

*Heike Mensi-Klarbach, Günther Vedder (Hrsg.):*  
**Geflüchtete Menschen  
auf dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt**

*Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft,*  
hrsg. von Axel Haunschild, Günther Vedder, Band 8,  
Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017, 228 S.,  
ISBN 978-3-95710-092-4 (print), € 24.80, ISBN 978-3-95710-192-1 (e-book pdf), € 22.99

In den Jahren 2015 und 2016 sind über eine Million geflüchtete Menschen in Deutschland angekommen und haben einen Asylantrag gestellt. Das Thema Migration ist damit in den Mittelpunkt des gesellschaftlichen Interesses gerückt. Die Erwartungen an eine möglichst schnelle Integration der geflüchteten Menschen in den deutschen Arbeitsmarkt sind hoch. Wissenschaftliche Erhebungen weisen allerdings darauf hin, dass der Prozess der Anerkennung des Asylantrags, die Klärung der Wohnungsfrage, der hinreichende Spracherwerb sowie die Anerkennung von Qualifikationen aus dem Heimatland als Voraussetzungen für Arbeitsintegration durchschnittlich bis zu fünf Jahre in Anspruch nimmt. Dennoch zeigt sich, dass trotz der empirisch belegten Trends naturgemäß sehr große Unterschiede zwischen den Erfolgen und Misserfolgen der Menschen bestehen. Daher ist es sinnvoll, jede Zuwanderung individuell zu betrachten, wenn es um den Weg zum beruflichen Neuanfang geht. In diesem Band werden 20 Einzelfälle von geflüchteten Menschen dokumentiert, die unterschiedlich lange in Deutschland leben. Die interviewten Personen berichten mit großer Offenheit von ihren Berufsbiografien in der alten und neuen Heimat. Sie geben einen spannenden Einblick in ihre Erwartungen und Integrationsbemühungen. Die sehr persönlichen Interviews und ihre anschließende Auswertung verdeutlichen, welche Faktoren den Weg in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtern oder erschweren können, und geben gleichzeitig Raum für individuell sehr unterschiedliche Geschichten.

**Schlüsselwörter:** Fluchtmigration, Arbeitsmarktintegration,  
Bildungsbiografie, berufliche Qualifikation,  
Spracherwerb, Arbeitsvermittlung

*Dr. Heike Mensi-Klarbach* war von 2015-2017 Gastprofessorin für Gender und Diversity an der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Leibniz Universität Hannover.

*Dr. Günther Vedder* ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft der Leibniz Universität Hannover.

Schriftenreihe zur  
interdisziplinären Arbeitswissenschaft

Band 8

Herausgegeben von  
Axel Haunschild, Günther Vedder

Heike Mensi-Klarbach, Günther Vedder (Hrsg.)

# Geflüchtete Menschen auf dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt

Rainer Hampp Verlag

Augsburg, München 2017

### **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-95710-092-4 (print)

ISBN 978-3-95710-192-1 (e-book)

Schriftenreihe zur interdisziplinären Arbeitswissenschaft: ISSN 2196-8089

ISBN-A/DOI 10.978.395710/1921

1. Auflage, 2017

© 2017 Rainer Hampp Verlag Augsburg, München  
Vorderer Lech 35 D – 86150 Augsburg  
[www.Hampp-Verlag.de](http://www.Hampp-Verlag.de)

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

∞ *Dieses Buch ist auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt.*

*Liebe Leserinnen und Leser!*

*Wir wollen Ihnen ein gutes Buch liefern. Wenn Sie aus irgendwelchen Gründen nicht zufrieden sind, wenden Sie sich bitte an uns.*

# Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| <i>Heike Mensi-Klarbach und Günther Vedder</i><br>Vorwort + Mitwirkende Interviewerinnen.....   | 3  |
| <i>Günther Vedder</i><br>Fluchtmigration nach Deutschland und<br>Arbeitsmarktintegration der geflüchteten Menschen .....  | 9  |
| <i>Fall 1: Sinan interviewt von Elke Bringewatt</i><br>„Bäcker zu sein das gefällt mir – es ist gleichzeitig Sport,<br>es riecht gut und am Ende hat man ein schönes Ergebnis.“ ..... | 31 |
| <i>Fall 2: Bashar Sabri interviewt von Stefanie Razouane</i><br>„Tischler ist ein guter Beruf.“ .....   | 37 |
| <i>Fall 3: Ayad Ahma interviewt von Stefanie Razouane</i><br>„Ich würde gerne meine Meisterprüfung machen!“ .....   | 45 |
| <i>Fall 4: Jerzy W. interviewt von Petra Schulze-Ganseforth</i><br>„Vorurteile bauen sich ab, wenn man die Menschen kennenlernt!“ .....   | 49 |
| <i>Fall 5: Zaman M. interviewt von Ursula Heymann</i><br>„Ich habe meine Zukunft verlassen.“ .....  | 65 |
| <i>Fall 6: Ranjit Khan interviewt von Tina Dirksmeyer</i><br>„Ich wollte unbedingt arbeiten und mein eigenes Geld<br>verdienen, aber ich durfte nicht.“ .....                         | 69 |
| <i>Fall 7: Mohamed interviewt von Sylvia Grünhagen</i><br>„Nach der Ausbildung zum Augenoptiker möchte ich dann<br>gerne meinen Meister machen oder auch studieren.“ .....            | 75 |
| <i>Fall 8: Rasif interviewt von Nina Ellers</i><br>„Man braucht Unterstützung. Aber vor allem Motivation.<br>Und Geduld ist noch wichtiger.“ .....                                    | 83 |
| <i>Fall 9: Firas B. interviewt von Stefanie Koller</i><br>„Ich hatte von Anfang an sehr viel Glück.“ .....  | 89 |

|  |     |
|--|-----|
| <i>Fall 10: Mohamed Asif interviewt von Tina Dirksmeyer</i>  |     |
| „Wann kann ich endlich als Apotheker arbeiten?<br>In meinem zweiten Leben vielleicht?“ .....   | 99  |
| <i>Fall 11: Tatjana interviewt von Sylvia Grünhagen</i>  |     |
| „Ich bin gerne hier in Deutschland, aber ich hätte 20 Jahre eher kommen<br>sollen – mit 50 war ich zu alt, um mich beruflich integrieren zu können!“ ..... | 105 |
| <i>Fall 12: Vian M. interviewt von Margarethe von Kleist-Retzow</i>  |     |
| „Ich möchte eine Vollzeitstelle bekommen und bis zur Rente arbeiten.“ .....  | 113 |
| <i>Fall 13: Swetlana Iwanowa interviewt von Tina Dirksmeyer</i>  |     |
| „Mit dem beruflichen Erfolg kam das Sicherheitsgefühl zurück.“ .....   | 127 |
| <i>Fall 14: Rose interviewt von Elke Bringewatt</i>  |     |
| „Wir wussten überhaupt nicht wohin – die Hauptsache war: weg!“ .....   | 133 |
| <i>Fall 15: Birsaf Kahsay interviewt von Ursula Heymann</i>  |     |
| „Ich mache meine Arbeit mit dem Herzen.“ .....   | 145 |
| <i>Fall 16: Amir Tadres interviewt von Ilona Schäfer</i>   |     |
| „Arbeitslos sein macht mein Leben kaputt.“ .....   | 151 |
| <i>Fall 17: Basaam Fandi interviewt von Christine Freytag</i>  |     |
| „Sie brauchten wirklich dringend einen Dolmetscher.“ .....   | 163 |
| <i>Fall 18: Muhemed Usenelhemu interviewt von Julia Hansemann</i>  |     |
| „Das Studium war eine Rehabilitation für mich.“ .....  | 171 |
| <i>Fall 19: Tengezar Marini interviewt von Leyla Ercan</i>   |     |
| „Ich bin ein Mensch der Freiheit liebt und ohne Freiheit<br>kann ich nicht leben.“ .....   | 179 |
| <i>Fall 20: Tahsin Tozo interviewt von Petra Schulze-Ganseforth</i>  |     |
| „Man muss nach vorne schauen!“ .....   | 199 |
| <i>Heike Mensi-Klarbach</i>  |     |
| Die Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt<br>- Erkenntnisse aus 20 individuellen Geschichten .....                                    | 213 |

## Vorwort

Die Idee zu diesem Buch ist im Frühjahr 2016 entstanden. In den Monaten davor waren viele geflüchtete Menschen in Deutschland angekommen. Es wurden hohe Erwartungen an eine schnelle Integration dieser Personen in die deutsche Gesellschaft und insbesondere den deutschen Arbeitsmarkt formuliert. Die Literaturlage zu geflüchteten Menschen in Deutschland wies größere Lücken auf, wie eine Expertise der Robert Bosch Stiftung vom Januar 2016 mit dem Titel *Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen* eindrucksvoll belegen konnte. Obwohl oft darauf hingewiesen wurde, dass jeder Einzelfall individuell betrachtet werden muss, gab es mehr Publikationen mit ausgewerteten Massendaten als Analysen von Fallstudien. Und bei den dokumentierten Fällen handelte es sich meist um Fluchtgeschichten, die nach der Ankunft in Deutschland endeten. Vor diesem Hintergrund entstand die Idee zu einem Buch mit sorgsam dokumentierten Einzelfällen und einem Schwerpunkt auf der Berufstätigkeit und Arbeitsmarktintegration der interviewten Personen.

Im Wintersemester 2016/2017 boten wir im Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft an der Leibniz Universität Hannover einen Buchprojekt-Kurs mit dem Titel *Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt* an. In dieser Veranstaltung erklärten sich 13 berufsbegleitend Studierende bereit, umfangreiche Interviews mit selbst gewählten Personen zu führen und zu dokumentieren, die nach Deutschland geflüchtet sind. Es wurde in einer ersten Veranstaltung ein gemeinsamer Interviewleitfaden entwickelt, der in den Gesprächen als Orientierung diente. Er begann mit der privaten und beruflichen Situation in der Heimat und endete mit den individuellen Erwartungen an die Zukunft. Die 13 Studentinnen der Arbeitswissenschaft suchten in ihrem persönlichen Umfeld im Schneeballverfahren nach zu unterschiedlichen Zeitpunkten geflüchteten Menschen, die sich bereit erklärten, ihre persönliche Geschichte zu erzählen und in einem Buch dokumentieren zu lassen.

Auf diesem Weg kamen insgesamt 20 Interviews mit fünf Frauen und 15 Männern zustande. Es handelt sich überwiegend um Interviewte aus der Region Hannover. Das Durchschnittsalter der Befragten lag bei 38,5 Jahren, je sieben Personen waren unter 30 Jahre bzw. über 40 Jahre alt. Die meisten geflüchteten Menschen kamen ursprünglich aus Syrien (zehn Personen), andere aus dem Irak, dem Iran und sieben weiteren Herkunftsländern. Sie hielten sich unterschiedlich lange in Deutschland auf, hatten allerdings alle bereits eine Arbeit oder Ausbildungsstelle vor Ort gefunden. Die Gespräche wurden elektronisch aufgezeichnet, wörtlich transkribiert und anschließend von den Studentinnen zu einem gut lesbaren Text zusammengefasst. Dieser Schritt war notwendig, da die sprachliche Qualität der Interviews stark schwankte. Die so dokumentierten, unterschiedlich langen Gespräche wurden anschließend den Befragten vorgelegt und von ihnen zur Publikation freigegeben.

Eine gesonderte Veranstaltung am Institut für interdisziplinäre Arbeitswissenschaft diente dem Zweck, die zentralen Aussagen der Interviews, Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowie die entscheidenden Einflussfaktoren auf dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt herauszuarbeiten. Im Zuge dieser gemeinsamen Veranstaltung konnten sich die interviewenden Studentinnen intensiv austauschen und über ihre Erfahrungen mit den Interviews berichten. Es zeigte sich sehr schnell, dass die hier geführten Gespräche und die gewonnenen Erkenntnisse einen sehr sensiblen und emotionalen Bereich des Lebens betreffen und dass die Frage der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt nicht ohne die jeweiligen persönlichen Umstände erfasst und verstanden werden kann. Die Aufforderung, über ihr Leben, ihre Heimat, die Fluchtgeschichte, sowie das Ankommen in Deutschland zu berichten, griff sehr tief in die Privatsphäre der Interviewten ein, setzte großes Vertrauen voraus und ließ die Interviewerinnen in einen sehr privaten Raum vordringen. Das haben alle Interviewerinnen als sehr einschneidend beschrieben, kaum eine konnte sich der persönlich empfundenen Betroffenheit entziehen, die sie auch nachhaltig beeindruckte. Daraus wurde klar, dass die Schlagworte Flüchtlinge, Integration und Arbeitsmarkt und auch die zahlreichen Statistiken zur Integration von Flüchtlingen das Ausmaß des Leids und der Verzweiflung der einzelnen Schicksale nicht annähernd abzubilden vermögen. Das Buch ist der Versuch, die Statistiken und quantitativen empirischen Befunde durch persönliche Geschichten zu ergänzen, den Zahlen Gesichter zu geben und Lebensgeschichten gegenüberzustellen. Gleichzeitig verfolgen wir aber auch den Anspruch, die vielen einzelnen Geschichten miteinander zu vergleichen, Ähnlichkeiten und Unterschiede herauszuarbeiten und sie damit auch wieder in einen größeren Rahmen einzubetten.

Daraus ergibt sich der Aufbau des Buches wie folgt: Zunächst legt ein Beitrag von Günther Vedder mit dem Titel *Fluchtmigration nach Deutschland und Arbeitsmarktintegration der geflüchteten Menschen* ein thematisches Fundament. Dort werden zentrale Begriffe eingeführt sowie empirische Befunde zur Fluchtmigration und Arbeitsmarktintegration vorgestellt. Anschließend werden die 20 dokumentierten Gespräche der Studentinnen vorgestellt. Die nachfolgende Tabelle vermittelt einen ersten Eindruck davon, wie alt die befragten Personen waren, wie lange sie bereits in Deutschland lebten und was sie zum Zeitpunkt des Interviews beruflich gemacht haben:



| Nr. | Name     | Alter | In Deutschland seit... | Tätigkeit zum Zeitpunkt des Interviews |
|-----|----------|-------|------------------------|--|
| 01  | Sinan    | 49    | 21 Jahren              | Bäcker                                 |
| 02  | Bashar   | 36    | 2,5 Jahren             | Tischlergehilfe                        |
| 03  | Ayad     | 38    | 3 Jahren               | Gas- und Wasserinstallateur            |
| 04  | Jerzy    | 54    | 30 Jahren              | Kundendiensttechniker                  |
| 05  | Zaman    | 27    | 2 Jahren               | Lagerarbeiter                          |
| 06  | Ranjit   | 23    | 6 Jahren               | Ausbildung zum Hotelfachmann           |
| 07  | Mohamed  | 29    | 2,5 Jahren             | Ausbildung zum Augenoptiker            |
| 08  | Rasif    | 30    | 2,5 Jahren             | Ausbildung bei Versicherung            |
| 09  | Firas    | 23    | 3 Jahren               | KFZ-Auszubildender                     |
| 10  | Mohamed  | 27    | 1,5 Jahren             | Minijobber in der Altenpflege          |
| 11  | Tatjana  | 62    | 15 Jahren              | Tagesmutter im Minijob                 |
| 12  | Vian     | 44    | 24 Jahren              | Stadtteil- und Rucksackmutter          |
| 13  | Swetlana | 26    | 15 Jahren              | Erzieherin                             |
| 14  | Rose     | 63    | 32 Jahren              | Erzieherin                             |
| 15  | Birsaf   | 52    | 35 Jahren              | Pädagogische Hilfskraft                |
| 16  | Amir     | 32    | 3,5 Jahren             | Flüchtlingsbetreuer                    |
| 17  | Basaam   | 29    | 1,5 Jahren             | Lehrer/Berater für Flüchtlinge         |
| 18  | Muhemed  | 39    | 11 Jahren              | Sozialarbeiter                         |
| 19  | Tengezar | 57    | 21 Jahren              | Heimleitung/Dolmetscher                |
| 20  | Tahsin   | 30    | 6 Jahren               | IHK-Flüchtlingskoordinator             |

Danach fasst Heike Mensi-Klarbach unter dem Titel *Die Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt – Erkenntnisse aus 20 individuellen Geschichten* wichtige Ergebnisse der Analyse aller Interviews zusammen. Dieses abschließende Kapitel diskutiert Unterschiede und Gemeinsamkeiten der einzelnen Geschichten und setzt sie mit den in Kapitel 1 dargelegten empirischen Befunden und Statistiken in Verbindung. Ziel dabei ist es, einen Bogen zwischen öffentlich sehr präsenten Statistiken zur Integration von Flüchtlingen und den ausgewählten individuellen Integrationsgeschichten zu spannen. Dadurch werden einige quantitative Statistiken greifbarer, andere relativiert und wieder andere kontextualisiert. Das Kapitel schließt mit einer Diskussion und dem Hinweis auf zukünftigen Forschungsbedarf.

Zum Abschluss möchten wir uns herzlich bedanken

- bei den 13 Studentinnen der Arbeitswissenschaft an der Leibniz Universität Hannover, die mit hohem Engagement und Einfühlungsvermögen die Interviews angebahnt, geführt, dokumentiert und ausgewertet haben;
- bei den 20 geflüchteten Menschen aus unterschiedlichsten Herkunftsländern, die bereit waren, ihren Weg auf den deutschen Arbeitsmarkt zu schildern und damit einen sehr persönlichen Einblick in ihre Lebensgeschichte zu geben;
- bei der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und dem Hochschulbüro für ChancenVielfalt der Leibniz Universität Hannover, die mit der Einrichtung einer Gastprofessur Gender und Diversity (2015-2017) die Entstehung dieses Buches wesentlich gefördert haben.
- bei Kevin Lünsmann, der uns beim Layout des Bandes sehr unterstützt hat.

Heike Mensi-Klarbach & Günther Vedder

Hannover, Juni 2017

## Mitwirkende Interviewerinnen

**Elke Bringewatt**, seit zwei Jahren in Altersteilzeit, zuvor Sachgebietsleitung Personal und Organisation für die Kindertagesstätten der Landeshauptstadt Hannover, arbeitet derzeit ehrenamtlich mit geflüchteten Menschen und ist nebenberuflich als Beraterin tätig.

**Tina Dirksmeyer**, Erzieherin und Leiterin einer katholischen Kindertagesstätte, studiert Arbeitswissenschaft an der Leibniz Universität Hannover.

**Nina Ellers**, Sonderpädagogin, interessiert sich aus persönlichen und beruflichen Gründen für die Herausforderungen und die Unterschiedlichkeit von Lebenswegen.

**Leyla Ercan**, Magistra Artium in Amerikanistik/Anglistik, Germanistik und Sozialpsychologie, ist als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich der historisch-politischen Bildung tätig und engagiert sich ehrenamtlich in der Migrations-/Geflüchtetenarbeit.

**Christine Freytag**, Diakonin, arbeitet seit sieben Jahren für die Deutsche Seemannsmission Hannover e.V. und betreut Seeleute aus aller Welt im Hafen von Bremerhaven.

**Sylvia Grünhagen**, Radio-Redakteurin und Coach, studiert im Weiterbildungsstudiengang Arbeitswissenschaft an der Leibniz Universität Hannover und ist seit 1,5 Jahren in der ehrenamtlichen Flüchtlingshilfe mit dem Schwerpunkt berufliche Integration aktiv.

**Julia Hansemann**, Erziehungswissenschaftlerin und Koordinatorin an einer Grundschule in Hannover. Als Mitarbeitervertreterin einer großen, auch in der Flüchtlingshilfe aktiven Hilfsorganisation interessiert sie sich für das Thema Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt.

**Uschi Heymann** arbeitet als Ingenieurin/Personalrätin und engagiert sich ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe.

**Stefanie Koller**, Senior-Informationsmanagerin & Trainerin für Customer Experience, studiert Arbeitswissenschaft an der Leibniz Universität Hannover und interessiert sich persönlich für das Thema Arbeitsmarktintegration.

**Stefanie Razouane**, Personalfachkauffrau, arbeitet im Personalbereich der Robinson Club GmbH und interessiert sich sehr für andere Länder und Kulturen. Nebenberuflich studiert sie Arbeitswissenschaft an der Leibniz Universität Hannover.

**Ilona Schäfer**, Diplom-Pädagogin, studiert Arbeitswissenschaft an der Leibniz Universität Hannover; berufliche Tätigkeit als Diözesanreferentin für das soziale Ehrenamt im Malteser Hilfsdienst e.V. der Erzdiözese Paderborn.

**Petra Schulze-Ganseforth**, Rechtsassessorin, Mitinhaberin des Beratungsunternehmens Strategy & Marketing Institute GmbH, Schwerpunkte u.a. HR-Management & Coaching, Diversity Management sowie Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung als Bestandteil erfolgreicher Unternehmensstrategie (CSR).

**Margarethe von Kleist-Retzow**, Diplom-Religionspädagogin und Supervisorin, seit über 30 Jahren im Ev.-luth. Stadtkirchenverband Hannover tätig. Derzeit arbeitet sie als Diakonin in der Region Linden-Limmer mit den Schwerpunkten der Begleitung Ehrenamtlicher in der Flüchtlingsarbeit und der Gemeinwesendiakonie.

# Fluchtmigration nach Deutschland und Arbeitsmarktintegration der geflüchteten Menschen

*Günther Vedder*

Die Integration in den Arbeitsmarkt stellt eine der größten Herausforderungen für Menschen dar, die in den letzten Jahren nach Deutschland geflüchtet sind. Nach der Ankunft geht es für diese Personengruppe zunächst um das Asylverfahren, die Versorgung mit Wohnraum und das Erlernen der deutschen Sprache. Viele Geflüchtete wollen aber auch so schnell wie möglich arbeiten und ihr eigenes Geld verdienen. Damit rücken andere Fragen in den Mittelpunkt des Interesses:

Inwiefern können Qualifikation und Kompetenz aus der alten Heimat anerkannt werden? Welche Aus- und Anpassungsfortbildungen können absolviert werden? In welchen Berufen spielt das Beherrschen der deutschen Sprache eine besondere Rolle? Und wie lassen sich die Geflüchteten am besten in Arbeit vermitteln? Dieser Beitrag skizziert Grundlagen und empirischen Befunde der Migration nach Deutschland sowie der Integration geflüchteter Menschen in die deutsche Gesellschaft.

## *Gliederung*

1. *Einleitung: Deutschland als Einwanderungsland*
2. *Grundlagen: Migration und (Arbeitsmarkt-)Integration*
  - 2.1. *Die Vielfalt der Migrationsformen*
  - 2.2. *Integration als Prozess und als Ergebnis*
  - 2.3. *Zum Begriff der Arbeitsmarktintegration*
3. *Empirische Befunde zur Fluchtmigration und Arbeitsmarktintegration*
  - 3.1. *Robert Bosch Stiftung: Was wir über geflüchtete Menschen (nicht) wissen*
  - 3.2. *BAMF: Integration von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen*
  - 3.3. *Geflüchtete Menschen in Deutschland - eine qualitative IAB-Studie*
  - 3.4. *IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: erste Ergebnisse*
4. *Fazit und Ausblick*

## *1. Einleitung: Deutschland als Einwanderungsland*

Im Dezember 2006 sagte der damalige Bundesinnenminister Wolfgang Schäuble zur Eröffnung eines Integrationskongresses des Deutschen Caritasverbandes in Berlin: „Wir waren nie ein Einwanderungsland und sind’s bis heute nicht (Dernbach 2006).“ Er wiederholte damit ein politisches Bekenntnis aus vergangenen Jahrzehnten, das eigentlich seit den Verhandlungen um das Zuwanderungsgesetz im Jahre 2005 als überwunden galt. Zwar stritt er nicht ab, dass es Migration nach Deutschland gebe, doch anders als zum Beispiel in einem Einwanderungsland wie Kanada, würde sich Deutschland keine Menschen aussuchen oder gezielt um Personen mit besonders gesuchten Berufen werben. Diese „Definition“ des Begriffs Einwanderungsland wird sicherlich nicht von allen geteilt. Sie verweist darauf, dass es sich um ein politisches Schlagwort handelt, das, je nach Interessenlage, ganz unterschiedlich verwendet wird. Sicherlich ist Deutschland nicht mit klassischen Einwanderungsländern wie Argentinien, Australien, Israel oder den USA zu vergleichen, in denen ein Großteil der Bevölkerung von Einwanderern abstammt. Dennoch sind auch in der BRD über 60 Jahre hinweg sehr viele Menschen zu- und abgewandert.

Zum 31.12.2015 lebten 82,2 Millionen Menschen in Deutschland, darunter 17,1 Millionen mit einem Migrationshintergrund und davon wiederum 8,7 Millionen mit einem ausländischen Pass ([www.destatis.de](http://www.destatis.de)). Ca. 21% der Wohnbevölkerung haben also einen Migrationshintergrund, dessen Kerndefinition aus Sicht der amtlichen Statistik folgendermaßen lautet: „Alle nach 1949 auf das Territorium der Bundesrepublik Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenem Elternteil (ebenda).“

Schaut man sich die Wanderungsbewegungen nach dem zweiten Weltkrieg genauer an, so fällt auf, dass die BRD über all die Jahre gleichzeitig Ein- und Auswanderungsland gewesen ist. Bis zum Mauerbau 1961 kamen zunächst ca. 13 Millionen Heimatvertriebene und Übersiedler aus der DDR in die Bundesrepublik (Heckmann 2015, S.36f.). Ab 1955 wurden ca. 14 Millionen sogenannte „Gastarbeiter“ aus Südeuropa angeworben, die teilweise ihre Familien nachholten und meist auch wieder in ihre Heimatländer zurückzogen. Aus dieser Personengruppe blieben allerdings auch ca. 3 Millionen Menschen dauerhaft in der BRD. Während der Kriege im ehemaligen Jugoslawien flüchteten Anfang der 1990er Jahre viele Menschen nach Deutschland und ab 1992 kamen ca. 2,5 Millionen sogenannte „Spätaussiedler“ vor allem aus Russland und Kasachstan hier an.

Innerhalb der Europäischen Union können Millionen EU-BürgerInnen ihren Aufenthaltsort frei wählen, insbesondere dann, wenn die erwerbstätig sind und über ausreichende Existenzmittel verfügen (Heckmann 2015, S.38). Diese Freizügigkeit wird für neue EU-Mitglieder erst mit einer gewissen Verzögerung ein-

geführt, trägt aber auf mittlere Sicht wesentlich zur Zuwanderung nach Deutschland bei. Andererseits verlassen jedes Jahr auf dieser Basis auch viele Menschen die BRD um in anderen EU-Ländern zu leben und zu arbeiten. Abbildung 1 auf der folgenden Seite verdeutlicht, dass der Wanderungssaldo in den meisten Jahren seit 1950 positiv war. Eine hohe Zuwanderung gab es insbesondere rund um das Jahr 1970 (Höhepunkt der Gastarbeiterwelle), von 1990 bis 1995 (Jugoslawienkrise und Spätaussiedler) und ab 2012 (zunehmende Fluchtmigration aus dem Nahen Osten und aus Afrika). Im Jahr 2015 zogen über 2,1 Millionen Menschen nach Deutschland während gleichzeitig ca. 1 Million die BRD verließen, was zu einem Saldo von + 1,1 Millionen Menschen führte. Zehn Jahre früher (2005) lag dieser Wert bei nur + 80.000 Personen.

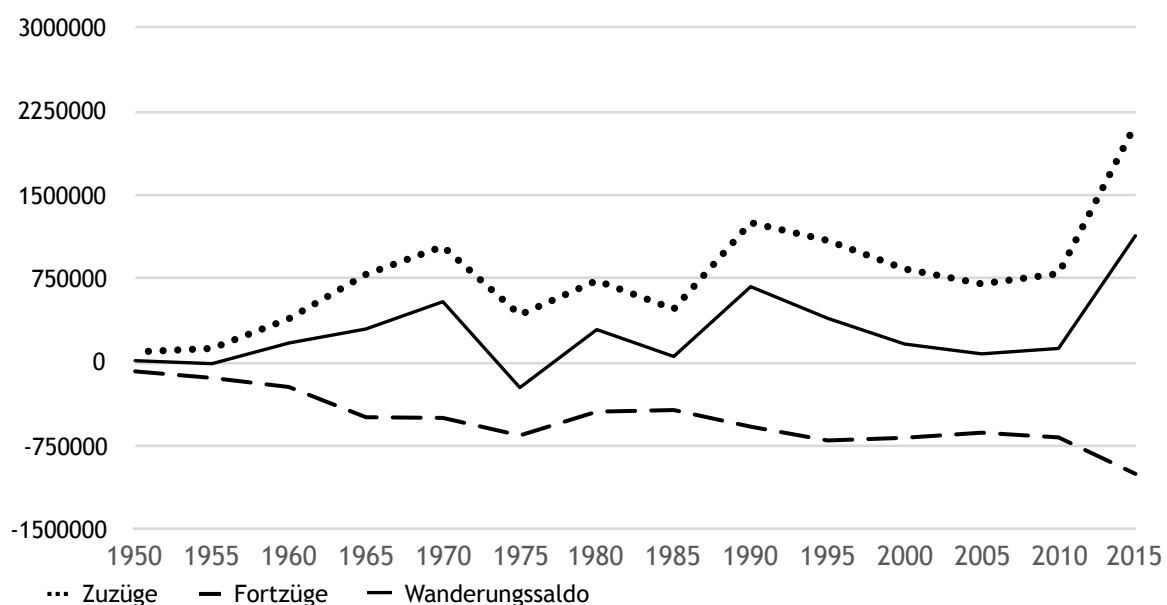


Abbildung 1: Zuzüge nach und Fortzüge aus Deutschland 1950-2015

Quelle: Eigene Darstellung mit Daten aus [www.destatis.de](http://www.destatis.de)

Es gibt also starke Ausschläge bei der Aus- und Einwanderung, die insbesondere durch Krisensituationen in Europa oder den angrenzenden Ländern verschärft werden. Durch die zunehmende Globalisierung ist es heute mehr Menschen grundsätzlich möglich nach Deutschland zu gelangen. Im Durchschnitt lag der Wanderungssaldo über die letzten 65 Jahre hinweg bei ca. + 270.000 Personen pro Jahr. So gesehen ist die BRD auf jeden Fall auch ein Einwanderungsland.

## 2. Grundlagen: Migration und (Arbeitsmarkt-)Integration

Migration und Integration sind Begriffe, die in der politischen Diskussion um geflüchtete Menschen sehr unterschiedlich verwendet werden. Es gibt vielfältige Migrationsformen und Integrationsaspekte, die nachfolgend kurz beleuchtet werden. Für diesen Beitrag sind die Fluchtmigration und Arbeitsmarktintegrati-

on von besonderer Bedeutung. Auf sie wird in diesem Kapitel sowie bei den empirischen Befunden genauer eingegangen.

### *2.1 Die Vielfalt der Migrationsformen*

Mit dem Begriff Migration wird allgemein der Wechsel des Lebensmittelpunktes von Personen über Grenzen hinweg bezeichnet. Laut UN bewegt sich nur ein kleiner Teil der Weltbevölkerung international, dennoch sind viele Länder und große Personengruppen davon betroffen. Im Jahr 2013 migrierten 232 Millionen der ca. 7 Milliarden Menschen weltweit (United Nations 2013) aus sehr unterschiedlichen Motiven. So gibt es zum Beispiel Arbeitsmigration, Bildungsmigration, Familienmigration oder auch die bereits genannte Fluchtmigration. Auf einige der wichtigsten Migrationsformen soll nachfolgend etwas genauer eingegangen werden:

#### *Arbeitsmigration*

Personen verlassen in diesem Fall zum Zweck der Arbeitsaufnahme ihr Herkunftsland, um ihr Einkommen oder ihre gesamten Lebensverhältnisse zu verbessern (Heckmann 2015, S.26). Entweder haben sie zuvor einen Arbeitsvertrag im Zielland abgeschlossen (Nachfragemodell) oder sie wurden im Rahmen eines Auswahlverfahrens des Einwanderungslandes als besonders geeignete Arbeitskräfte identifiziert (Angebotsmodell). Häufig sind es hochqualifizierte Personen (z.B. ÄrztInnen, IngenieurInnen) oder Menschen mit besonders knappen Qualifikationen (z.B. HandwerkerInnen, AltenpflegerInnen), die auf diesem Weg ihren Lebensmittelpunkt verlegen können. Einige bekommen temporäre Aufenthaltsgenehmigungen, andere kommen als SaisonarbeiterInnen und wieder andere erhalten einen dauerhaften Aufenthaltstitel. In Deutschland fallen die Anwerbung von GastarbeiterInnen zwischen 1955 bis 1973 und die Green-Card-Initiative für IT-Fachkräfte von 2000 bis 2004 unter die Rubrik Arbeitsmigration.

#### *Bildungsmigration*

Diese Form der Migration zielt auf den Erwerb einer beruflichen Qualifikation im Ausland (oft eines Studiums) ab und ist in der Regel zeitlich begrenzt (BAMF 2014). Trotzdem entstehen häufig Bindungsprozesse an die neue Gesellschaft, die zu einer Bleibemotivation bei den BildungsmigrantInnen führen können. Im Wettbewerb um die besten Köpfe haben diverse Staaten inzwischen ihre Aufenthaltsgesetze geändert, damit die AbsolventInnen ggf. doch dauerhaft im Land bleiben können. Diese haben schließlich innerhalb des Bildungssystems einen Integrationsprozess durchlaufen, der die berufliche Eingliederung in der Regel sehr erleichtert (vbw 2016). In Deutschland ermöglicht der § 16 (4) des Zuwanderungsgesetzes nach Abschluss eines Studiums den weiteren Aufenthalt von bis zu einem Jahr zur Suche eines der Ausbildung angemessenen Arbeitsplatzes ([www.bmi.bund.de](http://www.bmi.bund.de)).



## *Familienmigration*

Formen familienbezogener Migration können danach unterschieden werden, ob es sich um die Zusammenführung einer bestehenden Familie oder die Neugründung von Ehen und Familien bezieht. Bei bestehenden Familien ist der Ehemann häufig der Pioniereinwanderer, der nach einer Bleibeentscheidung seine Frau und ggf. seine Kinder nachholt (Heckmann 2015, S.27). Im zweiten Fall könnte man von Heiratsmigration sprechen, wenn PartnerInnen aus dem Ausland zur Ehegründung in das Zielland kommen. Die familienbezogene Migration macht in vielen Ländern einen bedeutsamen Teil der Einwanderung aus. In Deutschland ist der Nachzug allerdings auf Ehegatten und Kinder bis zur Volljährigkeit begrenzt.

## *Fluchtmigration*

Geflüchtete Menschen haben ihre Heimat aufgrund von Krieg, Katastrophen oder politischer Verfolgung verlassen und suchen in einem anderen Staat Schutz. Viele Länder weltweit haben Asylgesetze, die sie zur humanitären Aufnahme von Flüchtlingen verpflichten. In Deutschland heißt es in Artikel 16a Absatz 1 des Grundgesetzes: „Politisch Verfolgte genießen Asylrecht“ (www.bmi.bund.de). Kriterien für den Tatbestand der politischen Verfolgung leiten sich aus der Genfer Flüchtlingskonvention ab. Schutzberechtigt sind nach Artikel 1A Nr. 2 GFK Personen, „die wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung“ (www.unhcr.de) verfolgt werden. Eigentlich sind Asyl- und Flüchtlingsgesetze keine Einwanderungsgesetze, sondern sollen vorübergehenden Schutz bieten, bis sich die Lage im Herkunftsland verbessert hat. Die Integration erfolgt zeitlich befristet und die geflüchteten Menschen müssen wie z.B. nach Beendigung des Jugoslawienkrieges damit rechnen, zur Rückkehr in ihre Heimatländer aufgefordert zu werden. Häufig findet in den Krisenregionen allerdings über einen längeren Zeitraum keine Normalisierung der Situation statt, so dass sich die geflüchteten Menschen immer enger mit dem Aufnahmeland verbunden fühlen (Heckmann 2015, S.30).

### *2.2 Integration als Prozess und als Ergebnis*

Der Begriff Integration wird im Kontext der Fluchtmigration nicht einheitlich verwendet. Er bezeichnet einerseits den Prozess der Bildung einer Einheit aus Teilen und andererseits das Ergebnis dieses Eingliederungsprozesses (Bandorski 2013, S.21ff.). Integration als Prozess vollzieht sich darüber, dass ein Mensch oder mehrere Menschen unter Zuweisung von Positionen und Funktionen in die Sozialstruktur eines sozialen Systems aufgenommen werden (Endruweit 1989, S.307). In diesem Kontext kann auf einer ersten Ebene zunächst zwischen System- und Sozialintegration unterschieden werden, wie die folgende Abbildung 2 verdeutlicht:

| <b>INTEGRATION</b>             |                                |  |                                      |                       |
|--------------------------------|--------------------------------|--|--------------------------------------|-----------------------|
| <b>SYSTEM-<br/>INTEGRATION</b> | <b>SOZIAL-<br/>INTEGRATION</b> |  |                                      |                       |
|                                | <b>Kulturation</b>             | <b>Plazierung</b>                        | <b>Interaktion</b>                   | <b>Identifikation</b> |
| Markt                          | Wissen                         | Rechte                                   | Netzwerk-<br>Position                | Werte                 |
| Organisation                   | Kompetenz                      | Akzeptanz                                | Soziales +<br>kulturelles<br>Kapital | Hinnahme              |
| Medien                         | Humankapital                   | Politisches +<br>ökonomisches<br>Kapital |                                      |                       |

*Abbildung 2: Soziologische Dimensionen der Integration*

*Quelle: Eigene Darstellung nach Esser 2000, S.279*

Mit Systemintegration wird jene Form der Relationierung von Teilen eines sozialen Systems bezeichnet, die sich unabhängig von individuellen Motiven und Beziehungen der Akteure, quasi anonym oder hinter ihrem Rücken ergibt. Wichtige Instanzen der Systemintegration sind Märkte und Organisationen, also auch der Arbeitsmarkt (Esser 2000, S.270f.). Dort wird unter anderem bestimmt, auf welche Funktionen und Positionen die einzelnen Akteure im Rahmen der Integration zurückgreifen können.

Die Sozialintegration beschreibt hingegen den individuellen Integrationsprozess und die Beziehungen der Akteure zueinander. Hierunter fallen auch die berufliche Integration sowie die Bildungsbeteiligung. Im Rahmen der Kulturation werden Wissen und Kompetenzen angeeignet, die ein gezieltes soziales Handeln in einer Gesellschaft ermöglichen. Die Besetzung gesellschaftlicher und beruflicher Positionen wird mit dem Begriff Plazierung erfasst. Interaktion beschreibt den auf gemeinsamem Wissen beruhenden Austausch unter den Akteuren und Identifikation meint den Effekt, dass der Einzelne sich emotional mit dem sozialen System identifiziert (Bandorski 2013, S.24).

Der Faktor Arbeit hat für die Positionierung von Menschen in der Gesellschaft eine überragende Bedeutung (Mikl-Horke 2007, S.11). Eine erfolgreiche Bildungsbeteiligung (Schulbildung, Ausbildung...) ist häufig die Voraussetzung für Berufserfolg. Im Bereich der sozialen Integration wird deutlich, wie die berufliche Integration sowohl Ergebnis als auch Ursache von weiteren Integrationsmechanismen ist. Kulturation wirkt auf berufliche Integration und die berufliche Integration wirkt wiederum auf Identifikation (Bandorski 2013, S.25). Wer in der Arbeitswelt gut integriert und vernetzt ist, kann seine Kapitalien in der Gesellschaft weiter entfalten. Der Arbeitsmarktintegration kommt daher im Rahmen des gesamten Integrationsprozesses der geflüchteten Menschen eine überragende Bedeutung zu.

Der Begriff Integration kann auch für das Ergebnis von Eingliederungsprozessen stehen, wenn einzelne Personen in ein bestehendes Ganzes aufgenommen werden. Die Beziehungen zwischen Personen oder Personengruppen können unterschiedlich stark sein, woraus sich verschiedene Integrationsgrade ergeben. Sie reichen von einer perfekten Anpassung bis hin zu einer lediglich losen Anbindung an die Gesellschaft (Fassmann 2006, S.225). Dem Integrationskonzept liegt häufig eine positive Zielvorstellung zugrunde, die in der gesellschaftlichen Realität häufig erreicht wird, manchmal aber auch nicht. Wer keine Erwerbsarbeit findet, wird über soziale Sicherungssysteme aufgefangen, spürt allerdings die Einschränkungen seiner finanziellen und persönlichen Möglichkeiten. Ähnlich geht es jenen Personen, die lediglich unsicher beschäftigt sind oder sich in schlecht bezahlten beruflichen Positionen wiederfinden.

Die migrationsspezifische Integration weist die Besonderheit auf, dass Personen mit Migrationshintergrund nicht nur ein Bestandteil der Aufnahmegesellschaft, sondern auch der Herkunftsgesellschaft sind und sich häufig auch noch auf eine spezifische ethnische Community im Aufnahmeland beziehen können (Bandorski 2013, S.30). Gesellschaftlich wird besonders auf das Verhältnis zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund geachtet, allerdings werden die Beziehungen in der ersten, zweiten, dritten Einwanderungsgeneration immer komplexer. Es kommt ein zeitlicher Aspekt hinzu und die Integration kann sich in ganz unterschiedliche Richtungen entwickeln (Fassmann 2006). Im Ergebnis steht die Integration für eine langsame Angleichung von Lebenslagen und die kulturelle sowie soziale Annäherung zwischen Einheimischen und Migranten (Heckmann 2015).

### *2.3 Zum Begriff der Arbeitsmarktintegration*

Für die OECD ist eine Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt dann gelungen, wenn keine herkunftsspezifischen Unterschiede bzgl. der Arbeitsbeteiligung mehr bestehen. Die Personen mit Migrationshintergrund sollten demnach ähnliche Arbeitsergebnisse erzielen wie die übrige Bevölkerung (OECD 2005). Es bleibt allerdings unklar, worauf sich diese Ähnlichkeit bezieht: Auf gleiche Zugangschancen? Auf ähnliche Einkommensstrukturen? Oder gar auf eine proportional gleichmäßige Verteilung der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund auf sämtliche Wirtschaftsbereiche und Positionen? Letzteres wäre eine ziemlich utopische Forderung, die in kaum einem Land weltweit erreicht wird. Realistischer erscheint es, eine möglichst gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe als Ziel einer erfolgreichen System- und Sozialintegration zu formulieren. Dann könnte auch die unterschiedliche Verteilung auf bestimmte Branchen oder eine verstärkte Beschäftigung in der ethnischen Enklavenökonomie (Scheller 2015, S.49) noch innerhalb des Zielkorridors liegen. Ein von der Herkunft unabhängiger Arbeitserfolg wäre ein normatives Ziel, das sich kurz- bis mittelfristig kaum erreichen ließe. Die Arbeitsmarktinte-

gration gehört zur gesellschaftlichen Plazierung (vgl. Abbildung 2) und ist eng mit der Kulturation sowie Interaktion verbunden. Alle drei Vorgänge benötigen nach einer Fluchtmigration viel Zeit, von der Ankunft in Deutschland über die Klärung von Unterbringungsfragen, das Stellen und die Entscheidung des Asylanspruchs, den Erwerb deutscher Sprachkenntnisse, die Anerkennung von Bildungszertifikaten, das Absolvieren von Aus- und Weiterbildungen, die Vermittlung auf Praktikums- und Arbeitsplätze bis hin zur Etablierung im jeweiligen Berufsfeld. Einige geflüchtete Menschen können ihre beruflichen Kenntnisse in Deutschland relativ schnell anwenden (z.B. ProgrammiererInnen, KöchInnen), andere müssen wichtige Prüfungen erneut bestehen (z.B. ÄrztInnen, diverse HandwerkerInnen) und wieder andere beginnen ihre Ausbildung fast noch einmal von vorne (z.B. LehrerInnen, ErzieherInnen). Zeitkritisch ist vor allen Dingen der Erwerb hinreichender deutscher Sprachkenntnisse, um im Beruf bestehen zu können und ggf. Prüfungen absolvieren zu können. Im Sprachbereich gibt es neben den Naturtalenten, die eine schwierige Sprache in verhältnismäßig kurzer Zeit gut erlernen, auch viele Menschen, die sich mit Deutsch als Fremdsprache sehr schwer tun (vbw 2016).

Neben dem Spracherwerb beeinflussen insbesondere folgende Faktoren die Arbeitsmarktintegration in Deutschland (Scheller 2015, S.70ff.): (1) Auf welche Kenntnisse, Qualifikationen und Fähigkeiten können die Menschen zurückgreifen und inwiefern ist dieses Humankapital für das Aufnahmeland relevant? (2) Welcher physische und psychische Gesundheitszustand fördert oder beeinträchtigt die Aufnahme einer Berufstätigkeit? (3) In welchem Lebensalter kommen die MigrantInnen nach Deutschland und was folgt daraus für ihre Lernfähigkeit und Lernbereitschaft? (4) Welche positiven oder negativen Einflüsse resultieren aus dem bisherigen Lebensverlauf (z.B. Berufs- und Fluchterfahrungen) für eine Arbeitsaufnahme im Zielland? (5) Wie ausgeprägt ist die Rückwanderungsorientierung der geflüchteten Menschen und damit ihre Bereitschaft, aufnahmeland-spezifisches Humankapital zu erwerben? (6) Inwiefern beeinflussen Geschlecht und Familienstand die Bereitschaft, überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu wollen oder zu können (z.B. bei verheirateten Müttern kleiner Kinder)? (7) Wie lange ist der Aufenthaltsstatus in Deutschland entweder ungeklärt oder beeinträchtigt das berufliche Engagement? (8) Welche Diskriminierungserfahrungen machen die geflüchteten Menschen auf dem Weg in den deutschen Arbeitsmarkt? (9) Wie gut sind die aktuelle wirtschaftliche Lage und die Arbeitslosigkeit im jeweiligen Tätigkeitsfeld? (10) Auf die Hilfe welcher ethnischen Netzwerke können die Arbeitssuchenden zurückgreifen? Aus dieser individuellen und gesellschaftlichen Gesamtsituation ergeben sich ganz unterschiedliche Ausgangslagen für die Integration von FluchtmigrantInnen in den deutschen Arbeitsmarkt. Ein Teil der geflüchteten Menschen (ca. 20%-30%) wird voraussichtlich dauerhaft arbeitslos oder nicht erwerbstätig bleiben, wenn sich die Entwicklungen früherer Einwanderungskohorten wiederholen (Bandorski 2013, S.60f.).

### *3. Empirische Befunde zur Fluchtmigration und Arbeitsmarktintegration*

Empirische Studien zum Erfolg von FluchtmigrantInnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt gibt es bisher nur wenige. Das Themenfeld galt viele Jahre als eher unterforscht, wird allerdings derzeit intensiver bearbeitet. Die wichtigsten Befunde aus vier aktuellen Publikationen sollen nachfolgend kurz dargestellt werden. Es handelt sich um eine Ausarbeitung der Robert Bosch Stiftung (2016) zum Wissensstand über geflüchtete Menschen, eine Studie zur Integration von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen (BAMF 2016a), eine qualitative Studie zu geflüchteten Menschen in Deutschland (IAB 2016) sowie eine vorläufige Bilanz der umfangreichen IAB-BAMF-SOEP-Befragung über die Fluchtmigration nach Deutschland (IAB 2016b).

#### *3.1 Robert Bosch Stiftung: Was wir über geflüchtete Menschen (nicht) wissen*

Im Januar 2016 brachte die Robert Bosch Stiftung eine Expertise mit dem Titel Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen heraus, die den wissenschaftlichen Erkenntnisstand zur Lebenssituation von Flüchtlingen in Deutschland zusammenfasst. Die Studie des Forschungsbereichs beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration erfasst den Forschungsstand bis zum Mai 2015 (Robert Bosch Stiftung 2016). Die Herausforderung bestand bei der Bearbeitung darin, aus vielfältigen Statistiken und Berichten, die lediglich Personen mit und ohne Migrationserfahrung bzw. mit und ohne deutschen Pass unterscheiden, jene Menschen herauszufiltern, die im Zuge der Fluchtmigration nach Deutschland gekommen sind. Studien, die sich speziell auf Flüchtlinge beziehen, fokussieren in der Regel auf Wanderungsbewegungen, Asylantragstellungen und Schutzquoten, die in diesem Buch nicht im Mittelpunkt des Interesses stehen. Es gibt nur wenige Analysen zu den Lebenslagen, Bildungsverläufen, beruflichen Qualifikationen sowie zu strukturellen und soziokulturellen Integration geflüchteter Menschen in Deutschland (ebenda, S.12).

Die Forschung zur strukturellen Integration geflüchteter Menschen in das (Aus-)Bildungs- und Arbeitsmarktsystem kommt zu heterogenen Ergebnissen. Die meisten Studien konzentrieren sich auf die Herausforderungen von Flüchtlingen mit einem prekären Aufenthaltsstatus (z.B. Juretzka 2014, Schwaiger/Neumann 2014, Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013). Einige Erhebungen fokussieren auf berufsvorbereitende und arbeitsmarktliche Unterstützungsprogramme sowie fachliche Weiterqualifizierungskurse (z.B. Gottschalk 2014, Feige 2014, Schroeder/Seukwa 2007). Folgende Befunde fallen im allgemeinen Bildungsbereich auf: Der Zugang zu Schulen für minderjährige Asylsuchende ist nicht deutschlandweit sondern bundeslandspezifisch geregelt (Robert Bosch Stiftung 2016, S.25). Einige Daten deuten auf teilweise lange Wartezeiten bei der Beschulung hin – Übergangszeiten werden zum Teil durch außerschulische Deutschkurse aufgefangen (Schwaiger/Neumann 2014, S.68; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013, S.79). Oft entstehen dadurch Lücken im Bil-

dungsweg und Bildungsleerlaufzeiten. Massumi et.al. (2015, S.64) empfehlen, die Schulpflicht bundesweit einheitlich und unabhängig vom Aufenthaltsstatus festzulegen. Eine lange Verweildauer in meist sehr heterogen zusammengesetzten Migrationsklassen kann die Integration erschweren (Barth/Guerrero Meneses 2012, S.6ff.).

Im Bereich der beruflichen Qualifizierung ist die Aufenthaltssicherheit während der Berufsausbildung von besonderer Bedeutung (Thränhardt 2015, S.7). Spezielle Vorbereitungsklassen bzw. Berufsvorbereitungsjahre für Zuwanderer sind einerseits häufig notwendig, können andererseits aber auch die Integration erschweren. Die geflüchteten Menschen benötigen eine spezifische sozialpädagogische Förderung und gleichzeitig können solche Sonderprogramme die Segregationserscheinungen verstärken (Gag/Schroeder 2014, S.38). Evaluationsergebnisse zu den EQUAL-Projekten der ersten Förderphase verdeutlichen, dass am ehesten die Vermittlung von Praktika und die Inanspruchnahme von Sonderausbildungen gelang, es jedoch deutlich schwieriger war, in Lehrstellen am ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln, in denen duale Berufsausbildungen absolviert werden konnten (Robert Bosch Stiftung 2016, S.27). Für alle Bildungsaktivitäten sind gute Deutschkenntnisse von zentraler Bedeutung. Seit dem 2005 in Kraft getretenen Zuwanderungsgesetz haben Neuzuwanderer mit auf Dauer angelegtem Aufenthalt einen Anspruch auf bzw. teilweise sogar die Verpflichtung zur Teilnahme an Integrationskursen zur Vermittlung von Sprache, Rechtsordnung, Geschichte und Kultur. Für geflüchtete Menschen mit einem prekären Aufenthaltsstatus war es in den vergangenen Jahren jedoch oft schwierig, an einem Sprachkurs teilnehmen zu können (Bretl/Kraft 2008, S.72; Brahim u.a. 2014, S.164).

Die in mehreren Studien genannte Erwerbstätigenquote von asylsuchenden und geduldeten sowie von anerkannten Flüchtlingen ist in den ersten Jahren relativ niedrig (Robert Bosch Stiftung 2016, S.17). Die IAB-SOEP-Migrantenstichprobe kommt bei den 15-64 Jahre alten geflüchteten Menschen auf eine Beschäftigungsquote von 8% im Zuzugsjahr, die sich nach 5 Jahren auf 50% erhöht (Brückner u.a. 2015). Mehrere Erhebungen kommen zu dem Schluss, dass geflüchtete Menschen vorrangig im Niedriglohnsektor beschäftigt sind (Bretl 2008, S.36; Diarra 2014, S.198; Thränhardt 2015, S.23), ca. 15% davon in der Gastronomie (Lukas 2011, S.54ff.). Lange und unflexible Arbeitszeiten in diesen Branchen können eine Teilnahme an Deutschkursen und Weiterbildungen erschweren oder verhindern (Bretl 2008, S.34f.). In qualitativen Fallstudien finden sich nicht repräsentative Hinweise auf prekäre Arbeitsbedingungen und Niedriglöhne im Rahmen von Schwarzarbeit. Vielfach gelingt der Einstieg in den Arbeitsmarkt gar nicht oder nur nach langen Wartezeiten oder nicht im Bereich der in der Heimat ausgeübten Tätigkeit. Hochqualifizierte Geflüchtete erleben vielfach einen massiven Bruch in der beruflichen Laufbahn (Robert Bosch Stiftung 2016, S.19f.).

Auch die soziokulturelle Integration von geflüchteten Menschen in Deutschland braucht vor allem Zeit. Flüchtlingskinder und -jugendliche finden aufgrund ihres Schulbesuchs leichter Kontakt zu Einheimischen als Erwachsene (Bretl 2008, S. 38). Geflüchtete mit prekärem Aufenthaltsstatus haben überproportional häufig Kontakt zu Landsleuten, insbesondere dann, wenn sie in Gemeinschaftsunterkünften leben (Barth/Guerrero Meneses 2012, S.12f.). Auch erwachsene Geflüchtete mit einer Bleibeperspektive pflegen Freundschaften überwiegend zu Menschen aus der gleichen Herkunftsregion. Als Gründe hierfür werden gemeinsame Sprachen, Interessen, Lebenseinstellungen und Fluchterfahrungen sowie das Gefühl, sich unter Landsleuten zu Hause zu fühlen, genannt. Nur in Einzelfällen wird bereits nach kürzerer Zeit von Kontakten oder Freundschaften zu einheimischen Personen berichtet (Robert Bosch Stiftung 2016, S.37f.). Eine kommunenbezogene Untersuchung in Berlin, München, Jena und Schwäbisch Hall kommt zu dem Schluss, dass lokal eher ein Nebeneinander als ein Miteinander zwischen Flüchtlingen und Einheimischen besteht, wobei es hier im Einzelfall auch sehr positive Erfahrungen gibt (Bretl 2008, S.40).

### *3.2 BAMF: Integration von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen*

Gute Informationen zur Situation geflüchteter Menschen in Deutschland lassen sich aus der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014 ableiten, die Daten zu ca. 2.800 Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen zwischen 18 und 69 Jahren erhoben hat. Die Befragten stammen aus sechs Ländern (Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Sri Lanka und Syrien) und haben ihren ersten Asylantrag zwischen 2007 und 2012 gestellt. Alle Angaben in diesem Kapitel stammen aus der BAMF-Kurzanalyse zur Flüchtlingsstudie 2014, die im Januar 2016 veröffentlicht wurde (BAMF 2016a):

Bei den Angaben zur Geschlechts- und Altersstruktur fällt auf, dass aus den Ländern Afghanistan, Irak und Syrien, die im Fokus der Fluchtmigration stehen, ca. zwei Drittel Männer und nur ein Drittel Frauen gekommen sind. Das Durchschnittsalter in Abbildung 3 liegt knapp über 33 Jahren, was sehr niedrig ist, wenn man bedenkt, dass in dieser Studie nur Erwachsene erfasst wurden. Zwei Drittel der Befragten sind jünger als 35 Jahre und weniger als 10% sind über 50 Jahre alt. Es handelt sich also überwiegend um junge Männer, die arbeiten wollen und bei denen aktuelle Investitionen in die (Aus-)Bildung noch über Jahrzehnte Früchte tragen können.