzierungsfrage zu klären, bedarf es keiner größeren Budgets, lautet ein anderer Beitrag. Vielmehr ist es wichtig, dass verschiedene Stellen koordinierter zusammenarbeiten. So hat beispielsweise das Konzept der InteA-Klassen bislang keine Schnittstelle zu Arbeitsmarktprogrammen. Dies wäre aber ideal, so die Meinung, weil in InteA-Klassen Fähigkeiten und Probleme von jungen Geflüchteten zielführend aufgedeckt werden können. Eine Schnittstelle würde demnach auch das Matching mit Unternehmen erleichtern. Vorgeschlagen wird, dass die verschiedenen zuständigen Ministerien einen kleinen Teil ihres Integrations-Budgets für die Förderung von Schnittstellen, also einer übergreifenden Koordination ausgeben. Wie viele verschiedene Länder- und Bundes-Maßnahmen zur beruflichen und allgemeinbildenden Bildung existieren, lässt sich anhand einer Aufstellung des Netzwerks Stiftungen und Bildung erkennen (<https://www.stiftungen.org/de/verband/projekte/netzwerk-stiftungen-und-bildung/netties.html>). Aus dieser Vielfalt resultiert die Forderung verschiedener Teilnehmenden nach vermehrter Koordination. Eine Teilnehmerin fordert eine Bundesgesamtstrategie. Es gilt, nicht nur Geflüchtete zu integrieren. Auch viele Menschen der deutschen Bevölkerung sind nicht ausreichend integriert. Eine Bundesgesamtstrategie sollte verschiedene Fragen klären: Was bedeutet Integration? Wie soll die deutsche Gesellschaft in Zukunft aussehen? Weil diese Fragen bislang ungeklärt sind, werden Gelder für viele nicht zusammenhängende Programme ausgegeben, die sich teilweise widersprechen. Ein bundesweites Konzept wird von vielen Teilnehmenden positiv bewertet.

Dennoch gibt es eine Einschränkung. Eine Teilnehmerin merkt an, dass sich mit dem Rückgang der Zuzüge ein großer Teil des Drucks auf Zivilgesellschaft und Institutionen abgebaut hat. Deswegen werden weniger Maßnahmen kurzfristig auf lokalen Ebenen entschieden. Vielmehr ist zu beobachten, dass Entscheidungen und Konzepte auf hohen politischen Ebenen diskutiert werden, einzelne Ministerien werden dabei kaum noch einbezogen. Problematisch ist hierbei vor allem, so die Teilnehmerin, dass es kaum Rückkopplungen gibt, ob geplante Maßnahmen ihre Ziele erfüllen. Ein anderer Teilnehmer sieht diese Art der Entscheidungsfindung als nachvollziehbar an. Wichtig ist es dennoch, eine Kommunikationsstrategie zu entwickeln, um Rückkopplungen und praxisorientierte Planungen zuzulassen. So benötigt beispielsweise die Kompetenzfeststellung interkulturelle Kompetenzen. Hierfür ein effektives Verfahren zu entwickeln, das deutschlandweit durchgesetzt werden kann, ist mit vielen Schwierigkeiten verbunden. Insgesamt ist es einer Teilnehmerin zufolge wichtig, eigene Systeme zu hinterfragen. Dies kann bestmöglich dezentral umgesetzt werden, da Systeme auf Lebenswirklichkeiten angepasst werden müssen. Außerdem kann eine Vernetzung helfen, Programme zu evaluieren. Ein weiterer Teilnehmer sieht Kosten-Nutzen-Analysen als Voraussetzung für wirksame Förderung an.

Bildung und Arbeit

Vor allem für junge Geflüchtete ist eine Vernetzung von Bildungsprogrammen und Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration dringend notwendig, so der Konsens der Teilnehmenden. Ein Teilnehmer merkt jedoch an, dass auch bestehende Konzepte Überarbeitung bedürfen. So sind derzeit etwa 0,2 Stellen für sozialpädagogische Betreuung pro InteA-Klasse vorgesehen. Aufgrund der Heterogenität der Klassen und den Fluchterfahrungen, durch die viele der Schülerinnen und Schüler stark belastet sind, braucht man allerdings eine intensivere Betreuung, so die Meinung. Außerdem sind InteA-Programme abschlussorientiert. Zu einem großen Teil werden sie an beruflichen Schulen umgesetzt. Das bedeutet, dass in vielen InteA-Klassen berufliche Orientierung vermittelt werden könnte. Dies ist zwar nicht durch das Konzept vorgesehen, wird aber an verschiedenen beruflichen Schulen dennoch angeboten. Insgesamt muss eine stärkere Zusammenarbeit zwischen allgemeinbildenden- und berufs-

orientierten Maßnahmen stattfinden, um die Arbeitsmarktintegration junger Geflüchteter langfristig zu unterstützen.

Soziale Bedürfnisse Geflüchteter

Bei der Diskussion um passende Ausbildungen für junge Geflüchtete wird die Frage aufgeworfen, wie viele von ihnen überhaupt langfristig in Deutschland bleiben möchten. Im Integrationsdiskurs muss für eine bedarfsgerechte Planung diese Frage genauer untersucht werden, so eine Teilnehmerin. In der Diskussion wird auf Studien verwiesen, die davon ausgehen, dass 80 Prozent der Geflüchteten langfristig in Deutschland bleiben wollen. Es stellt sich jedoch die Frage, so ein anderer Beitrag, inwiefern diese Schätzungen zuverlässig sind. Aktuell kann niemand voraussagen, wie lang die Konflikte oder wirtschaftlichen Probleme in den Herkunftsländern bestehen werden. Außerdem ändern sich die Einstellungen der Menschen oft mit längerer Aufenthaltsdauer und zunehmender Integration. Ein Teilnehmer bemerkt, dass es notwendig ist, auch in anderen Ländern zu forschen. So sind ihm zu folge beispielsweise in Afrika viele Menschen migrationsbereit, wie hoch dieser Anteil in der Bevölkerung ist, kann allerdings nur durch Feldforschung vor Ort eruiert werden. Auch die Bedürfnisse dieser Menschen zu erforschen, ist für eine langfristige Planung von Nöten. Insgesamt ist es wichtig zu hinterfragen, wie mit den Menschen und deren Bedürfnissen umgegangen wird. Dies gilt insbesondere für Menschen ohne Bleibereichtsperspektive, so eine Teilnehmerin. Diese werden aus fast allen Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration ausgeschlossen. Falls sie dennoch aufgrund einer Duldung in Deutschland bleiben dürfen, bedeutet das einen beträchtlichen Nachteil auf dem Arbeitsmarkt.

Diskriminierung

Die durch die oben genannte Studie des WZB aufgedeckte Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund in deutschen Jobcentern gibt den Teilnehmenden Anlass zur Nachfrage. Anselm Rink betont in diesem Zusammenhang, dass nicht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter diskriminieren. Außerdem gibt es Jobcenter, in denen überhaupt keine Diskriminierung festgestellt werden konnte. Die Studie zeigt nur den Durchschnitt auf, der aber darauf verweist, dass gegen Diskriminierung von staatlichen Stellen vorgegangen werden muss. Wichtig ist eine Sensibilisierung in Institutionen, um Diskriminierungen vorzubeugen, so ein Teilnehmer. In den Jobcentern wird die neue Herausforderung in Personalversammlungen thematisiert, schildert ein Teilnehmer. Diese geben Raum, auch Ängste der Beschäftigten zu besprechen. So wird vermehrt gefragt, wie die Jobcenter die neue Herausforderung meistern können. Denn gesetzte Ziele müssen von den Angestellten trotz zusätzlicher Arbeit erreicht werden. Auch werden Angestellte der Jobcenter in interkulturellen Kompetenzen geschult. Dadurch, dass Jobcenter sozusagen das letzte Glied im sozialen Sicherungssystem sind, herrscht dennoch ein großes Spannungspotential. Hinzu kommt eine hohe Personalfluktuaton aufgrund des Imageproblems der Jobcenter. Aus diesen Gründen wurde ein Leitbild für das Darmstädter Jobcenter entwickelt, das eine gemeinsame Haltung gegenüber Kunden festlegt. Generell besteht das Problem, so der Beitrag, dass Sozialleistungen in der Bevölkerung als Kosten angesehen werden und damit negativ belastet sind. Betrachtet man Sozialleistungen aus einer anderen Perspektive, sind sie auch Investitionen in die Nachfrage. Insgesamt kann einer Diskriminierung vorgebeugt werden, wenn Menschen, die Sozialleistungen beziehen, nicht vorverurteilt werden. Auch der Diskurs über die Flüchtlingsfrage muss pragmatischer und entspannter verlaufen, so die Meinung. Aktuell wird sowohl von Befürwortern wie auch Gegnern stark emotional diskutiert, was wiederum zu einer Verstärkung von Diskriminierung führen kann.

Resümee

Die gesellschaftliche Integration Geflüchteter ist direkt mit der Arbeitsmarktintegration verknüpft. Deswegen gilt es, so der Konsens unter den Teilnehmenden, Geflüchtete bestmöglich bei der Arbeitsplatzsuche zu unterstützen. Gerade für junge Geflüchtete bietet es sich dabei an, die Aufnahme von dualen Ausbildungen zu fördern. Aufgrund der besonderen Situation ergibt sich die Chance, bestehende Standards neu zu überdenken. So müssen etwa Angebote zu Teilqualifikationen ausgeweitet wer-

den, so ein Resultat der Denkwerkstatt. Denn nicht für alle jungen Menschen sind dreijährige Ausbildungen sinnvoll. Dies gilt vor allem für Geflüchtete, die entweder bald in ihr Herkunftsland zurückkehren möchten, oder sich durch die Aufnahme einer voll bezahlten Anstellung mehr Selbständigkeit versprechen. Eine solche Entwicklung könnte jedoch nicht nur Geflüchteten, sondern auch der länger in Deutschland lebenden Bevölkerung zugute kommen. Ein gutes Ziel kann sein, Ausbildungen zu individualisieren und damit besser auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der in Deutschland lebenden Menschen einzugehen, ohne den Wert einer dualen Ausbildung herabzusetzen. Um die bereits bestehenden Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration besser nutzen zu können, plädieren die Teilnehmenden für eine bundesweite Koordination. Insbesondere für allgemeinbildende und berufsbildende Maßnahmen können so Schnittstellen geschaffen werden, die die Integration langfristig optimal unterstützen.

Um die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zu verbessern gilt es auch, aktiv gegen Diskriminierungen anzugehen. So sehen sich Menschen mit Migrationshintergrund auch durch staatliche Stellen oder bei der Arbeitsplatzsuche von Unternehmen diskriminiert. Die Notwendigkeit liegt auf der Hand, die Frage, wie man Diskriminierung vermeiden kann, bleibt ungeklärt. Allerdings kann anhand der im Durchschnitt positiven Einstellung der deutschen Bevölkerung gegenüber Geflüchteten ein optimistisches Bild für die Zukunft gezeichnet werden.