



NEWSLETTER 03/2019

FORUM | MIGRATION

Foto: © carlosgardel – stock.adobe.com



Mehr Zuwanderung nötig

Rente, Pflege, Demografie, Arbeitsmarkt: Seit vielen Jahren fordern Studien mehr Zuwanderung. Jetzt legte die Bertelsmann-Stiftung eine umfassende neue Berechnung vor. Das Ergebnis: Wenn Deutschland ernsthafte Probleme vermeiden will, müssen bis 2060 jedes Jahr 260.000 Menschen mehr ein- als auswandern. Die Forscher_innen erwarten im Schnitt ein Plus von 114.000 Einwander_innen aus der EU. Aus Drittstaaten müssten also jedes Jahr weitere mindestens 146.000 mehr Menschen nach Deutschland ziehen als fortgehen.

Verfasst haben die Studie das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung und die Hochschule Coburg. Die Forscher_innen gehen davon aus, dass die Einwanderung aus anderen EU-Ländern künftig abnimmt. Die Lebensqualität in der EU insgesamt nähert sich voraussichtlich allmählich an das deutsche Niveau an. Entsprechend sinkt der Reiz, zur Jobsuche nach Deutschland zu kommen. Im gleichen Maße werde der Bedarf an Migrant_innen aus Drittstaaten wachsen. Derzeit scheiden jedes Jahr etwa 300 000 mehr Menschen aus dem Erwerbsleben aus, als junge Leute die Schule verlassen.

Berücksichtigt man eine höhere Geburtenrate sowie eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern, dann ergibt sich, dass nur mit einer Zuwanderung von 260.000 Menschen im Jahr der durch die Demografie bedingte Rückgang des Arbeitskräfteangebots auf ein für die Wirtschaft erträgliches Maß zu begrenzen sei. Ohne Zuwanderung und bei konstanter Erwerbsbeteiligung würde das Erwerbspersonenpotenzial bis zum Jahr 2060 auf 31 Millionen schrumpfen. Das wäre ein Rückgang von fast 16 Millionen Personen. „Daran ändern der starke Zuzug von Ausländern der letzten Jahre und steigende Geburtenraten seit 2011 nichts“, heißt es in der Studie.

Zu erreichen sei die nötige Zuwanderung nicht nur durch ein Einwanderungsrecht, das attraktive Bedingungen für Fachkräfte schaffe. Wichtig sei neben der Verbreitung von Deutsch als Fremdsprache auch die Einstellung der Gesellschaft gegenüber Vielfalt, heißt es in der Studie. Dafür braucht Deutschland eine „anhaltende Willkommenskultur im Sinne einer gesellschaftlichen Offenheit für Einwanderer“.



Bertelsmann-Studie Digitalisierung und Zuwanderung:
<https://bit.ly/2GEk08y>

INHALT 03/2019

Mehr Zuwanderung nötig	1
Fake-Zeugnisse aus Bosnien	2
Anerkennungs-News	2
Ausgebildet in Malta	2
Kriegt das BAMF eine Schwester?	3
Deutsches Zuwanderungsgesetz sorgt Polen	3
Multikulti wieder beliebter	3
News + Termine	4
Wege in den Arbeitsmarkt für Geflüchtete öffnen! – Kommentar von Daniel Weber, DGB Bildungswerk BUND e.V., Geschäftsbereichsleiter	5



Fake-Zeugnisse aus Bosnien

Eine Investigativjournalistin hat aufgedeckt, wie leicht sich in Bosnien gefälschte Pflege-Diplome kaufen lassen.

Der Reporterin Azra Omerovićin vom bosnischen Portal Žurnal gelang es innerhalb von 17 Tagen für den Preis von 1.250 Euro ein Dokument über einen Abschluss als Krankenpflegerin an einer privaten medizinischen Fachschule aus der Stadt Sanski Most zu beschaffen. Das Dokument war keine Fälschung, sondern wurde Original abgestempelt und unterschrieben. Gerüchte über solche Zeugnisse von privaten Schulen in Bosnien gab es schon länger. Žurnal schätzt, dass es insgesamt 5.000 solcher Fälle geben könnte. Nachdem die ARD über die Enthüllung berichtet hatte, setzte etwa eine Klinik im niedersächsischen Diepholz einen Rahmenvertrag mit einer Arbeitskräftevermittlung aus. Das Unternehmen sollte für die Klinik in Bosnien Pflegekräfte rekrutieren, hatte dies bislang allerdings nicht getan.

Eine Sprecherin der Bundesagentur für Arbeit sagte der Berliner tageszeitung (taz), sie vermittele bereits seit Juni 2018 keine Umschüler_innen von privaten Pflegeschulen aus den Westbalkanstaaten mehr nach Deutschland. Bewerber_innen aus den Westbalkanstaaten können allerdings auch über einen direkten Kontakt zu Arbeitgebern nach Deutschland kommen. Sie müssen sich dann in den jeweiligen Bundesländern bei den Behörden um die Anerkennung ihres Berufsabschlusses bemühen. „In Baden-Württemberg werden die außerordentlichen Ausbildungen beziehungsweise Umschulungen abgelehnt, da diese weder formell noch materiell gleichwertig sind“, sagte eine Sprecherin des Regierungspräsidiums in Stuttgart der taz. Eine Herausforderung für alle Beteiligten. Daniel Weber, Projektleiter des DGB Projekts ANERKANNT!: „Für die Betriebe darf es keinen Zweifel geben, dass anerkannte Abschlüsse auch wirklich gleichwertig sind. Diese Betrugsmaschen dürfen nicht dazu führen, dass alle Antragssteller_innen pauschal unter Verdacht geraten. Wir raten dazu, neben dem Zeugnis auch andere Nachweise zu Rate zu ziehen und gut zu dokumentieren. Sonst besteht die Gefahr, den ganzen Abschluss nochmal machen zu müssen – auch wenn er ehrlich erworben war.“

Anerkennungs-News

Recruiting mit Brexit-Ängsten

Die Uniklinik Düsseldorf hat per Inserat versucht, polnische Pflegekräfte aus Großbritannien abzuwerben. Wie der WDR berichtete, schaltete die Klinik in zwei polnischsprachigen britischen Zeitungen große Anzeigen mit dem Text „Brexit-Sorgen? Kommen Sie nach Deutschland!“. Die Klinik versprach Pfleger_innen dabei die „Sicherheit eines EU-Staates“.



Foto: © Gorodenkoff – stock.adobe.com

Ausgebildet in Malta

Terese Anisa Menga aus Kamerun lernte in Malta Altenpflegerin. Jetzt lebt sie in Berlin.

Sie erreichte Europa in einer ungünstigen Zeit: als die damals 20-jährige Frau 2012 in Malta per Boot aus Libyen ankam, war der kleine Inselstaat aufgrund seiner Nähe zu Afrika eines der Hauptziele von Flüchtlingen. 1.890 Asylanträge wurden in jenem Jahr dort gestellt, etwa 19 je 1.000 Einwohner_innen – EU-Rekord. Das damit überforderte Malta setzte auf Abschreckung durch Internierung. Der Inselstaat sperrte sämtliche Ankommenden rigoros ein – teils bis zu zwei Jahre lang, selbst unbegleitete Minderjährige. Doch irgendwann erteilte es einem Teil der Menschen eben doch Papiere. Terese Anisa Menga, die Kamerun allein verlassen hatte, machte das Beste daraus.

In Kameruns Metropole Douala hatte die junge Frau in einem Restaurant gejobbt und eine Abendschule besucht. In Malta arbeitete sie zunächst als Putzkraft, doch im Januar 2016 fand sie Arbeit als Pflegehelferin in einem privaten Altenwohnheim in Bugiba, einer kleinen Stadt an der Nordspitze der Insel. Sie übernahm die Nachtschichten, von 19 bis 7 Uhr, bezahlt wurde ihr dafür nicht mehr als 600 Euro im Monat, was umso schlimmer war, als dass sie mittlerweile eine zweijährige Tochter hatte, für die sie sorgen musste.

Doch während dieser Beschäftigung hatte sie die Möglichkeit, ein berufsbegleitendes Zertifikat als Pflegehelferin zu bekommen: Das Level 2 IVQ Diploma in Health Care. Das Heim, in dem Menga auf Malta beschäftigt war, arbeitete dafür mit einem britischen Qualifizierungsträger mit Sitz in London zusammen. Im Mai 2016 stellte dieses ihr das Zertifikat aus.

Die kurze Ausbildung zahlte sich direkt aus: Kurz darauf konnte Menga in das öffentliche Mater Dei

Krankenhaus nahe der Hauptstadt Valletta wechseln. Auch hier arbeitete sie in der Nachtschicht, von 19 bis 7 Uhr.

„Dort waren alte Menschen und Kranke, ich habe mich mehr um die Alten gekümmert, weil ich mit denen mehr Erfahrung hatte“, sagt Menga. Ihr Lohn verdoppelte sich nunmehr auf immerhin 1.200 Euro im Monat. Bis Juni 2017 blieb sie dort. Dann entschloss sie sich, Malta zu verlassen.

Anfang 2018 kam sie nach Berlin, heiratete, besuchte einen Integrationskurs. Im Oktober 2018 bestand sie die A1-Prüfung, bis Oktober 2019 will sie das B1-Level erreichen. Im Februar 2019 fand sie eine Wohnung in der Nähe des Berliner Alexanderplatzes.

Dass in Deutschland derzeit so viele Kranken- und Altenpfleger_innen gesucht werden, dass die Bundesregierung eigens Programme auflegt, um diese aus dem Ausland hierherzuholen, war ihr nicht klar, sagt Menga. „Eine Freundin hatte mir so etwas gesagt, aber niemand hatte Informationen.“ Auch die staatlichen Stellen, mit denen sie Kontakt hatte, haben sie nicht auf die Regeln zur Anerkennung ihrer Berufserfahrung und die Möglichkeiten der Nachqualifizierung aufmerksam gemacht. Menga ist ein gutes Beispiel dafür, wie viel in dem Bereich an Informationsarbeit geleistet werden muss. An einer der vielfach angebotenen Anpassungsqualifizierungen für zugewanderte Pflegekräfte hätte sie durchaus Interesse, sagt Menga.

Sie hat einen Lebenslauf geschrieben, um sich auf freie Stellen bewerben zu können, „Verfügbarkeit: Teilzeit, Nachmittag und Nachtschicht“, steht darauf. Ihre Tochter ist jetzt fünf Jahre alt, bald soll sie eingeschult werden.



Kriegt das BAMF eine Schwester?

Als Innenminister hatte Thomas de Maizière die Idee nicht verfolgt, aus dem Ruhestand bringt er sie in die Diskussion: Die Schaffung einer zentralen Einwanderungsbehörde. Diese soll die Kompetenzen übernehmen, die heute bei den örtlichen Ausländerbehörden liegen. Auch andere Unions-Politiker wollen so „Ordnung“ in die Ausländerbürokratie bringen. Eine gute Idee?

Derzeit trifft das Bundesamt für Migration die erste Entscheidung über den Asylantrag. Alle weiteren Entscheidungen liegen bei den Kommunen. Die Bundesländer aber haben keine einheitliche Regelung, wie lange zum Beispiel eine Duldung erteilt wird oder wie Aufenthaltstitel vergeben werden. Auch bei der Frage der Abschiebung gibt es sehr unterschiedliche Vorgehensweisen. „Deshalb wäre eine zentrale Einwanderungs- und Ausländerbehörde sinnvoll, die alles gebündelt entscheidet“, sagte de Maizière, der im März 2018 aus dem Amt des Innenministers ausgeschieden war, der Bild am Sonntag. „Im Gegenzug könnten sich die Länder und

Kommunen auf Integrationsaufgaben wie die Organisation von Sprachkursen konzentrieren.“

Erst im November 2018 hatte Marian Wendt, CDU-Obmann im Bundestags-Innenausschuss, die gleiche Forderung aufgestellt. Eine zentrale nationale Ausländerbehörde sei „die richtige Antwort auf das Durcheinander“, sagte Wendt. Diese solle eine „konvergente Entscheidungspraxis gewährleisten“. Wendt schwebt vor, ihr den „gesamten Ausländer- und Migrationsbereich“ zu übertragen. Die Behörde soll demnach – ähnlich wie das BAMF – regionale Außenstellen erhalten und direkten Zugriff auf Einwohnermelde-daten, das Ausländerzentralregister sowie Sozialversicherung- und Justizdaten bekommen.

„Die Frage ist ja, in welchem Rahmen eine solche neue Behörde agieren würde“, sagt der ver.di-Migrations-Referent Romin Khan. Sie könne dann einen Neustart in der Migrationspolitik sein, wenn sie als Instrument einer neuen Willkommenskultur gedacht sei. Dazu

müsse sie vor allem „substantielle Integrationshilfen leisten“, sagt Khan – etwa was Sprachkurse angeht. „Eine neue Behörde macht Sinn, wenn sie Ausdruck eines Politikwechsels wäre. Wenn es nur darum gehen soll, noch mehr Abschottung zentral zu organisieren, dann braucht die neue Behörde keiner.“

Auch die Grünen-Abgeordnete Filiz Polat ist skeptisch. „Eine Einwanderungsbehörde im Sinne des ehemaligen Innenministers führt nicht zwangsläufig zu einer Vereinheitlichung oder Beschleunigung aufenthaltsrechtlicher Verfahren“, sagt sie Forum Migration. Das BAMF sei hier das beste Beispiel. Erste Anlaufstelle für Einwandernde sind die Ausländerbehörden in unseren Kommunen, die zwingend zu rechtskreisübergreifenden Migrationszentren in den Kommunen weiterentwickelt werden sollten, so Polat. Die „Defizite in der Anwendungspraxis und der aufenthaltsrechtliche Flickenteppich in Deutschland“ seien Folge der verfehlten Migrationspolitik der Union. „Die sieht das Aufenthaltsrecht in erster Linie als Instrument des Ordnungsrecht.“

Deutsches Zuwanderungsgesetz sorgt Polen

Die polnische Wirtschaft fürchtet die Folgen des neuen Fachkräfte-Zuwanderungsgesetzes. Ukrainische Arbeitnehmer_innen könnten Polen verlassen, um besser bezahlte Arbeit in Deutschland anzunehmen.

Die Agentur AFP berichtet, dass Polens Unternehmer- und Arbeitgebervereinigung ZPP wegen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes vor einer „Ab-

wanderungswelle“ warnt. Rund eine halbe Million Ukrainer_innen, so die Befürchtung, könnten das Land verlassen und weiter nach Westen ziehen. Der Verband macht demnach nun Druck auf die Regierung, damit diese den Zuzug ausländischer Arbeiter erleichtert. So soll die Dauer von Arbeitsvisa verlängert werden und es soll Erleichterungen bei Aufenthaltsrecht und Einbürgerung geben. Polen sei dabei mit seinen Sorgen nicht allein – auch die

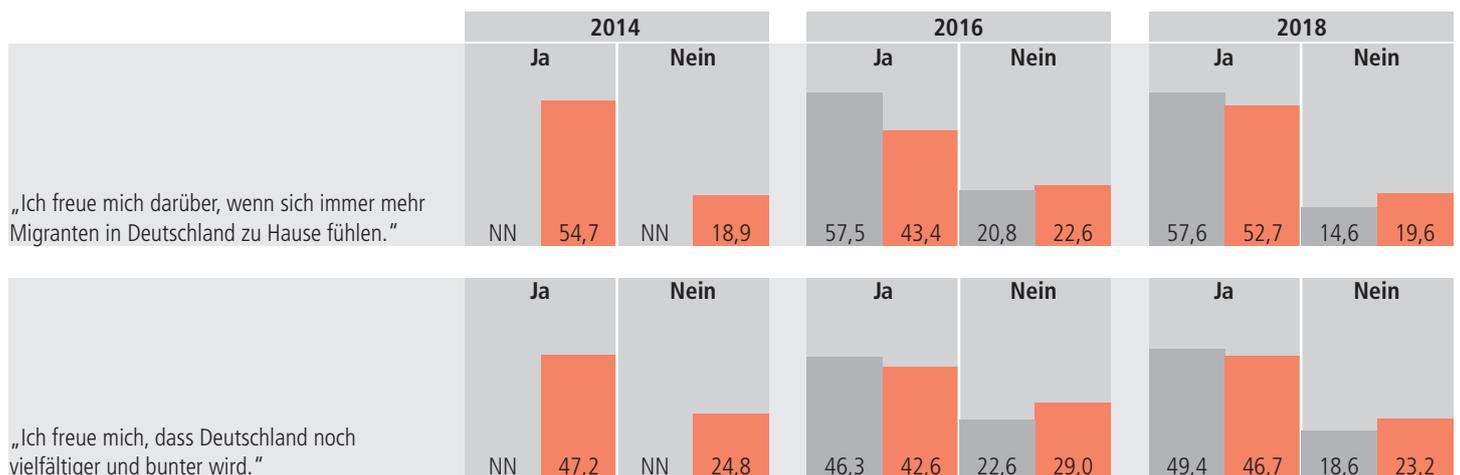
kleineren Nachbarländer Tschechien und Slowakei bereiten sich auf eine drohende Abwanderung vor, so die AFP.

Aufgrund des niedrigen Lebensstandards und des bewaffneten Konflikts im Osten haben Schätzungen zufolge rund 3,2 der 45 Millionen Ukrainer_innen das Land verlassen. Etwa zwei Millionen sollen nach Polen gegangen sein.

Multikulti wieder beliebter

Zustimmungswerte zu Migration und Vielfalt steigen bei Deutschen ohne Migrationshintergrund wieder etwa auf das Niveau von 2014. Nach dem Flüchtlingszuzug 2015/2016 waren sie vorübergehend gesunken

■ = Befragte mit Migrationshintergrund (in %) · ■ = Befragte ohne Migrationshintergrund (in %)





News + Termine

Neue Längsschnittstudie: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung

Eine umfangreiche Befragung von Geflüchteten durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zeigt deutliche Integrationsfortschritte. Rund ein Drittel der Geflüchteten berichtete 2017 demnach von guten oder sehr guten Deutschkenntnissen. Im Jahr 2016 lag dieser Anteil erst bei 18 Prozent. Die Hälfte hatte 2017 an einem Integrationskurs teilgenommen im Vergleich zu einem Drittel im Jahr 2016. Rund ein Zehntel der Geflüchteten besuchte 2017 Schulen, berufliche Bildungseinrichtungen, Hochschulen oder Universitäten, im Vergleich zu 6 Prozent im Jahr 2016. Etwa 20 Prozent der 2015 zugezogenen Geflüchteten gingen 2017 einer Erwerbstätigkeit nach. Bis Oktober 2018 stieg dieser Anteil auf 35 Prozent.

<https://bit.ly/2EJT4sZ>

„Faire Integration“ startet mit arbeits- und sozialrechtlicher Beratung von Geflüchteten

Für die Beratungsstruktur Faire Integration gibt es seit Anfang 2019 einen eigenen Internetauftritt. Die Webseite richtet sich an geflüchtete Personen und an andere Migrantinnen und Migranten, aus dem EU-Ausland, die sich in Deutschland über ihre Arbeitnehmerrechte informieren möchten. Die Homepage wird vom Projekt Support Faire Integration inhaltlich betreut und beinhaltet neben den zentralen Informationen zum Arbeitsrecht, auch eine Landkarte mit den Kontaktdaten der in allen 16 Bundesländern vertretenen Faire Integration Beratungsstellen. In den Beratungsstellen können sowohl Personen, die sich bereits in Arbeit, Ausbildung oder Praktikum befinden, Rat zu konkreten Fragestellungen erhalten als auch solche, die sich präventiv über ihre Arbeitsbedingungen informieren möchten. Die Seite kann auf drei Sprachen (Deutsch, Englisch, Arabisch) aufgerufen werden.

Web: www.faire-integration.de

Facebook: www.facebook.com/Faire-Integration-474036759794800

Abschiebeflüge: Seehofer will öffentliche Hinweise unter Strafe stellen

Mit dem „Geordnete-Rückkehr-Gesetz“ will das Innenministerium einen neuen Status unterhalb der Duldung einführen: Die „Ausreiseraufforderung“. Die sollen Flüchtlinge dann bekommen, wenn die Ausländerbehörde der Ansicht ist, sie hätten nicht ausreichend an der Passbeschaffung mitgewirkt. Erhebliche Sanktionen wären die Folge. Auch Beratungsstellen und ehrenamtliche Flüchtlingsunterstützer sind im Visier: Sie sollen mit bis zu drei Jahren Gefängnis bestraft werden können, wenn sie „ohne Erlaubnis der zuständigen Behörde geplante Zeitpunkte oder Zeiträume einer bevorstehenden Abschiebung veröffentlichen, an einen unbestimmten Personenkreis gelangen lassen oder einem ausreisepflichtigen Ausländer mitteilen.“ Explizit gilt dies

auch für die Verbreitung in sozialen Netzwerken oder in einem geschlossenen Newsletter.

Europäische Holz- und Baugewerkschaft: Beschwerde über Slowenien

Die Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBWW) hat bei der Europäischen Kommission eine Beschwerde gegen Slowenien eingereicht. Das Land gewährt Unternehmen, die Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland entsenden, Nachlässe bei den Sozialversicherungsbeiträgen. „Das verschafft diesen Unternehmen einen erheblichen finanziellen Wettbewerbsvorteil und bedeutet, dass sie ihre Dienstleistungen im Ausland billiger anbieten können als im eigenen Land“, so die EFBWW. Der von den Unternehmen erzielte Vorteil betrage bis zu 500 Euro pro Arbeitnehmer_in und Monat. Zwischen 2010 und 2016 stieg die Zahl der entsandten slowenischen Arbeitnehmer_innen von rund 25.000 auf über 164.000. Die meisten sind im Bausektor in Deutschland, Österreich und Belgien beschäftigt.

Neue Ipsos-Studie: Deutsche überschätzen weiter Anteil von Migrant_innen und Muslimen

Nach einer neuen Studie des Meinungsforschungsinstituts Ipsos schätzen die Deutschen den Anteil der Muslime im Land erheblich höher, als er tatsächlich liegt. In der Wahrnehmung der Befragten ist demnach jede_r fünfte_r Bundesbürger_in (21%) Muslim. Der tatsächliche Anteil an Muslimen an der Gesamtbevölkerung entspricht aber lediglich vier Prozent – das ist nicht einmal ein Fünftel des Schätzwertes. Nur in 7 von insgesamt 37 untersuchten Ländern irren sich die Menschen in dieser Frage noch stärker.

Neues Böckler-Papier: Einwanderung zur Arbeitssuche

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) hat einen neuen Policy Brief zum Thema „Einwanderung zur Arbeitssuche“ herausgegeben. Das WSI plädiert darin für eine Beschränkung der regulären Einwanderung zur Arbeitssuche auf ausgewählte Mangelberufe, etwa in Pflege- und Gesundheitsberufen. „Hier wäre die Konkurrenz mit den einheimischen Arbeitskräften begrenzt und die Wahrscheinlichkeit, dass es den Einwanderern gelingt, in den sechs Monaten eine Anstellung zu finden, vergleichsweise hoch“, heißt es.

WSI Policy Brief: <https://bit.ly/2SL74Vu>

GEW: Stand zu Vielfalt in der Schule auf Bildungsmesse

Auf der Bildungsmesse didacta 2019 Ende Februar in Köln war auch die GEW vertreten. Das Motto ihres Standes lautete „Vielfalt bereichert.“ Was das konkret bedeuten kann, erklärte die Organisationsberaterin Rita Panesar in einem Beitrag für die Webseite der GEW. „Ein wesentlicher Schritt im Bemühen, Vielfalt als Normalfall zu etablieren, besteht im Ein-

geständnis, selbst verstrickt zu sein in ein System von Privilegien und Benachteiligungen“, schreibt Panesar.

Ganzer Beitrag auf GEW-Webseite: <https://bit.ly/2lqJGI3>

Termine

Ausbildung zu Trainer_innen für (kulturelle) Vielfalt in der Arbeitswelt Modul 1 und 2

04. bis 07. April 2019

Veranstaltungsort: ver.di Bildungszentrum Berlin

Modul 3 und 4

17. bis 20. Mai 2019

Veranstaltungsort: ver.di Bildungszentrum Berlin

Interkulturelle Kompetenzentwicklung für Auszubildende im Betrieb

07. bis 08. Mai 2019

Veranstaltungsort:

LWL-Industriemuseum Zeche Zollern Dortmund

MENTO-Modul Lernen. Lernprozesse begleiten und verstehen

Berlin-Brandenburg und Sachsen

04. Mai 2019

Veranstaltungsort: Berlin

Bayern und Baden-Württemberg

18. Mai 2019

Veranstaltungsort: DGB Bildungswerk Bayern

Hessen-Thüringen und Rheinland-Pfalz/Saarland

29. Juni 2019

Veranstaltungsort: Erfurt

MENTO-Modul Netzwerkbildung. Kreativ und effektiv netzwerken

NRW

18. Mai 2019

Veranstaltungsort: DGB Tagungszentrum Hattingen

MENTO-Basisqualifizierung. Kollegiale_r Ansprechpartner_in für Grundbildung und Alphabetisierung werden

Hessen-Thüringen und Rheinland-Pfalz/Saarland

22. bis 24. Mai 2019

Veranstaltungsort:

Bildungszentrum der Arbeitskammer, Kirel

Prekäre Beschäftigung – Methoden für die Bildungsarbeit am Beispiel von mobilen Beschäftigten aus Mittel und Osteuropa

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg

11. bis 13. Dezember 2019

Veranstaltungsort: Berlin

Infos und Anmeldung für alle Veranstaltungen:

<https://www.dgb-bildungswerk.de/migration/bildungsprogramm>



Wege in den Arbeitsmarkt für Geflüchtete öffnen!



© Foto: C. Kniel/DGB Bildungswerk BUND e.V.

**Kommentar von Daniel Weber,
DGB Bildungswerk BUND e.V.
Geschäftsbereichsleiter**

**11 Thesen, die wir aus den Erfahrungen der
Anerkennungsberatung in NRW heraus ent-
wickelt haben:**

1. Viele Geflüchtete sind sehr motiviert, Arbeit oder (Aus-)bildung zu finden. Doch gerade Geflüchtete, die Kompetenzen, Abschlüsse oder schon Berufserfahrung haben, brauchen dabei oft sehr spezifische Informationen und Hilfestellungen. Um eine hohe Qualität der Beratung sicherzustellen, benötigen auch die Berater_innen Unterstützung – durch Schulungen, Trainings, Supervision oder auch durch die Bereitstellung von Zeit und guter Infrastruktur.

2. Der Integrationsprozess ist komplex. Kein Akteur kann ihn alleine gestalten. Entscheidend für eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsmarkt ist das Zusammengreifen der verschiedenen Zahnräder der Prozesskette: Die Integration Points (in NRW), Beratungsstellen, soziale Einrichtungen, Verwaltung – vor allem das Ausländeramt, Arbeitsmarktakteure, Qualifizierungsträger, Ehrenamtliche müssen über Organisationsgrenzen hinweg Lösungen finden. Wichtig hierfür sind Vertrauen und kurze Wege – und detaillierte Kenntnisse über Unterstützungsstrukturen.

3. Die komplexen Weiterbildungs-, Beratungs- und Förderstrukturen müssen transparent sein. Genau zu wissen, wer (aktuell) berät, schult oder finanziert ist wichtig. In NRW zeigte sich im Laufe des Projekts immer wieder, wie tief eine Recherche gehen muss: spezifische, oftmals ungewöhnliche Berufsbilder erfordern detaillierte Informationen über Abläufe, Inhalte und Akteure.

4. Häufig arbeiten Geflüchtete nicht in dem Feld, in dem sie arbeiten können und wollen – und tun dies teils auch noch unter schlechten Bedingungen. Die schnelle Integration, etwa über schlechte Leiharbeit,

unbezahlte lange Praktika oder eine Helfer_innen-tätigkeit scheint kurzfristig im Interesse des Arbeitsmarkts und teils auch der Ratsuchenden. Langfristig ist dies fatal. Gewerkschaften, sozial verantwortliche Arbeitgeber, Kammern und deren Einrichtungen sollten helfen, gute Ausbildung und Arbeit zu finden. Auch die generelle Akzeptanz der Geflüchteten in den Betrieben ist dann höher – und Integration in den Betrieb gelingt dann besser.

5. Viele Anerkennungsverfahren dauern unnötig lange: wegen hoher oder bürokratischer Vorgaben, langer Kommunikationswege oder fehlender passgenauer Anpassungsqualifizierungen. Bei medizinischen, pflegerischen und pädagogischen Berufen dauert die Dokumentenbeschaffung oft lange, Vorschriften sind nur schwer erfüllbar, oder Sprachqualifizierungen fehlen. Das IQ-Netz hat einen Teil der Lücken gefüllt oder zum Abbau bürokratischer Hürden beigetragen. Die Anerkennung aber muss weiter beschleunigt werden.

6. Politische Entscheidungen sind direkt verantwortlich für den Erfolg oder Misserfolg von Integrationsprozessen – vom rechtlichen Zugang zum Arbeitsmarkt, über staatliche Förderleistungen bis zum gesetzlichen Schutz vor Ausbeutung. Verbesserungen gab es nur wenige. Vor allem die schwierige Aufenthaltsrechtliche Situation und der unklare Schutzstatus sind Herausforderungen. Für die Aufnahme einer Qualifizierung oder Arbeitsstelle ist der langfristige Fokus entscheidend. Restriktive Regelungen stehen einer nachhaltigen, qualifikationsadäquaten Integration im Weg.

7. Arbeitsmarkt- und Weiterbildungsakteure fehlt immer noch viel Diskriminierungs- und Vielfaltssensibilität. Mangelndes Knowhow zur Gestaltung von Vielfalt und Vorurteile bekommen Geflüchtete besonders zu spüren – auch weil sie oft aus Ländern kommen, die besonders mit Vorurteilen belegt sind. Diese Vorurteile und Rassismen weiter abzubauen bleibt eine große Aufgabe aller.

8. Sonderprojekte für Geflüchtete im Betrieb sind selten ein guter Weg. Geflüchtete sollten als selbstverständlicher Teil einer Organisation gesehen werden. Das gelingt dann gut, wenn man Gruppenbildung nicht noch verstärkt und Unterstützung direkt aus der Belegschaft heraus organisiert wird – etwa über betriebliche Mentoring/Partner_innenverfahren, den Betriebsrat oder gemischte Teams.

9. Viele Ratsuchende wollen lernen. Zugänge zu Bildung und Fördermöglichkeiten sind aber sehr unterschiedlich. Altersgrenzen, Zweitstudiumsregelungen, Anerkennungsverfahren für Schulzeugnisse, Regelungen für Bafög oder des Sozialgesetzbuches erschweren die Wahl des passenden Bildungsweges. Gute Projekte, die Brücken schaffen, gibt es nicht

ausreichend. Hochschulen können sich hier engagieren und Wege eröffnen.

10. Dequalifizierung ist zurzeit eher der Regelfall als passende Weiterbildungsförderung. Oftmals wird in „Jobs“ vermittelt, die es nur schwer zulassen auf vorhandenen Qualifikationen aufzubauen. Grund dafür sind die verschiedenen Finanzierungsmöglichkeiten aus den unterschiedlichen Kapiteln im Sozialgesetzbuch: In der ersten Phase scheinen die Möglichkeiten in der Bundesagentur für Arbeit noch groß, die JobCenter haben allerdings im weiteren Verlauf nur enge Spielräume. Für den Zugang zu Qualifizierung werden diese Spielräume noch dazu unzureichend genutzt. Finanzieren müssen sich die Betroffenen dann oft auf kreativen Wegen oder durch Mittel des IQ Individualfonds oder sozialer Einrichtungen.

11. Gute Ansätze müssen verstetigt und nachhaltig gestaltet werden. Immer wieder berichten Berater_innen und Ratsuchende über gute Projekte. Doch oft sind diese positiven Ansätze nicht langfristig angelegt. Die Projekthaftigkeit vieler Integrationsbemühungen wird der Prozesshaftigkeit der Integration nicht gerecht. So verschwinden oft ganze Projekte mit viel Knowhow und Glaubwürdigkeit.

IMPRESSUM

Herausgeber: DGB Bildungswerk BUND e.V.
Vorsitzende: Elke Hannack
Geschäftsführerin: Claudia Meyer

Verantwortlich für den Inhalt: Daniel Weber
Koordination: Michaela Dälken
Redaktion: Christian Jakob, Berlin
Layout/Satz: ideaal, Essen
Erscheinungsweise: Monatlich

DGB Bildungswerk BUND e.V.
Bereich Migration & Gleichberechtigung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon 02 11/43 01-1 88
Telefax 02 11/43 01-1 34
migration@dgb-bildungswerk.de
www.migration-online.de

Artikel zum Themenfeld Anerkennung im Rahmen des Projektes ANERKANNT gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

