

Flüchtlinge im Rahmen des SGB II nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integrieren – Eine (un)lösbare Aufgabe für den Landkreis Marburg- Biedenkopf?

Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung
Fachbereich Verwaltung

Thesis

vorgelegt von	Corinna Becker
Studiengruppe	2/2015-01
Abteilung	Gießen
Forschungspartner	Landkreis Marburg-Biedenkopf
Erstgutachter	Prof. Dr. Carsten Wendtland Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung
Zweitgutachter	Stefan Hoffmann Landkreis Marburg-Biedenkopf
Abgabedatum	28.05.2018
Anzahl Zeichen	89.562

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	V
Tabellenverzeichnis	V
1 Einleitung	1
2 Methodisches Vorgehen	3
2.1 Experteninterviews	3
2.1.1 Vorbereitung	3
2.1.2 Durchführung	5
2.1.3 Auswertung	5
2.2 Weitere Datenauswertungen	7
3 Begriffsbestimmungen	9
3.1 Definition des Begriffs „Flüchtling“	9
3.1.1 Asylberechtigung	9
3.1.2 Flüchtlingseigenschaft	11
3.1.3 Subsidiärer Schutz	12
3.1.4 Abschiebungsverbote gem. § 60 Abs. 5 oder § 60 Abs. 7 AufenthG	13
3.2 Beschäftigungsverhältnisse	14
3.2.1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen	14
3.2.2 Prekäre Beschäftigungen	15
4 Problematiken bei der Arbeitsmarktintegration	17
4.1 Demographische Merkmale	17
4.1.1 Alter und Geschlecht	17
4.1.2 Nationalität	19
4.2 Kenntnisse und Fähigkeiten	21
4.2.1 Sprachkenntnisse	21
4.2.2 Schulische Bildung	23
4.2.3 Berufliche Qualifikationen	25
4.2.4 Anerkennung von Abschlüssen	27

4.3	Sonstiges	28
4.3.1	Arbeitgeber	28
4.3.2	Mobilität	29
4.3.3	Gesellschaftssystem	30
4.4	Status Quo im Fachbereich Integration und Arbeit – KreisJobCenter	32
5	Bestehende Angebote und Lösungsansätze	33
5.1	VOICE	33
5.1.1	Open VOICE	34
5.1.2	Fremdsprachige Info-Veranstaltung	34
5.1.3	Arbeitsmarktbüro	35
5.1.4	VOICE Akademien	37
5.1.5	VOICE Women Fundus	39
5.2	Wirtschaft integriert	40
5.3	First Step	41
5.4	Sonstige praktische Lösungsansätze	42
6	Handlungsempfehlungen	44
6.1	Erhaltung von Maßnahmen	44
6.2	Entwicklung und Umstrukturierung von Maßnahmen	45
6.3	Aufbauveranstaltungen	46
6.4	Verbesserung der Kompetenzfeststellung	46
6.5	Ausbau der Zusammenarbeit	47
7	Fazit	49
	Literatur- und Quellenverzeichnis	51
	Anhangverzeichnis	62

Abkürzungsverzeichnis

abH	ausbildungsbegleitende Hilfen
AE	Aufenthaltserlaubnis
AGPS	Arbeitgeberpersonalservice
AMB	Arbeitsmarktbüro
AMI	Arbeitsmarktintegration
AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz
AsylG	Asylgesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BG	Bedarfsgemeinschaft
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BRD	Bundesrepublik Deutschland
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
DSH	Deutsche Sprachprüfung für den Hochschulzugang
eLb	erwerbsfähige Leistungsberechtigte
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
EQ	Einstiegsqualifizierung
ESF	Europäischer Sozialfonds
FB	Fachbereich
FD	Fachdienst
FM	Fallmanagement/Fallmanager
GFK	Genfer Flüchtlingskonvention
GG	Grundgesetz
HMdI	Hessisches Ministerium des Innern und für Sport
InA – KJC	Integration und Arbeit – KreisJobCenter
IQ	Integration durch Qualifizierung
KomBer	Kombination berufsbezogener Sprachförderung mit Arbeitsförderung
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PerMig	Perspektive für junge Migranten
PuC	Planung und Controlling
QRL	Qualifikationsrichtlinie
QuB	Qualifizierungs- und Beratungsteam
SGB II	Sozialgesetzbuch II
SGB III	Sozialgesetzbuch III
SGB IV	Sozialgesetzbuch IV
SGB XII	Sozialgesetzbuch XII
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees (Hoher Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen)
ZAUG	Zentrum Arbeit und Umwelt

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Verteilung nach Geschlecht	17
Abbildung 2 - Altersgruppen der Männer	18
Abbildung 3 - Altersgruppen der Frauen	19
Abbildung 4 - Nationalitäten	20
Abbildung 5 - Sprachkenntnisse	22
Abbildung 6 - schulische Bildung	24
Abbildung 7 - berufliche Qualifikationen	26

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Vermittlungen VOICE Academy Buchenau	38
Tabelle 2 - Vermittlungen VOICE Connects Marburg	39

Anmerkung zum Sprachgebrauch:

In dieser Arbeit werden, wenn möglich neutrale Begriffe verwendet, die beide Geschlechter einbeziehen. Gibt es keinen neutralen Begriff, werden Personen und Institutionen mit der männlichen Form bezeichnet, die Frauen und Männer einschließt. Dies soll keine Benachteiligung oder Diskriminierung darstellen, sondern dient der einfacheren Lesbarkeit.

1 Einleitung

Die Flüchtlingskrise 2015/2016 stellte die gesamte Bundesrepublik Deutschland (BRD) vor eine große Herausforderung. Insgesamt reisten im Jahr 2015 ca. 890.000 Asylsuchende ein.¹ Tatsächlich wurden 441.899 Asylerstanträge gestellt, wovon Syrer mit 158.657 Anträgen die größte Gruppe bildeten.² 2016 stieg die Zahl der Asylerstanträge auf 722.370 und Syrien war mit 266.250 Asylbewerbern wiederum das Hauptherkunftsland.³ Aufgrund des fehlenden Personals in allen die Asylsuchenden betreffenden Bereichen konnten zunächst nur die Grundbedürfnisse, wie z. B. Wohnraum und Nahrung befriedigt werden und viele der in 2015 Eingereisten konnten erst in 2016 einen Asylantrag stellen, was die höhere Zahl an Asylanträgen im Jahr 2016 erklärt.⁴ Zahlreiche Neueinstellungen in allen Bereichen waren die Folge, um die Krise bewältigen zu können. Ein weiteres Problem der Flüchtlingskrise 2015/2016 war die gesellschaftliche Akzeptanz. Einerseits gab es Menschen, die die Asylsuchenden in der BRD willkommen hießen, andererseits kam es vermehrt zu Ausschreitungen und Demonstrationen aufgrund der Vielzahl der aufgenommenen Flüchtlinge.

Inzwischen sind die Asylverfahren der in den Jahren 2015 und 2016 eingereisten Asylbewerber abgeschlossen, viele haben einen Schutzstatus und eine Aufenthaltserlaubnis (AE) erhalten. Anschließend besuchten die meisten Flüchtlinge zunächst einen Integrationskurs, um deutsche Sprachkenntnisse zu erwerben.⁵ Auch die gesellschaftliche Akzeptanz der bleibeberechtigten Flüchtlinge ist weitgehend eingetreten und wiederum sind neue Herausforderungen für die BRD entstanden. Sie steht nun vor der Aufgabe, die anerkannten Flüchtlinge in das gesellschaftliche Leben zu integrieren und ihnen eine chancengleiche Teilhabe am sozialen Leben in Deutschland zu ermöglichen, was maßgeblich über die Integration in den Arbeitsmarkt erfolgen muss.⁶ Dabei sollte sich vorrangig um eine nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt bemüht werden, um dem Ziel des Sozialgesetzbuch II (SGB II) gem. § 1 Abs. 2 SGB II gerecht zu werden und den Hilfebedürftigen durch die notwendige Unterstützung zu einer eigenständigen Sicherung ihres Lebensunterhaltes ohne den Bezug von SGB II-Leistungen zu verhelfen.

Mit der Bachelor-Thesis „Flüchtlinge im Rahmen des SGB II nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integrieren – Eine (un)lösbare Aufgabe für den Landkreis Marburg-Biedenkopf?“ soll die Fragestellung untersucht werden, ob der Landkreis Marburg-

¹ Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (Hrsg.) 2016(a), (online).

² Vgl. BAMF (Hrsg.) 2016(b), (Onlinedokument) S. 13 und 19.

³ Vgl. BAMF (Hrsg.) 2017(a), (Onlinedokument) S. 13 und 19.

⁴ Vgl. OECD (Hrsg.) 2017, (Onlinedokument) S. 17 sowie Eußner/Mayer/Walther 2016, (Onlinedokument) S. 1.

⁵ Vgl. Elfering/Zacharakis 2015, (online).

⁶ Vgl. OECD (Hrsg.) 2017, (Onlinedokument) S. 7; Friedrich-Ebert-Stiftung 2017, S. 14 sowie Eußner/Mayer/Walther 2016, (Onlinedokument) S. 2.

Biedenkopf im Rahmen seiner Möglichkeiten bereits gute Ergebnisse bei der Arbeitsmarktintegration (AMI) von Flüchtlingen erzielt bzw. welche Verbesserungen zu empfehlen sind.

Inhaltlich werden zunächst das methodische Vorgehen⁷ im Rahmen der Thesis sowie wichtige Begriffsbestimmungen⁸ erläutert. Zu diesen zählt z. B. die Definition des Begriffs „Flüchtling“, der den aufenthaltsrechtlichen Status von Ausländern umfasst, die eine AE gem. § 25 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz (AufenthG), § 25 Abs. 2 S. 1 Alt. 1 AufenthG, § 25 Abs. 2 S. 1 Alt. 2 AufenthG und § 25 Abs. 3 AufenthG besitzen und SGB II-Leistungen beziehen. Ehegatten der Flüchtlinge, die im Rahmen von Familienzusammenführungen einreisen und eine AE gem. § 30 AufenthG erhalten, finden an entsprechender Stelle Beachtung. Ausländer mit einer Niederlassungserlaubnis gem. § 26 Abs. 3 oder 4 AufenthG werden nicht berücksichtigt, da sie aufgrund ihrer Aufenthaltszeiten nicht in zeitlichem Zusammenhang mit der Flüchtlingskrise 2015/2016 stehen. Der aufenthaltsrechtliche Status von Asylbewerbern bzw. abgelehnten Asylbewerbern wird nicht näher betrachtet, da dieser Personenkreis Asylbewerberleistungen (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 und 4 Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG)) bezieht und gem. § 7 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB II vom Anspruch auf SGB II-Leistungen ausgeschlossen ist.⁹ Sofern Beschäftigungen gestattet sind, unterliegen sie in Bezug auf die Vermittlung in Ausbildung und Arbeit dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) und der Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit (BA). Auf sie wird nur eingegangen, wenn es der Sachzusammenhang erfordert. Außerdem werden unbegleitete minderjährige Ausländer nicht betrachtet, da diese in den Zuständigkeitsbereich des Sozialgesetzbuchs VIII fallen.¹⁰ Weiterhin wird unter den Begriffsbestimmungen auf sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse eingegangen, die Flüchtlinge nachhaltig in den Arbeitsmarkt integrieren können. Es werden auch prekäre Beschäftigungen erläutert, die bei der AMI vermieden werden sollten.

Im Anschluss daran werden in differenzierten Kategorien verschiedene Problematiken der AMI dargestellt.¹¹ Daraufhin werden bestehende Angebote und Lösungsansätze des Fachbereichs (FB) Integration und Arbeit – KreisJobCenter (InA – KJC) des Landkreises Marburg-Biedenkopf aufgezeigt, die förderlich für die AMI von Flüchtlingen sind.¹² Abschließend werden Handlungsempfehlungen gegeben, die zukünftig bei der AMI von Flüchtlingen Berücksichtigung finden können.¹³

⁷ Vgl. Kapitel 2.

⁸ Vgl. Kapitel 3.

⁹ Dies und das Folgende vgl. Genge 2018, (Onlinedokument) S. 14.

¹⁰ Vgl. Müller 2014, (Onlinedokument) S. 16.

¹¹ Vgl. Kapitel 4.

¹² Vgl. Kapitel 5.

¹³ Vgl. Kapitel 6.

2 Methodisches Vorgehen

Neben Literaturrecherche basiert die Thesis auf Experteninterviews und Datenauswertungen des Fachdienstes (FD) Planung und Controlling (PuC), die nachfolgend näher erläutert werden.

2.1 Experteninterviews

Hierbei handelt es sich um eine Erhebungsmethode der qualitativen Sozialforschung, bei der die befragten Personen in ihrer Funktion als Mitarbeiter einer Organisation und mit ihrem Fachwissen eines bestimmten Handlungsfeldes im Fokus stehen.¹⁴

2.1.1 Vorbereitung

Zunächst wurden die zu befragenden Bereiche für die Experteninterviews festgelegt.¹⁵ Es sollten Experten aus allen Bereichen des FB InA – KJC befragt werden, die sich mit der AMI von Flüchtlingen im SGB II beschäftigen. Daher wurden der FD Migration, das Arbeitsmarktbüro (AMB), der FD Arbeitgeberpersonalservice (AGPS) und das Fallmanagement (FM) ausgewählt.¹⁶ Der FD Migration wurde als Reaktion auf die Flüchtlingskrise 2015/2016 zum 04.10.2016 eingerichtet und ist seitdem die erste Anlaufstelle für anerkannte Flüchtlinge, die aufgrund der Änderung ihres Aufenthaltsstatus den Rechtskreis vom AsylbLG in das SGB II wechseln.¹⁷ Der FD betreut die Flüchtlinge bis sie den Integrationskurs erfolgreich abgeschlossen und ggf. an einer Maßnahme teilgenommen haben. Anschließend wechseln die Flüchtlinge vom FD Migration in das normale FM. Im FM gibt es einen Ansprechpartner für die Bearbeitung der Leistungsangelegenheit sowie die Vermittlung in Arbeit, weshalb es als integriertes FM bezeichnet wird.¹⁸ Das AMB¹⁹ wurde als Kooperationsprojekt des FB InA – KJC und der BA zum 01.06.2015 in Marburg gegründet und ist eine rechtskreisübergreifende Anlaufstelle für (abgelehnte) Asylbewerber, anerkannte Flüchtlinge und andere Migranten.²⁰ Sie können sich dort zu Fragen der Arbeitsgenehmigung, Arbeitssuche und -vermittlung, Förderung der Arbeitsaufnahme, Qualifizierung und Anerkennung von Abschlüssen beraten lassen. Die Betriebsberater des FD AGPS sind zuständig für die Akquise und Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen und stehen Unternehmen

¹⁴ Vgl. Flick 2016, S. 214 f. sowie Gläser/Laudel 2010, S. 12.

¹⁵ Dies und das Folgende vgl. Gläser/Laudel 2010, S. 117 f.

¹⁶ Vgl. Landkreis Marburg-Biedenkopf (Hrsg.) 2018(a), (Onlinedokument).

¹⁷ Mündliche Auskunft des Teamleiters Herrn Hoffmann.

¹⁸ Vgl. Kreisausschuss des Landkreises Marburg-Biedenkopf (Hrsg.) o. J.(a), (online).

¹⁹ Vgl. 5.1.3.

²⁰ Dies und das Folgende vgl. BA (Hrsg.) 2015, (online).

im Landkreis als Ansprechpartner zur Verfügung.²¹ Sie arbeiten eng mit dem FD Migration und dem FM zusammen, um freie Stellen auch mit geeigneten Flüchtlingen besetzen zu können.

Nach der Auswahl der Bereiche wurde ein Interviewleitfaden konzipiert, der zur Beantwortung der zentralen Fragestellung und als Steuerungsinstrument der Interviews diente.²² In dem Interviewleitfaden wurden zunächst der Titel der Thesis, der beabsichtigte inhaltliche Aufbau sowie die geplante Durchführung der Interviews (Anzahl der Interviews, Nennung der zu befragenden Bereiche, Zeitraum der Durchführung und Einhaltung des Datenschutzes) erörtert.²³

Ausgehend von der zentralen Fragestellung wurden anschließend Interviewfragen zu den Kapiteln 4 bis 6 der Thesis erarbeitet und als Erstes Fragen zu den Problematiken der AMI von Flüchtlingen entwickelt. Mit diesen sollten zunächst alle auftretenden Herausforderungen aufgegriffen und daraufhin untersucht werden, ob diese Problematiken generell für alle Flüchtlinge gelten oder sich kategorisieren lassen. Als Kategorien wurden Nationalität, Alter, Sprachkenntnisse, schulische Bildung, berufliche Qualifikationen, Arbeitgeber sowie Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen und Qualifikationen festgesetzt. Die Interviewfragen 1 und 2 sowie die Zusatzfragen 1 und 2 des Interviewleitfadens dienten hier der Zielerreichung. Die Kategorien Arbeitgeber und Anerkennung von Abschlüssen wurden in den Zusatzfragen vorgesehen, da bei der Konzeption des Interviewleitfadens davon ausgegangen wurde, dass diese lediglich vom FD AGPS und vom AMB beantwortet werden können. Daraufhin sollten mithilfe weiterer Interviewfragen bestehende und für die AMI von Flüchtlingen förderliche Maßnahmen und Lösungsansätze aufgezeigt werden. Hierfür wurden die Fragen 3, 5 und 6 des Interviewleitfadens erarbeitet. Für die in Kapitel 6 enthaltenen Handlungsempfehlungen erfolgte die Entwicklung der Interviewfragen 4 und 7.

Die Interviewfragen wurden als offene, neutrale und klare Fragen formuliert, um möglichst umfassende und qualitative Antworten zu erhalten.²⁴ Nach Fertigstellung des Interviewleitfadens wurde dieser zur Genehmigung an die zuständigen Stellen weitergeleitet. Die endgültige Genehmigung des Interviewleitfadens lag am 01.03.2018 vor. Im Anschluss daran wurden die Experten der ausgewählten Bereiche kontaktiert, Interviewtermine festgelegt und der Interviewleitfaden vorab zur Kenntnis übersandt.

²¹ Dies und das Folgende vgl. Kreis Ausschuss des Landkreises Marburg-Biedenkopf (Hrsg.) o. J.(b), (online).

²² Vgl. Flick 2016, S. 216 sowie Gläser/Laudel 2010, S. 42 und 127.

²³ Dies und das Folgende vgl. Gläser/Laudel 2010, S. 144 sowie Anhang 1.

²⁴ Vgl. Flick 2016, S. 222 sowie Gläser/Laudel 2010, S. 131, 135 und 140.

2.1.2 Durchführung

Vor der Durchführung des Interviews wurde jeder Experte nochmals über den Inhalt der Thesis und die Anonymisierung seiner personenbezogenen Daten aufgeklärt.²⁵ Anschließend erfolgte die Einholung des schriftlichen Einverständnisses zur Beantwortung der Interviewfragen sowie zur Aufzeichnung des Interviews mithilfe eines Diktiergerätes. Insgesamt wurden vier Experteninterviews durchgeführt. Das erste Interview fand am 06.03.2018 im FM statt.²⁶ Das Interview 2 wurde am 08.03.2018 mit einem ehemaligen Experten des AMB geführt²⁷ und das dritte Interview erfolgte am 12.03.2018 im FD AGPS.²⁸ Diese drei Interviews wurden als Einzelinterviews durchgeführt. Im letzten Interview am 13.03.2018 erfolgte die zeitgleiche Befragung eines ehemaligen Experten des FD Migration und eines aktuell dort tätigen Experten.²⁹ Die Interviews dauerten zwischen 33 Minuten und 1 Stunde 15 Minuten. Auf Abweichungen vom Interviewleitfaden wurde im Gesprächsverlauf reagiert, da die Fragen 5 und 6 meist zusammen beantwortet wurden oder gelegentlich detaillierte Nachfragen erforderlich waren.³⁰ Interview 2 wich insgesamt von der klassischen Interviewsituation ab, da der Experte zunächst das AMB und einzelne Maßnahmen des FB ausführlich erläuterte und anschließend die Interviewfragen kurz und prägnant beantwortete.³¹

2.1.3 Auswertung

Die Interviews wurden zunächst von dem Diktiergerät auf den PC überspielt und dort mithilfe des Programms Microsoft Word wortwörtlich transkribiert.³² Dabei wurden sprachliche Unebenheiten ausgebessert und als unwichtig erachtete Zwischenkommentare ausgelassen.³³ Anschließend erfolgte die Anonymisierung personenbezogener Kundendaten. Sehr vertrauliche, im Interview geäußerte Informationen, die anhand des Sachverhaltes evtl. Rückschlüsse auf Kunden zulassen könnten, wurden als Auslassungen gekennzeichnet.

Im Rahmen der qualitativen Inhaltsanalyse fand die Extraktion, Aufbereitung und Auswertung der Informationen aus den transkribierten Interviews statt.³⁴ Die benötigten Antworten wurden den Interviews entnommen und zur besseren Vergleichbarkeit an-

²⁵ Dies und das Folgende vgl. Flick 2016, S. 372 f. sowie Gläser/Laudel 2010, S. 170 f.

²⁶ Vgl. Anhang 2.

²⁷ Vgl. Anhang 3.

²⁸ Vgl. Anhang 4.

²⁹ Vgl. Anhang 5.

³⁰ Vgl. Flick 2016, S. 222 f. sowie Gläser/Laudel 2010, S. 42 und 143 f.

³¹ Vgl. Anhang 3.

³² Eine Transkription ist die Verschriftlichung von gesprochener, mit einem Tonträger aufgezeichneter Kommunikation.

³³ Dies und das Folgende vgl. Flick 2016, S. 380 sowie Gläser/Laudel 2010, S. 193 f.

³⁴ Vgl. Gläser/Laudel 2010, S. 199 und 209 f.

hand der einzelnen Fragen des Interviewleitfadens in einer Excel-Tabelle zusammengeführt.³⁵

In einem weiteren Schritt erfolgte in einem neuen Tabellenblatt die Zuordnung zu verschiedenen Kategorien, die für die Kapitel 4 bis 6 relevant waren.³⁶ Für das Kapitel 4, welches sich mit den auftretenden Problematiken bei der AMI befasst, bildeten die Kategorien Alter, Nationalität, Sprachkenntnisse, schulische Bildung, berufliche Qualifikationen, Anerkennung von Abschlüssen und Arbeitgeber die Grundlage, die bereits in unterschiedlichen Fragen des Interviewleitfadens enthalten waren. Darüber hinaus wurden weitere Problematiken genannt, die sich diesen Kategorien nicht zuordnen ließen, weshalb zusätzlich die Bildung der Kategorien Mobilität und Gesellschaftssystem erfolgte.

Im Kapitel 5, welches die aktuellen Angebote und Lösungsansätze des FB InA – KJC darstellt, konnten aufgrund der Vielzahl an bestehenden Maßnahmen nicht alle behandelt werden. Die Auswahl der im Kapitel 5 erläuterten Angebote erfolgte anhand ihrer in den Interviews genannten Häufigkeit. Für die sonstigen praktischen Lösungsansätze, die aus Frage 3 des Interviewleitfadens resultierten, wurden die Kategorien Gespräche, Dolmetscher, Ehrenamtliche, deutsche Bekannte und Praktika aus den vorhandenen Informationen gebildet.³⁷

Ähnlich wurde mit den Aussagen für die Handlungsempfehlungen in Kapitel 6 verfahren. Die Bildung der Kategorien Erhaltung von Maßnahmen, Entwicklung und Umstrukturierung von Maßnahmen, Aufbauveranstaltungen, Verbesserung der Kompetenzfeststellung und Ausbau der Zusammenarbeit erfolgte aus den Antworten zu Frage 7. Die Antworten zu Frage 4 (Kriterien für eine Arbeitsmarktfähigkeit von Flüchtlingen) lieferten keine neuen Erkenntnisse, weshalb sie den Kategorien der Kapitel 4 und 5 zugeordnet wurden und im weiteren Verlauf der Thesis keine Berücksichtigung finden.

Anschließend fand die Aufbereitung der Daten in einem weiteren Tabellenblatt statt, indem bedeutungsgleiche Informationen zusammengefasst, Widersprüche berichtigt und die Daten innerhalb der Kategorien verdichtet wurden.³⁸ Für die Auswertung der Daten existiert kein einheitliches standardisiertes Verfahren.³⁹ Vielmehr ist auf Grundlage der Forschungsfrage die Vorgehensweise für die Auswertung auszuwählen. Daher wurden an den entsprechenden Stellen Kausalzusammenhänge zwischen einzelnen Kategorien der Kapitel 4 bis 6 gebildet. Die ausgewerteten Ergebnisse werden in den jeweiligen Kapiteln behandelt.

³⁵ Vgl. Flick 2016, S. 219 und 224; Gläser/Laudel 2010, S. 199 ff. sowie Anhang 6, Tabellenblatt Extraktion.

³⁶ Dies und das Folgende vgl. Flick 2016, S. 219 und 224; Gläser/Laudel 2010, S. 199 ff. sowie Anhang 6, Tabellenblatt Zuordnung Kategorien.

³⁷ Dies und das Folgende vgl. Gläser/Laudel 2010, S. 205.

³⁸ Vgl. Gläser/Laudel 2010, S. 202 und 229 f. sowie Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

³⁹ Dies und das Folgende vgl. Flick 2016, S. 478 sowie Gläser/Laudel 2010, S. 246 ff.

2.2 Weitere Datenauswertungen

Datenauswertung zu aktuellen Fallzahlen

Eine durch den FD PuC mithilfe der Programme OPEN/PROSOZ und KRISTALL erstellte Auswertung über aktuelle Fallzahlen im FB diente als weitere Grundlage, die zur Bearbeitung in Microsoft Excel exportiert wurde.⁴⁰ Diese beinhaltet alle Ausländer, die eine AE gem. § 25 Abs. 1 AufenthG, § 25 Abs. 2 S. 1 Alt. 1 AufenthG, § 25 Abs. 2 S. 1 Alt. 2 AufenthG, § 25 Abs. 3 AufenthG und § 30 AufenthG besitzen, seit dem 01.01.2016 SGB II-Leistungen beziehen und 18 Jahre oder älter sind. Im FB werden die Ausländer mit einer AE gem. § 25 Abs. 2 S. 1 Alt. 1 und 2 AufenthG zusammen unter § 25 Abs. 2 AufenthG geführt, weshalb eine Differenzierung in die Aufenthaltsstatus des Flüchtlings und des subsidiär Schutzberechtigten nicht möglich ist. Als Auswertungsbeginn wurde der 01.01.2016 festgesetzt, um explizit die Fälle der im September 2015 beginnenden Flüchtlingskrise zu berücksichtigen. Da die Bearbeitung des Asylantrags einige Monate Zeit in Anspruch nimmt und erst nach der Feststellung eines Schutzstatus eine AE erteilt wird und der Übergang ins SGB II erfolgt, wurde als Fallbeginn der 01.01.2016 gewählt. Aufgrund der gewählten Thematik wurde es als sinnvoll erachtet erst Ausländer ab 18 Jahren einzubeziehen, obwohl die Erwerbsfähigkeit gem. § 7 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB II bereits ab Vollendung des 15. Lebensjahres vorliegt. Weiterhin enthält die Tabelle Angaben zu Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Sprachkenntnissen, schulischer Bildung und zum beruflichen Abschluss der Ausländer.

Aufgrund von Doppelerfassungen erfolgte die Bereinigung der Auswertung um 14 Datensätze. Weitere 4 Datensätze mit einer AE gem. § 30 AufenthG wurden gelöscht, da diese Personen nicht mit einem Inhaber einer AE gem. § 25 Abs. 1 bis 3 AufenthG in einer Bedarfsgemeinschaft (BG) leben. Anschließend fand die Entfernung der personenbezogenen Daten statt. Insgesamt konnten 1.455 Datensätze verwertet werden.⁴¹ Die Auswertung erfolgte mithilfe der Funktion Pivot-Table nach verschiedenen Kriterien in einzelnen Tabellenblättern. Dabei wurde die Verteilung der 1.455 Datensätze auf die vier Aufenthaltsstatus, zusätzlich unterschieden nach Geschlecht, ermittelt. Die Altersgruppen wurden mittels Altersangabe, auch differenziert nach Geschlecht, bestimmt. Mithilfe der Staatsangehörigkeit erfolgte die Auswertung, aus welchen Ländern die Ausländer stammen. Außerdem wurden die vorhandenen Sprachkenntnisse nach Niveaustufen, die Schulabschlüsse und beruflichen Qualifikationen ausgewertet, wobei in den meisten Fällen die Angaben fehlen. Oftmals sind diese Daten der Flüchtlinge nicht bekannt, weshalb die FM keinen Eintrag vornehmen können. Zusätzlich zu den absoluten Zahlen wurden die Prozentwerte berechnet und in Form von Diagrammen anschaulicher dargestellt. In den Kapiteln 3 und 4 wird auf die ausgewerteten Daten zurückgegriffen.

⁴⁰ Dies und das Folgende vgl. Anhang 7, Stand: 16.04.2018.

⁴¹ Aufgrund fehlender Eintragung der AE konnten nicht alle Datensätze ausgewertet werden, weshalb die tatsächliche Anzahl an Ausländern mit den entsprechenden AE höher ist.

Datenauswertung zu Vermittlungszahlen

Eine weitere des FD PuC mithilfe des Programms OPEN/PROSOZ erstellte Datengrundlage zu Vermittlungszahlen wurde herangezogen, deren Export in Excel erfolgte.⁴² Die Parameter bildeten Ausländer mit einer AE gem. § 25 Abs. 1 bis 3 AufenthG, Fallbeginn ab 01.01.2016 und 18 Jahre oder älter. In drei verschiedenen Tabellenblättern beinhaltet die Tabelle Angaben zu Vermittlungen in Arbeit und Ausbildung, Minijobs sowie Maßnahmen. Die Tabellen wurden um die personenbezogenen Daten des Ausländers und der Ausbildungs- und Arbeitsstätten bereinigt. Aufgrund der durch den FD PuC eingetragenen Funktion in der ersten Spalte (LfdNr), die auf die Kundennummer zurückgreift, lassen sich die jeweiligen Vermittlungszahlen durch entsprechend gesetzte Filter direkt in der Excel-Tabelle ablesen. Eine genaue Betrachtung der Vermittlungszahlen erfolgt in Kapitel 4.

Datenauswertung zu Maßnahmen

Ebenfalls durch den FD PuC wurden die monatlichen Vermittlungszahlen der Maßnahmen VOICE Academy in Buchenau und VOICE Connects in Marburg im Zeitraum von November 2017 bis März 2018 zur Verfügung gestellt. VOICE Connects besteht erst seit dem 01.11.2017, weshalb dieser Betrachtungszeitraum für beide Maßnahmen gewählt wurde.⁴³ Der jeweilige Bildungsträger der Maßnahme übermittelt monatlich die Zahlen an den FD PuC. Zu den Vermittlungen zählen, angelehnt an die Maßnahmenziele, z. B. Praktika, Vorstellungsgespräche, Ausbildungen, Minijobs oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen. Diese Vermittlungszahlen dienen der Betrachtung der Erfolgsaussichten der beiden Maßnahmen in Kapitel 5.

Die zur Verfügung gestellten Monatszahlen wurden, getrennt nach Maßnahmen, in einer Excel-Tabelle mit zwei Tabellenblättern zusammengeführt.⁴⁴ Dabei wurde der jeweilige Monat mit aktiver Teilnehmerzahl, Eintritten und parallel dazu im Sprachkurs befindlichen Teilnehmern erfasst. Bei den Vermittlungen erfolgte eine Beschränkung auf die Kategorien, die beide Bildungsträger mitteilen. Im Bereich der aktiven Teilnehmer, Eintritte und Teilnehmer im Sprachkurs wurden mithilfe der Funktion Mittelwert Durchschnittswerte errechnet. Unter den Vermittlungszahlen erfolgte eine Summenbildung.

⁴² Dies und das Folgende vgl. Anhang 8, Stand: 08.05.2018.

⁴³ Abfrage im Programm OPEN/PROSOZ.

⁴⁴ Dies und das Folgende vgl. Anhang 9.

3 Begriffsbestimmungen

In diesem Kapitel wird der Begriff des Flüchtlings abgegrenzt und die einzelnen aufenthaltsrechtlichen Status erläutert, die unter diesem zusammengefasst werden. Dabei wird lediglich auf die wichtigsten Voraussetzungen und Rechtsfolgen eingegangen. Außerdem werden verschiedenartige Beschäftigungsverhältnisse dargestellt, die Flüchtlinge nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integrieren können. Welche Arten von prekären Beschäftigungsverhältnissen es zu vermeiden gilt, wird ebenfalls erklärt.

3.1 Definition des Begriffs „Flüchtling“

Eine einheitliche Definition des Begriffs „Flüchtling“ existiert nicht. Einige Auffassungen schließen sich der Definition des Art. 1 der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) vom 28.07.1951⁴⁵ an und sehen lediglich diese Ausländer als Flüchtlinge an.⁴⁶ Andere Ansichten fassen den Begriff weiter und zählen Asylbewerber, Ausländer mit humanitären AE und abgelehnte Asylbewerber darunter.⁴⁷

In der vorliegenden Thesis umfasst der Begriff des „Flüchtlings“ die Personen mit einer AE gem. § 25 Abs. 1 AufenthG, § 25 Abs. 2 S. 1 Alt. 1 AufenthG, § 25 Abs. 2 S. 1 Alt. 2 AufenthG und § 25 Abs. 3 AufenthG, die aufgrund des durchlaufenen Asylverfahrens und der Entscheidung des BAMF über den Asylantrag eine AE durch die Ausländerbehörde erhalten. Nachfolgend werden die vier Schutzstatus differenziert.

3.1.1 Asylberechtigung

Das Grundrecht auf Asyl ist in Art. 16 a Abs. 1 Grundgesetz (GG) verankert.⁴⁸

Voraussetzungen

Zunächst muss eine politische Verfolgung vorliegen. Dies ist der Fall, wenn der Herkunftsstaat Verletzungen an Leib, Leben oder der persönlichen Freiheit des Einzelnen aufgrund asylrelevanter Merkmale vornimmt. Zu diesen zählt z. B. die politische Einstellung des Betroffenen, seine Religion, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe. Keine asylrelevanten Grün-

⁴⁵ Vgl. 3.1.2.

⁴⁶ Vgl. United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR) Deutschland (Hrsg.) o. J.(a), (online); Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.) o. J., (online) sowie BAMF (Hrsg.) 2016(c), (online).

⁴⁷ Vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V. (DIW) Berlin 2017, (Onlinedokument) S. 48; Aumüller 2016, (Onlinedokument) S. 11 sowie Schimke o. J., (Onlinedokument) S. 3.

⁴⁸ Dies und das Folgende vgl. Hufen 2016, S. 309 ff.; Dietz 2016, S. 123 ff. sowie Heusch/Haderlein/Schönenbroicher 2016, S. 9 f.

de sind z. B. Bürgerkriege, Naturkatastrophen oder Armut. Die politische Verfolgung muss vom Staat ausgehen, dem Staat zuzurechnen sein oder von ihm nicht eigenhändig verübt, aber geduldet werden.⁴⁹ Wurde der Staat durch staatsähnliche Organisationen, wie z. B. den Islamischen Staat verdrängt, liegt auch eine politische Verfolgung vor.

Das Asylrecht entfällt, wenn eine innerstaatliche Fluchtalternative vorhanden ist.⁵⁰ Diese besteht, wenn der Betroffene in einem Teil seines Herkunftsstaates verfolgt wird, aber in einem anderen Teil vor politischer Verfolgung sicher ist. Darüber hinaus ist in Art. 16 a Abs. 2 GG die Drittstaatenregelung verankert, die das Asylrecht seit der Reform im Jahr 1993 erheblich einschränkt. Danach entfällt das Asylrecht, wenn der Asylsuchende aus einem sicheren Drittstaat in die BRD einreist. Sichere Drittstaaten sind alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie Norwegen und die Schweiz. Die BRD ist daher ausschließlich von sicheren Drittstaaten umgeben. Da die meisten Asylbewerber auf dem Landweg einreisen oder ihren Reiseweg nicht nachweisen können, liegt die Anerkennungsquote der Asylberechtigten nur bei ca. 1 bis 2 %.⁵¹ Im FB InA – KJC zeigt sich ein ähnliches Bild, da von den 1.411 Ausländern mit einer AE gem. § 25 Abs. 1 bis 3 AufenthG nur 18 Asylberechtigte (AE gem. § 25 Abs. 1 AufenthG) sind, was einem Anteil von 1,3 % entspricht.⁵²

Rechtsfolgen

Liegt eine Anerkennung als Asylberechtigter vor, erhält der Ausländer eine AE gem. § 25 Abs. 1 AufenthG.⁵³ Die AE berechtigt zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit.⁵⁴ Familienangehörige, die sich in der BRD aufhalten, erhalten gem. § 26 Asylgesetz (AsylG) Familienasyl.⁵⁵ Halten sie sich im Ausland auf, wird ihnen gem. § 29 Abs. 2 AufenthG der Familiennachzug erleichtert. Der nachziehende Ehegatte erhält eine AE gem. § 30 AufenthG. Zu den 18 Asylberechtigten im FB erfolgte lediglich ein Ehegattennachzug.⁵⁶ Der Asylberechtigte ist gem. § 44 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 c AufenthG zur Teilnahme an einem Integrationskurs berechtigt und hat Anspruch auf SGB II- oder XII-Leistungen, sofern er seinen Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln sicherstellen kann.⁵⁷

Die AE wird mit einer Wohnsitzauflage gem. § 12 a Abs. 1 AufenthG i. V. m. dem Erlass des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport (HMdI) vom 24.08.2017 versehen, wonach der Asylberechtigte, der anerkannte Flüchtling, der subsidiär

⁴⁹ Dies und das Folgende vgl. Hufen 2016, S. 312.

⁵⁰ Dies und das Folgende vgl. Hufen 2016, S. 314 f. sowie Dietz 2016, S. 129 ff.

⁵¹ Vgl. Dietz 2016, S. 133 und 169 sowie Heusch/Haderlein/Schönenbroicher 2016, S. 9.

⁵² Vgl. Anhang 7, Tabellenblatt Anzahl AE.

⁵³ Dies und das Folgende vgl. Marx 2017, S. 373 sowie Dietz 2016, S. 50.

⁵⁴ Eine Erwerbstätigkeit umfasst sowohl die selbständige als auch unselbständige Beschäftigung.

⁵⁵ Dies und das Folgende vgl. Dietz 2016, S. 56 und 135.

⁵⁶ Vgl. Anhang 7, Tabellenblatt Aufenthaltsrechtlicher Status, händisch ausgezählt mithilfe des Aktenzeichens der BG.

⁵⁷ Vgl. Dietz 2016, S. 135.

Schutzberechtigte oder der Ausländer, dem erstmalig eine AE gem. § 25 Abs. 3 AufenthG erteilt wird, verpflichtet ist, für die Dauer von drei Jahren ab Anerkennung oder Erteilung der AE in dem Landkreis bzw. der kreisfreien Stadt seinen Wohnsitz zu nehmen, dem/der er für die Durchführung des Asylverfahrens zugewiesen wurde.⁵⁸ Die Wohnsitzauflage kann aufgehoben werden, wenn z. B. eine Ausbildung oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im Umfang von 15 Wochenstunden und mit einem Einkommen von mindestens 730,00 €⁵⁹ netto monatlich (durchschnittlicher Bedarf einer Einzelperson im SGB II) außerhalb des zugewiesenen Bereichs aufgenommen wird. § 12 a AufenthG wurde durch das am 06.08.2016 in Kraft getretene Integrationsgesetz in das AufenthG eingefügt.⁶⁰ Mit der Wohnsitzregelung soll eine bundesweit gleichmäßige Verteilung der Schutzsuchenden erreicht, die Integration erleichtert und eine Entstehung sozialer Brennpunkte vermieden werden.

3.1.2 Flüchtlingseigenschaft

Die Flüchtlingseigenschaft und der subsidiäre Schutz bilden den internationalen Schutz gem. § 1 Abs. 1 Nr. 2 AsylG, der auf die europäische Qualifikationsrichtlinie (QRL) 2011/95/EU zurückgeht.⁶¹ Mit § 3 ff. AsylG wurde die Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaft in nationales Recht umgesetzt.

Voraussetzungen

§ 3 Abs. 1 AsylG definiert einen Flüchtling als einen Ausländer, der sich aus begründeter Furcht vor Verfolgung wegen seiner Rasse, Religion, Nationalität, politischen Überzeugung oder Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit er besitzt und dessen Schutz er nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Furcht nicht in Anspruch nehmen will oder in dem er als Staatenloser seinen vorherigen gewöhnlichen Aufenthalt hatte und in das er nicht zurückkehren kann oder wegen dieser Furcht nicht zurückkehren will.⁶² Damit ist § 3 Abs. 1 AsylG an die Definition des Art. 1 GFK angelehnt. In den §§ 3 a bis 3 e AsylG werden die Tatbestände des § 3 Abs. 1 AsylG näher ausgestaltet.

Rechtsfolgen

Wird einem Ausländer die Flüchtlingseigenschaft zuerkannt, erhält er eine AE gem. § 25 Abs. 2 S. 1 Alt. 1 AufenthG.⁶³ Die weiteren Rechtsfolgen sind identisch mit denen des Asylberechtigten. Im FB InA – KJC besitzen 1.275 Ausländer (90,4 %) eine AE

⁵⁸ Dies und das Folgende vgl. Marx 2017, S. 374 sowie HMdI 2017, (Onlinedokument) S. 2 f.

⁵⁹ Laut interner Mitteilung einer Mitarbeiterin der Ausländerbehörde wurde der Bedarf zum 2. Quartal 2018 von 723,00 € auf 730,00 € angehoben.

⁶⁰ Dies und das Folgende vgl. Welte 2017, S. 201 f.

⁶¹ Dies und das Folgende vgl. Dietz 2016, S. 136 sowie Heusch/Haderlein/Schönenbroicher 2016, S. 18 f.

⁶² Dies und das Folgende vgl. Heusch/Haderlein/Schönenbroicher 2016, S. 19 f. sowie UNHCR Deutschland (Hrsg.) o. J.(b), (Onlinedokument) S. 2.

⁶³ Vgl. Dietz 2016, S. 140 sowie Heusch/Haderlein/Schönenbroicher 2016, S. 39.

gem. § 25 Abs. 2 S. 1 Alt. 1 und 2 AufenthG.^{64,65} Insgesamt sind nur 43 Ehegattennachzüge zu verzeichnen.^{66,67}

3.1.3 Subsidiärer Schutz

Dieser wurde im Jahr 2013 als eigenständiger Schutzstatus auf Grundlage der Art. 15 ff. QRL in § 4 AsylG verankert und bezieht sich maßgeblich auf Art. 3 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK).⁶⁸

Voraussetzungen

Gem. § 4 Abs. 1 S. 1 AsylG ist ein Ausländer subsidiär schutzberechtigt, wenn ihm in seinem Heimatland ein ernsthafter Schaden droht. Dies ist gem. § 4 Abs. 1 S. 2 AsylG der Fall, wenn ihm die Verhängung oder Vollstreckung der Todesstrafe, Folter, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Bestrafung droht oder eine ernsthafte individuelle Bedrohung des Lebens oder der Unversehrtheit einer Zivilperson infolge willkürlicher Gewalt im Rahmen eines internationalen oder innerstaatlichen bewaffneten Konflikts besteht.

Rechtsfolgen

Die AE wird gem. § 25 Abs. 2 S. 1 Alt. 2 AufenthG erteilt.⁶⁹ Die weiteren Rechtsfolgen ähneln denen der Asylberechtigung und der Flüchtlingseigenschaft. Nachfolgend werden daher nur die Abweichungen erläutert. Im FB besitzen 1.275 Ausländer (90,4 %) eine AE gem. § 25 Abs. 2 S. 1 Alt. 1 und 2 AufenthG.^{70,71}

Familienangehörige außerhalb des Bundesgebiets unterliegen gem. § 29 Abs. 2 AufenthG dem erleichterten Familiennachzug, der für subsidiär Schutzberechtigte, die nach dem 17.03.2016 eine AE erhalten haben, gem. § 104 Abs. 13 AufenthG bis zum 31.07.2018 ausgesetzt ist.⁷² Ab dem 01.08.2018 ist der Familiennachzug bundesweit auf monatlich 1.000 Personen begrenzt. Für den Fall, dass monatlich mehr als 1.000

⁶⁴ Wie bereits unter 2.2 erläutert werden Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte im FB zusammen unter § 25 Abs. 2 AufenthG geführt. Eine Differenzierung ist nicht möglich.

⁶⁵ Vgl. Anhang 7, Tabellenblatt Anzahl AE.

⁶⁶ Vgl. Anhang 7, Tabellenblatt Aufenthaltsrechtlicher Status, händisch ausgezählt mithilfe des Aktenzeichens der BG.

⁶⁷ Da der Familiennachzug zu subsidiär Schutzberechtigten ausgesetzt ist, sind die meisten Familiennachzüge vermutlich zu den Flüchtlingen erfolgt.

⁶⁸ Dies und das Folgende vgl. Dietz 2016, S. 141 ff. sowie Heusch/Haderlein/Schönenbroicher 2016, S. 40 ff.

⁶⁹ Vgl. Dietz 2016, S. 149 sowie Heusch/Haderlein/Schönenbroicher 2016, S. 50.

⁷⁰ Wie bereits unter 2.2 erläutert werden Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte im FB zusammen unter § 25 Abs. 2 AufenthG geführt. Eine Differenzierung ist nicht möglich.

⁷¹ Vgl. Anhang 7, Tabellenblatt Anzahl AE.

⁷² Dies und das Folgende vgl. Heusch/Haderlein/Schönenbroicher 2016, S. 50; Fehrenbacher, HTK-AusIR / § 104 AufenthG / zu Abs. 5 03/2018 Nr. 1.3, (online) sowie CDU, CSU und SPD 2018, (Onlinedokument) S. 102.

Visaanträge gestellt werden, müssen entsprechende Verfahrensweisen in einem noch zu erlassenden Bundesgesetz näher geregelt werden. Ob sich unter den 43 Ausländern mit einer AE gem. § 30 AufenthG Ehegatten von subsidiär Schutzberechtigten befinden, die vor dem ausgesetzten Familiennachzug eingereist sind, lässt sich nicht ermitteln.

3.1.4 Abschiebungsverbote gem. § 60 Abs. 5 oder § 60 Abs. 7 AufenthG

Voraussetzungen

Ein Ausländer darf gem. § 60 Abs. 5 AufenthG nicht abgeschoben werden, wenn sich aus der Anwendung der EMRK ergibt, dass die Abschiebung unzulässig ist.⁷³ Da diese bereits im Rahmen des subsidiären Schutzes geprüft wird, findet das Abschiebungsverbot kaum praktische Anwendung.

Von größerer Bedeutung ist das Abschiebungsverbot gem. § 60 Abs. 7 AufenthG. Danach soll von der Abschiebung eines Ausländers in einen anderen Staat abgesehen werden, wenn ihm dort eine erhebliche konkrete Gefahr für Leib, Leben oder Freiheit droht. Bei Gefahren, denen die Bevölkerung allgemein ausgesetzt ist, wie z. B. eine schlechte Sicherheitslage oder mangelhafte hygienische Verhältnisse, besteht kein Abschiebungsverbot.

Rechtsfolgen

Liegt eines dieser Abschiebungsverbote vor, soll dem Ausländer eine AE gem. § 25 Abs. 3 AufenthG erteilt werden.⁷⁴ Die Rechtsfolgen sind überwiegend identisch mit dem subsidiären Schutz. Nachfolgend werden lediglich die Abweichungen erläutert. Die AE berechtigt nur zur Ausübung einer Beschäftigung gem. § 31 Beschäftigungsverordnung.^{75,76}

Der Familiennachzug wird gem. § 29 Abs. 3 AufenthG nur gewährt, sofern es aus völkerrechtlichen oder humanitären Gründen oder zur Wahrung der politischen Interessen der BRD geboten ist. Es besteht kein Anspruch auf die Teilnahme an einem Integrationskurs, der Sozialleistungsträger kann aber eine Verpflichtung aussprechen. Im FB besitzen 118 Ausländer (8,4 %) eine AE gem. § 25 Abs. 3 AufenthG.⁷⁷

⁷³ Dies und das Folgende vgl. Dietz 2016, S. 150 und 152 sowie Heusch/Haderlein/Schönenbroicher 2016, S. 51 ff.

⁷⁴ Vgl. Dietz 2016, S. 51; Heusch/Haderlein/Schönenbroicher 2016, S. 57 sowie Frings/Tießler-Marenda 2015, S. 164.

⁷⁵ Bei einer Beschäftigung handelt es sich gem. § 7 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) um eine nichtselbständige Arbeit, insbesondere in einem Arbeitsverhältnis.

⁷⁶ Dies und das Folgende vgl. Marx 2017, S. 390 f.; Heusch/Haderlein/Schönenbroicher 2016, S. 57 sowie Frings/Tießler-Marenda 2015, S. 180.

⁷⁷ Vgl. Anhang 7, Tabellenblatt Anzahl AE.

3.2 Beschäftigungsverhältnisse

Nachfolgend werden die förderlichen (sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigungsverhältnisse erörtert, die die AMI von Flüchtlingen unterstützen. Anschließend wird auf prekäre Beschäftigungen eingegangen.

3.2.1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen

Normalarbeitsverhältnis

Hierunter werden alle unbefristeten Vollzeitarbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer zusammengefasst, für die Versicherungspflicht in der Sozialversicherung besteht.⁷⁸ Die Sozialversicherung ist in den Sozialgesetzbüchern geregelt und setzt sich aus der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen-, Pflege- und Unfallversicherung zusammen, in die beide Parteien Beiträge einzahlen.⁷⁹ Die Beiträge der Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber allein.

Teilzeitbeschäftigung

Im Laufe der Zeit sind vielfältige Formen von Beschäftigungsverhältnissen entstanden, die meist als atypische Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet werden.⁸⁰ Das Modell der Teilzeitbeschäftigung wird häufig praktiziert und basiert auf dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001. Hierbei handelt es sich auch um eine sozialversicherungspflichtige unbefristete Beschäftigung, die sich durch die verringerte Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers von dem Normalarbeitsverhältnis unterscheidet. Frauen arbeiten oftmals in Teilzeit, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

Ausbildungsverhältnis

Ausbildungsverhältnisse zählen ebenfalls zu den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen.⁸¹ Sie werden auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes zwischen einem Auszubildenden und einem Ausbilder geschlossen, um dem Auszubildenden alle erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten in einem staatlich anerkannten Beruf zu vermitteln.⁸² Das Ausbildungsverhältnis findet meist im dualen System statt und ist auf die Dauer der Ausbildung befristet. Das Ziel ist die spätere Ausübung einer unbefristeten Vollzeittätigkeit in dem erlernten qualifizierten Beruf.

⁷⁸ Vgl. Oschmiansky/Kühl/Obermeier 2014(a), (online) sowie Hensche 2017, (online).

⁷⁹ Dies und das Folgende vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.) 2017, (Onlinedokument) S. 2, 16 und 159.

⁸⁰ Dies und das Folgende vgl. Tiedemann 2014, (online).

⁸¹ Vgl. BA (Hrsg.) 2013, (online).

⁸² Dies und das Folgende vgl. Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH (Hrsg.) o. J.(a) und (b), (online).

3.2.2 Prekäre Beschäftigungen

Als prekär werden Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet, bei denen unterschiedliche Problematiken auftreten können, wie z. B. nicht auf Dauer angelegte Verhältnisse, niedrige Löhne oder keine sozialversicherungspflichtige Absicherung.⁸³

Leih-/Zeitarbeit

Der Leiharbeitnehmer ist hier bei einer Leiharbeitsfirma (Verleiher) angestellt, die ihn und seine Arbeitskraft einem anderen Unternehmen (Entleiher) zur Verfügung stellt.⁸⁴ Es handelt sich um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, in die häufig ungelernete Arbeitslose einmünden, die aber stärker den Schwankungen der Wirtschaft ausgesetzt sind. Bei steigender Auftragslage werden Leiharbeitnehmer eingestellt, die in Zeiten von konjunkturellem Abschwung wieder entlassen werden. Die Einsatzbereiche befinden sich hauptsächlich in der Produktion und dem Dienstleistungsbereich. Die Arbeitsverhältnisse bestehen oftmals nur wenige Monate, weshalb sie keinen gesicherten Arbeitsplatz darstellen. Außerdem werden Leiharbeitnehmer für die gleiche Tätigkeit in dem entliehenen Unternehmen schlechter entlohnt als festangestellte Arbeitnehmer. Durch gesetzliche Regelungen, wie z. B. die Einführung des Mindestlohns wurden in der Vergangenheit Angleichungen vorgenommen, Unterschiede bestehen aber nach wie vor.

Geringfügige Beschäftigung

Geringfügige Beschäftigungen sind in § 8 SGB IV definiert und besser bekannt als Minijobs.⁸⁵ Nach der Definition liegt ein solches Beschäftigungsverhältnis vor, wenn das Arbeitsentgelt monatlich 450,00 € nicht übersteigt. Die Minijobs haben in der Vergangenheit umfassende Reformen erfahren.⁸⁶ Aktuell besteht für ab dem 01.01.2013 aufgenommene geringfügige Beschäftigungen Versicherungspflicht in der Rentenversicherung. Auf Antrag ist eine Befreiung von dieser möglich. Von allen anderen Sozialabgaben ist der Arbeitnehmer befreit. Geringfügige Beschäftigungen, die bereits vor dem 01.01.2013 bestanden haben, sind generell sozialversicherungsfrei; ein Verzicht auf die Versicherungsfreiheit ist möglich. Der Arbeitgeber hat i. d. R. einen Pauschalbeitrag von 30 % abzuführen. Wenn SGB II-Leistungsempfänger geringfügige Beschäftigungen ausüben, sind sie in aller Regel weiterhin auf staatliche Leistungen angewiesen.⁸⁷ Außerdem obliegt den Sozialleistungsträgern die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung gem. § 26 SGB II.

⁸³ Vgl. Weinkopf/Hieming/Mesaros 2009, (Onlinedokument) S. 7.

⁸⁴ Dies und das Folgende vgl. Oschmiansky/Kühl/Obermeier 2014(b), (online).

⁸⁵ Dies und das Folgende vgl. Oschmiansky/Obermeier 2014, (online).

⁸⁶ Dies und das Folgende vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.) 2013, (online).

⁸⁷ Dies und das Folgende vgl. Oschmiansky/Obermeier 2014, (online).

Selbständigkeit

Die Selbständigkeit ist kein klassisches Beschäftigungsverhältnis, da der Erwerbstätige in keinem Abhängigkeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber steht.⁸⁸ Er ist selbst der Arbeitgeber und wird auf eigene Rechnung tätig, ggf. hat er weitere Angestellte. Selbständige unterliegen seit dem 01.01.2009 der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung, für ihre Altersvorsorge müssen sie durch ihre erwirtschafteten Einnahmen eigenständig aufkommen. Gegen Arbeitslosigkeit sind sie nicht abgesichert und haben meist längere Arbeitszeiten als angestellte Arbeitnehmer. Mindest- oder Schutzstandards gibt es für Selbständige nicht. Trotz Selbständigkeit können manche Erwerbstätige ihr Existenzminimum nicht eigenständig sicherstellen und sind auf ergänzende SGB II-Leistungen angewiesen. Aufgrund dieses finanziellen Risikos gehört die Selbständigkeit zu den prekären Beschäftigungen, die nicht als Alternative für die AMI von Flüchtlingen herangezogen werden sollte.

⁸⁸ Dies und das Folgende vgl. Obermeier/Schultheis 2014, (online).

4 Problematiken bei der Arbeitsmarktintegration

In diesem Kapitel werden die Problematiken erläutert, die bei der AMI von Flüchtlingen auftreten können. Inhaltlich beruhen diese überwiegend auf den ausgewerteten Experteninterviews und Ergänzungen durch Grafiken. Da es sich bei den Flüchtlingen um eine heterogene Gruppe handelt, sind die auftretenden Problematiken individuell und nicht auf jeden Flüchtling übertragbar.⁸⁹ Meist liegen mehrere Hindernisse parallel zueinander vor, die als multiple Vermittlungshemmnisse ineinandergreifen. Die Gliederung in die folgenden Kategorien ist nicht abschließend, da die Übergänge zwischen den Kategorien fließend sind. Am Ende des Kapitels wird der aktuelle Stand der AMI von Flüchtlingen anhand von Vermittlungszahlen dargestellt.

4.1 Demographische Merkmale

4.1.1 Alter und Geschlecht

Zunächst ist zu erwähnen, dass im FB die Männer mit 69,4 % gegenüber den Frauen mit 30,6 % die größere Gruppe der Flüchtlinge bilden (siehe Abbildung 1).⁹⁰

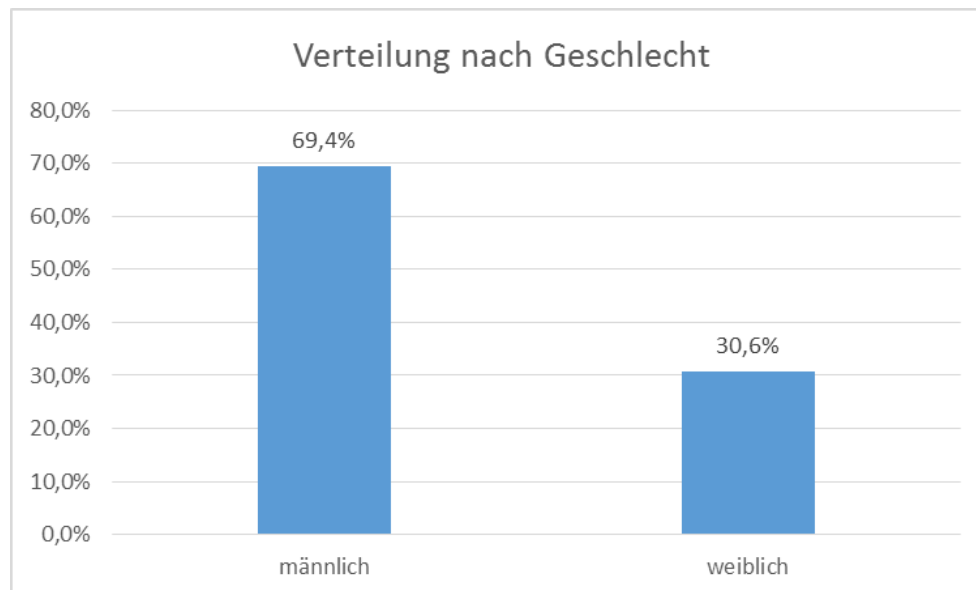


Abbildung 1 - Verteilung nach Geschlecht⁹¹

⁸⁹ Dies und das Folgende vgl. Anhang 2, S. 4 sowie Anhang 3, S. 11.

⁹⁰ Die Grafiken in diesem Kapitel beziehen sich nur auf Flüchtlinge mit einer AE gem. § 25 Abs. 1 bis 3 AufenthG. Die Ehegatten mit einer AE gem. § 30 AufenthG finden aufgrund des anderen Aufenthaltszwecks keine Berücksichtigung.

⁹¹ Eigene Darstellung, Datengrundlage: vgl. Anhang 7, Tabellenblatt Alter.

Bei der Altersgruppenverteilung der Männer sind mit 38,6 % die meisten Männer im Alter von 18 bis 25 Jahren, gefolgt von 37,4 % im Alter von 26 bis 35 Jahren, was insgesamt 76 % entspricht (siehe Abbildung 2).

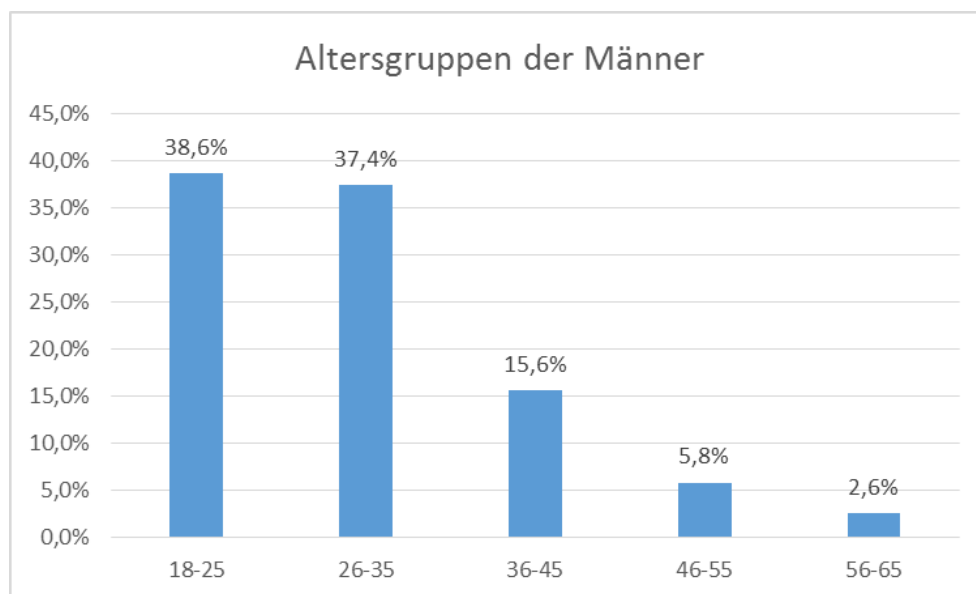


Abbildung 2 - Altersgruppen der Männer⁹²

Unter den Frauen sind 35 % im Alter von 18 bis 25 Jahren und mit 37 % die größte Gruppe im Alter von 26 bis 35 Jahren. In den höheren Altersgruppen (ab 46 Jahre) liegen die Frauen anteilmäßig über den Männern. Insgesamt stammen auch hier mit 72 % die meisten Frauen aus den jüngeren Altersgruppen (siehe Abbildung 3).

⁹² Eigene Darstellung, Datengrundlage: vgl. Anhang 7, Tabellenblatt Alter.

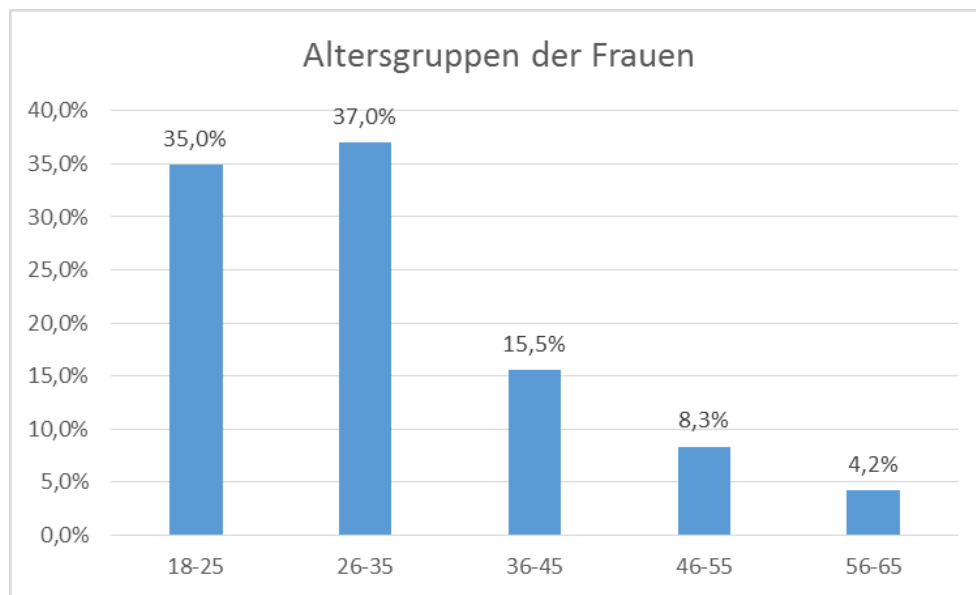


Abbildung 3 - Altersgruppen der Frauen⁹³

Damit besteht die Gruppe der Flüchtlinge überwiegend aus jungen Menschen im Alter von 18 bis 35 Jahren, von denen die jungen Männer insgesamt die größte Gruppe im FB darstellen.

Bezüglich des Alters sind alle Interviewpartner der Meinung, dass sich der Erwerb von Kenntnissen in jüngeren Jahren schneller vollziehen lässt.⁹⁴ Mit zunehmendem Lebensalter ist eine Verfestigung der Gewohnheiten erkennbar, die eine grundlegende Veränderung der Haltung erschwert. Die Orientierung in einem unbekanntem System in einem anderen Land nimmt mehr Zeit in Anspruch als bei jüngeren Menschen. Da es sich bei der Gruppe der Flüchtlinge überwiegend um junge Menschen handelt, dürfte der Kenntniserwerb aufgrund des Alters kein allzu großes Problem darstellen.

4.1.2 Nationalität

Bei den Herkunftsländern stammen mit 58,2 % die meisten Flüchtlinge aus Syrien, gefolgt von 11,4 % aus Eritrea, 9,9 % aus Afghanistan, 5,9 % aus dem Irak, 5,2 % aus Somalia und zuletzt 4,3 % aus dem Iran (siehe Abbildung 4).

⁹³ Eigene Darstellung, Datengrundlage: vgl. Anhang 7, Tabellenblatt Alter.

⁹⁴ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

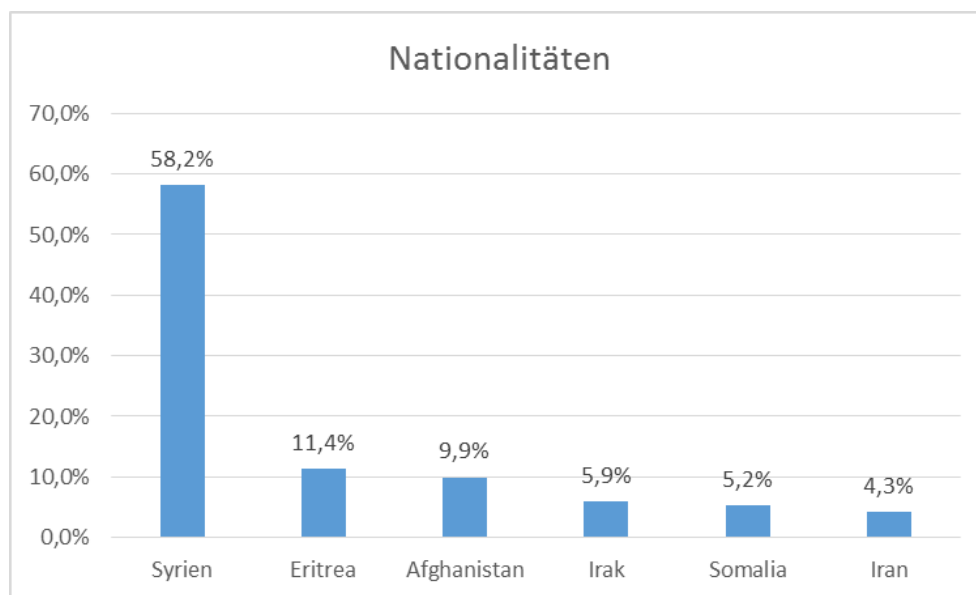


Abbildung 4 - Nationalitäten⁹⁵

Diese sechs Nationalitäten umfassen insgesamt einen Anteil von 94,9 %. Die restlichen 5,1 % werden nicht berücksichtigt, da sie sich aus verschiedenen anderen Nationalitäten zusammensetzen, die einzeln betrachtet nicht näher ins Gewicht fallen. Die fünf Länder mit einer hohen Bleibeperspektive (Syrien, Eritrea, Irak, Iran und Somalia), die bereits während des Asylverfahrens einen Integrationskurs besuchen dürfen, stellen damit die Hauptherkunftsländer der Kunden im FB dar.⁹⁶ Afghanistan als drittgrößte Gruppe bildet eine Ausnahme. Insgesamt betrachtet stammt mit fast 60 % die größte Gruppe aus Syrien und damit aus dem arabischsprachigen Raum. Es zeigt sich, dass die jungen syrischen Männer die größte zu betreuende Flüchtlingsgruppe bilden.

Die befragten Experten sind sich nicht einig, ob lediglich aufgrund der Nationalität Problematiken bei der AMI festgestellt werden können.⁹⁷ Während einerseits die Auffassung vertreten wird, dass allein die Nationalität kein Problem darstellt, ist andererseits eine Differenzierung nach Nationalitäten erforderlich. Im letzten Experteninterview ist geäußert worden, dass Syrer hohe Bildungsstände mitbringen, wohingegen viele Eritreer einen vergleichsweise niedrigen Bildungsstand aufweisen würden und ihnen daher der Spracherwerb schwerer falle. Da aufgrund der quantitativen Verteilung der Syrer und Eritreer keine repräsentative Aussage zum Bildungsstand möglich ist, unterbleibt ein Vergleich an dieser Stelle.

⁹⁵ Eigene Darstellung, Datengrundlage: vgl. Anhang 7, Tabellenblatt Nationalität.

⁹⁶ Vgl. BAMF (Hrsg.) 2018(a), (online).

⁹⁷ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

4.2 Kenntnisse und Fähigkeiten

In diesem Unterkapitel beziehen sich die angegebenen Prozentwerte in den Grafiken lediglich auf einen geringen Teil von ca. 30 % der Flüchtlinge. Dies liegt daran, dass oftmals die benötigten Informationen der Flüchtlinge nicht nachgewiesen werden können oder nicht bekannt sind und daher kein Eintrag (Bezeichnung „leer“) vorgenommen oder „unbekannt“ eingetragen wird. Diese Tendenzen i. V. m. den Ausführungen der Experten lassen den Schluss zu, dass die nachfolgenden Daten als repräsentativ erachtet werden und einen verlässlichen Querschnitt der Bildungsgrade der Flüchtlinge widerspiegeln können.

4.2.1 Sprachkenntnisse

Fehlende Deutschkenntnisse stellen das Hauptproblem bei der AMI von Flüchtlingen dar und stehen in direkter Beziehung zu den folgenden Unterpunkten.⁹⁸ Der vom BAMF angebotene Integrationskurs gem. § 43 AufenthG zielt auf den Spracherwerb und die Vermittlung von Kenntnissen zur deutschen Rechtsordnung, Kultur und Gesellschaft ab und umfasst die Niveaustufen A1, A2 und B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen.⁹⁹ Der allgemeine Integrationskurs umfasst 600 Stunden Sprachkurs und 100 Stunden Orientierungskurs und gilt mit dem Nachweis ausreichender Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 und dem bestandenen Test zum Orientierungskurs als erfolgreich abgeschlossen. Laut der Experten wird das Niveau B1 als Minimum für die AMI benötigt, damit die Flüchtlinge die deutsche Sprache im Schriftbild verstehen, mit Kollegen und dem Arbeitgeber kommunizieren und Sicherheitsbestimmungen sowie Arbeitsanweisungen umsetzen können.¹⁰⁰ Durch das schnelle und oftmals dialektbedingte Sprechen der Deutschen können zusätzlich Verständigungsschwierigkeiten auftreten.

Außerdem spielt die auszuübende Tätigkeit eine Rolle. Bei einfachen Tätigkeiten, wie z. B. Reinigungsarbeiten, sind weniger Sprachkenntnisse erforderlich als bei qualifizierten Berufen, wie z. B. Ingenieuren, Apotheker oder Psychologen. Hierfür wird ein höheres Sprachniveau als B1 benötigt, was oft ein Grund dafür ist, dass Flüchtlinge nicht ihren erlernten Beruf ausüben können. Um eine Berufsausbildung erfolgreich absolvieren und die Inhalte in der Berufsschule verstehen zu können, benötigt ein Flüchtling laut der Experten mindestens das Sprachniveau B2. Für die Aufnahme eines Studiums ist je nach Studiengang eine DSH-Prüfung (Deutsche Sprachprüfung für den Hochschulzugang) auf dem Sprachniveau B2 bis C2 abzulegen.¹⁰¹ Zum 01.07.2016 wurden in § 45 a AufenthG die berufsbezogenen Deutschsprachkurse als Regelinstrument eingeführt, die auf den Integrationskurs aufbauen und ebenfalls vom BAMF durchge-

⁹⁸ Vgl. Anhang 5, S. 1.

⁹⁹ Dies und das Folgende vgl. BAMF (Hrsg.) 2017(b), (Onlinedokument) S. 1.

¹⁰⁰ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

¹⁰¹ Vgl. Sprachcafe Sprachschule Düsseldorf (Hrsg.) 2018, (online).

führt werden.^{102,103} Sie können von Migranten im SGB II-Bezug ab dem Sprachniveau B1 besucht werden, um den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Im FB fehlen bei 73,6 % (1.039 Personen) Einträge der Sprachkenntnisse.¹⁰⁴ Damit verbleiben lediglich 26,4 % (372 Flüchtlinge), bei denen eine Aussage zu den Sprachkenntnissen möglich ist. Von diesen besitzen 27,4 % das Sprachniveau A1, 31,5 % das Niveau A2 und mit 35,2 % verfügen die meisten über das Niveau B1. Nur 5,9 % besitzen ein höheres Sprachniveau (5,1 % B2 und 0,8 % C1) (siehe Abbildung 5).

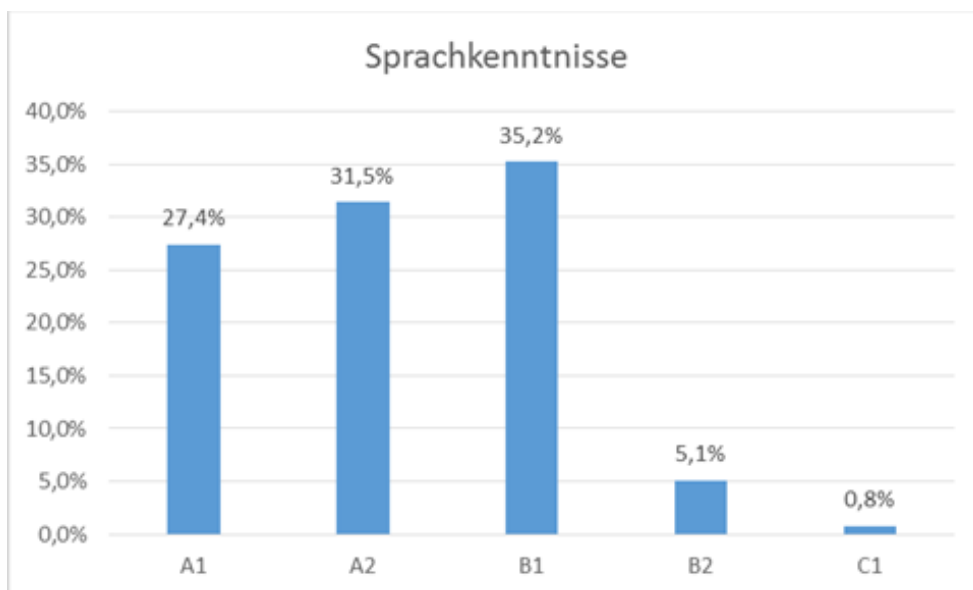


Abbildung 5 - Sprachkenntnisse¹⁰⁵

Auf Grundlage der vorherigen Ausführungen besitzen damit 58,9 % (A1 und A2) kein arbeitsmarktaugliches Sprachniveau. Auch bei den 35,2 % der Flüchtlinge mit B1 ist das Sprachniveau nicht ausreichend, wenn sie eine Ausbildung anstreben.

Darüber hinaus ergeben sich weitere Problematiken in Bezug auf die Sprachkenntnisse.¹⁰⁶ Aufgrund der ländlichen Strukturen im Landkreis Marburg-Biedenkopf werden Integrationskurse teilweise nur zeitverzögert durchgeführt, da das BAMF eine Mindestteilnehmerzahl von zwölf Personen vorschreibt. Integrationskurse mit zusätzlicher Kinderbetreuung werden seit dem 20.03.2017 über das BAMF angeboten.¹⁰⁷ Allerdings existieren laut des Experten 1 des FD Migration nur wenige Angebote, da der Sprach-

¹⁰² Dies und das Folgende vgl. BAMF (Hrsg.) 2018(b), (online).

¹⁰³ Bis zum 31.12.2017 lief parallel dazu das Europäische Sozialfonds (ESF)-BAMF-Förderprogramm mit gleichartigen Inhalten.

¹⁰⁴ Dies und das Folgende vgl. Anhang 7, Tabellenblatt Sprachkenntnisse.

¹⁰⁵ Eigene Darstellung, Datengrundlage: vgl. Anhang 7, Tabellenblatt Sprachkenntnisse.

¹⁰⁶ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

¹⁰⁷ Vgl. BAMF (Hrsg.) 2017(c), (online).

kursträger hierfür eine Erziehungskraft beschäftigen muss.¹⁰⁸ Gelegentlich fühlen sich Flüchtlinge in einer Niveaustufe unterfordert, wären aber in der höheren Stufe überfordert. Teilweise empfinden sie den Spracherwerb auch als zeitraubend oder sind nicht genügend motiviert. Gründe dafür können sein, dass viele gleichsprachige Migranten im Umkreis leben, Schulden für die Flucht zurückzahlen sind oder die im Heimatland verbliebene Familie Unterstützung benötigt, weshalb die Flüchtlinge umgehend arbeiten möchten. Viele nehmen eine geringfügige Beschäftigung bei einem ausländischen Arbeitgeber auf, wo sie sich in ihrer Muttersprache unterhalten können.

Ein weiteres Hindernis ist, dass ca. 30 %¹⁰⁹ der Flüchtlinge nicht alphabetisiert sind. Sie lassen sich in primäre und funktionale Analphabeten sowie Zweitschriftler kategorisieren.¹¹⁰ Primäre Analphabeten haben in ihrem Heimatland keine Schule besucht und können nicht lesen und schreiben. Funktionale Analphabeten haben meist längerfristig eine Schule besucht, besitzen aber keine ausreichenden Kenntnisse ihrer Muttersprache im Lesen und Schreiben. Bei den Zweitschriftlern handelt es sich um Personen, die alphabetisiert sind, aber nicht in lateinischer Schrift. Dieser Personenkreis besucht zunächst einen Alphabetisierungskurs in deutscher Sprache und benötigt mehr Zeit zum Spracherwerb als Ausländer im allgemeinen Integrationskurs.¹¹¹ Primäre und funktionale Analphabeten schließen den Alphabetisierungskurs meist mit dem Sprachniveau A2 ab. Oftmals sind Frauen schlechter alphabetisiert als Männer, da der Spracherwerb aufgrund des traditionellen Familien- und Rollenbildes eine nachgeordnete Bedeutung hat.¹¹²

4.2.2 Schulische Bildung

Auch die schulische Bildung stellt ein Hindernis für die AMI von Flüchtlingen dar. Im FB zeigt sich folgendes Bild der schulischen Kenntnisse.¹¹³ Bei 69,4 % der Flüchtlinge (979 Personen) fehlen entsprechende Einträge, weshalb lediglich 30,6 % (432 Ausländer) verbleiben.

Von diesen werden drei Personen nicht berücksichtigt, da bei diesen „ohne Fachhochschulreife“ (zweimal) und „ohne Fachhochschul-/Hochschulabschluss“ (einmal) eingetragen ist. Hier war nicht zu ermitteln, welcher Schulabschluss vorliegt. Weitere 17 Flüchtlinge, die über einen (Fach-)Hochschulabschluss verfügen, finden keine Berücksichtigung, da dieser Abschluss den beruflichen Qualifikationen zugeordnet wird.

¹⁰⁸ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

¹⁰⁹ Die Zahl wurde vom Experten des Fallmanagements geschätzt (vgl. Anhang 2, S. 1).

¹¹⁰ Dies und das Folgende vgl. Feldmeier 2015, (Onlinedokument) S. 39 ff.

¹¹¹ Dies und das Folgende vgl. Feldmeier 2015, (Onlinedokument) S. 13 f.

¹¹² Vgl. Feldmeier 2015, (Onlinedokument) S. 37.

¹¹³ Dies und das Folgende vgl. Anhang 7, Tabellenblatt schulische Bildung.

47,3 % der verbleibenden 412 Personen verfügen über keinen Schulabschluss, wohingegen 29,6 % die (Fach-)Hochschulreife (2,2 % Fachhochschulreife und 27,4 % Abitur) als Schulabschluss nachweisen können. 14,8 % besitzen einen Hauptschulabschluss (11,9 % Hauptschulabschluss und 2,9 % qualifizierter Hauptschulabschluss) und 8,3 % die mittlere Reife (siehe Abbildung 6).

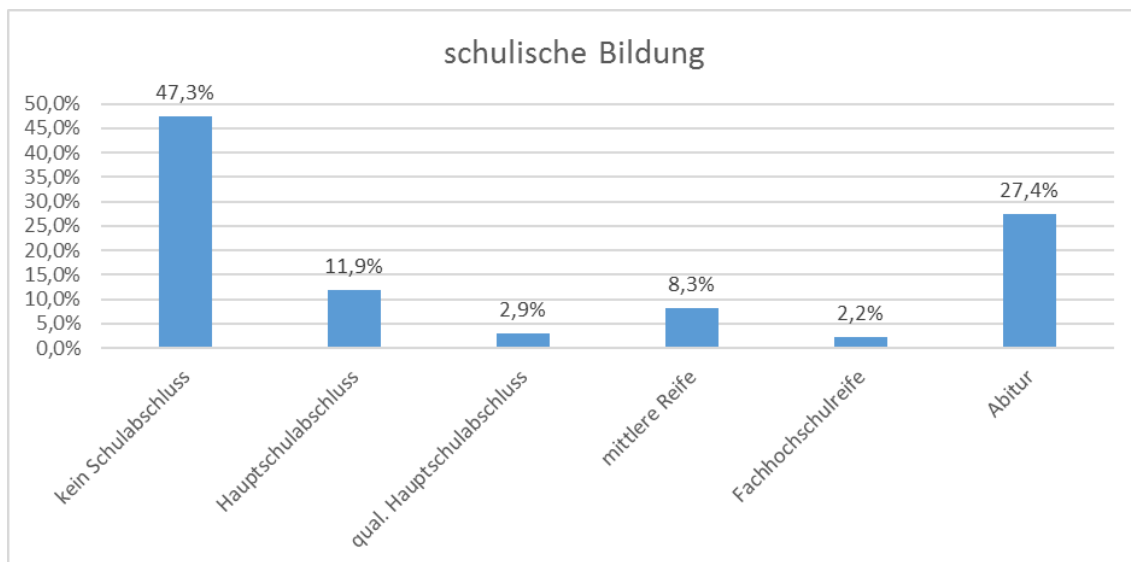


Abbildung 6 - schulische Bildung¹¹⁴

Somit verfügen 27,4 % mit dem Abitur über den höchsten zu erreichenden Schulabschluss, aber auch tendenziell fast die Hälfte der Flüchtlinge über keinen Schulabschluss, der in Deutschland eine Grundvoraussetzung für eine dauerhafte Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist.

Ein weiteres Problem zeigt sich im Vergleich der unterschiedlichen Bildungssysteme. Da die größte Gruppe der Flüchtlinge aus Syrien stammt und in zwei Experteninterviews erwähnt worden ist, dass Syrer häufig über Abitur verfügen, wird das syrische Schulsystem nachfolgend exemplarisch dargestellt.¹¹⁵

Syrische Schüler besuchen neun Jahre lang den Primarbereich, für den Schulpflicht besteht.¹¹⁶ Dieser gliedert sich in sechs Jahre Grundschule und drei Jahre weiterführende Schule. Anschließend können sie den dreijährigen Sekundarbereich besuchen, der wiederum aus einem allgemeinbildenden und einem berufsbildenden Zweig besteht. Die Ergebnisse der Abschlussprüfung entscheiden darüber, welchem Bereich die syrischen Schüler zugeteilt werden. Im allgemeinbildenden Sekundarbereich ist der Erwerb des Abiturs in einem literarisch-geisteswissenschaftlichen oder einem mathe-

¹¹⁴ Eigene Darstellung, Datengrundlage: vgl. Anhang 7, Tabellenblatt schulische Bildung.

¹¹⁵ Vgl. Anhang 2, S. 5 sowie Anhang 5, S. 5.

¹¹⁶ Dies und das Folgende vgl. Kultusminister Konferenz (Hrsg.) 2017, (Onlinedokument) S. 3 ff. und 16 sowie Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (Hrsg.) o. J., (online).

matisch-naturwissenschaftlichen Zweig möglich. Der berufsorientierte Bereich kann mit dem Fachabitur oder einem Ausbildungsberuf im industriellen, kaufmännischen oder hauswirtschaftlichen Zweig abgeschlossen werden. Ein duales Ausbildungssystem wie in Deutschland ist in Syrien nicht vorhanden. Die Ausbildungen finden entweder rein schulisch oder nur in einem Betrieb statt.

Laut des Experten des FM ist auffällig, dass die syrischen Flüchtlinge mit Abitur meist den literarisch-geisteswissenschaftlichen Zweig besucht und Englisch und Französisch als Fremdsprachen erlernt haben, allerdings nur geringe Kenntnisse in den Fremdsprachen aufweisen.¹¹⁷ Problematisch ist, dass die jungen syrischen Männer oft den Beruf eines KFZ-Mechatronikers anstreben, aber aufgrund der fehlenden Kenntnisse in den naturwissenschaftlichen Fächern in der Berufsschule den Inhalten nicht folgen können. An diesem Beispiel wird deutlich, dass das syrische Bildungssystem gegenüber dem deutschen zurückfällt.¹¹⁸

4.2.3 Berufliche Qualifikationen

Im Bereich der beruflichen Qualifikationen treten unterschiedliche Problematiken auf. Zunächst werden die Angaben der beruflichen Qualifikationen im FB betrachtet. Bei 68,5 % der Flüchtlinge (967 Personen) fehlt der Eintrag.¹¹⁹ Folglich verbleiben lediglich 31,5 % der Datensätze (444 Personen) mit Angaben zur beruflichen Qualifikation. Von diesen besitzen 79,5 % keine abgeschlossene Berufsausbildung. Bei weiteren 7,4 % ist die vorhandene Berufsausbildung in der BRD nicht anerkannt worden, was ebenfalls bei 6,3 % der Flüchtlinge mit ihrem Hochschulabschluss der Fall ist. Somit verfügen lediglich 6,7 % (0,2 % Berufsfachschule, 2,0 % betriebliche/außerbetriebliche Ausbildung und 4,5 % Hochschule) über einen Berufs- oder Hochschulabschluss, der in Deutschland anerkannt oder evtl. in Deutschland erworben wurde (siehe Abbildung 7).

¹¹⁷ Dies und das Folgende vgl. Anhang 2, S. 6.

¹¹⁸ Vgl. Vetter 2015, (online).

¹¹⁹ Dies und das Folgende vgl. Anhang 7, Tabellenblatt berufliche Qualifikationen.

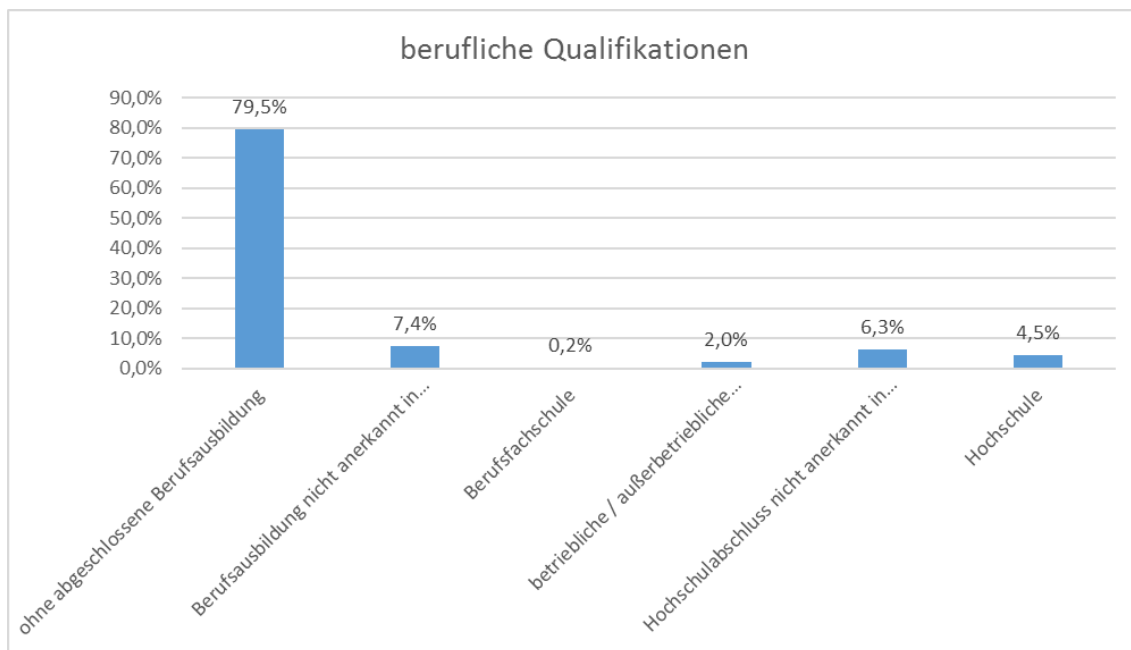


Abbildung 7 - berufliche Qualifikationen¹²⁰

In Deutschland stellt der Fachkräftemangel in unterschiedlichen beruflichen Sektoren einen zunehmend größeren Faktor dar, weshalb die BRD gut ausgebildete Fachkräfte benötigt.¹²¹ Aufgrund der zuvor erläuterten, überwiegend fehlenden oder nicht anerkannten beruflichen Qualifikationen der Flüchtlinge könnte der Schluss naheliegen, dass sie nicht zur Lösung des Problems beitragen.

Nachfolgend werden weitere in den Experteninterviews genannte Hindernisse erläutert. Diese stehen in Zusammenhang mit der schulischen Bildung, weshalb auch hier exemplarisch der syrische Arbeitsmarkt herangezogen wird. Ein duales Ausbildungssystem wie in Deutschland existiert in Syrien nicht.¹²² Ausbildungen können dort nur schulisch in ca. 20 Ausbildungsberufen oder rein praktisch in einem Betrieb absolviert werden. Dies ist häufig bei handwerklichen Berufen der Fall, in denen Kenntnisse durch Mitarbeit im Betrieb erworben werden und keine Zertifikate über Abschlüsse vorliegen. Das könnte ein Grund für den hohen Wert von 79,5 % bei den fehlenden Berufsausbildungen innerhalb der ausgefüllten Datensätze sein. Außerdem spricht dafür, dass sich laut des Experten des FM Flüchtlinge mit handwerklichen Kenntnissen gut in den Arbeitsmarkt integrieren lassen.¹²³ Gerade die junge Gruppe der Flüchtlinge ist daher über das in Deutschland weit verbreitete, anerkannte duale Ausbildungssystem mit seinen 327 unterschiedlichen Ausbildungsberufen aufzuklären und dafür zu motivieren.¹²⁴

¹²⁰ Eigene Darstellung, Datengrundlage: vgl. Anhang 7, Tabellenblatt berufliche Qualifikationen.

¹²¹ Vgl. Grassl 2017, (online).

¹²² Dies und das Folgende vgl. Fakha 2017, (Onlinedokument) S. 1.

¹²³ Vgl. Anhang 2, S. 2.

¹²⁴ Vgl. Fakha 2017, (Onlinedokument) S. 1 sowie Statista GmbH (Hrsg.) 2018(a), (online).

Aus ihrem Heimatland bringen die Flüchtlinge ein anderes Verständnis für Berufe sowie andere Wünsche und Vorstellungen mit, da in Syrien für viele Tätigkeiten kein Ausbildungsberuf existiert und Berufe ungelernnt ausgeübt werden.¹²⁵ Eine Tätigkeit im Verkauf in Syrien ist z. B. mit einer Tätigkeit im Verkauf in Deutschland nicht vergleichbar, da in der BRD ein viel spezifischeres Fachwissen vorausgesetzt wird. In der BRD sind außerdem für nahezu jedes Berufsbild komplexe Vorschriften vorhanden, die es in Syrien nicht gibt.

Syrische Flüchtlinge streben meist ein Studium an, da nach ihrer Auffassung lediglich daraus ein qualifizierter Beruf resultieren kann. Weiterhin ist erkennbar, dass Flüchtlinge mit einem qualifizierten Beruf, bspw. im Bildungs- oder Gesundheitswesen aufgrund fehlender Kenntnisse oftmals weitere Qualifizierungen durchlaufen müssen. Problematisch gestaltet sich z. B. der Beruf des Rechtsanwalts, da sich das Studium aufgrund der Unterschiedlichkeit der Rechtssysteme grundlegend vom deutschen Jura-Studium unterscheidet.

4.2.4 Anerkennung von Abschlüssen

Das Problem besteht zumeist darin, dass nur wenige Flüchtlinge formale Qualifikationen belegen können.¹²⁶ Oftmals haben sie in ihrem Heimatland über die praktische Arbeit in Betrieben informelle oder non-formale Kompetenzen erworben, ohne diese nachweisen zu können. Daher ist es möglich, dass sich unter den Flüchtlingen ohne abgeschlossene Ausbildung auch Personen mit informellen Qualifikationen befinden. Für die Feststellung dieser Kompetenzen werden besondere Testverfahren benötigt. Bislang ist jedoch bundesweit kein einheitliches Testverfahren vorhanden, vielmehr existiert eine Reihe von unterschiedlich geeigneten Verfahren, die aufgrund der begrenzten Kapazität der vorliegenden Arbeit hier nicht vorgestellt werden können.

Kann ein Flüchtling formale Qualifikationen nachweisen, ist auf Grundlage des im Jahr 2012 in Kraft getretenen Anerkennungsgesetzes eine Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses möglich.¹²⁷ In einem Anerkennungsverfahren wird geprüft, ob der ausländische Berufsabschluss dem deutschen Referenzberuf gleichwertig ist, nur bestimmte Qualifikationen teilanerkannt werden oder ob weitere Qualifizierungen in der BRD erforderlich sind. Eine Anerkennung kostet je nach Beruf bis zu 600 €. ¹²⁸

Die Experten führten hierzu aus, dass die vielen unterschiedlichen zuständigen Stellen für Anerkennungsverfahren eine Herausforderung für die FM darstellen.¹²⁹ Hierfür kön-

¹²⁵ Dies und das Folgende vgl. Fakha 2017, (Onlinedokument) S. 1 f. sowie Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

¹²⁶ Dies und das Folgende vgl. Döring/Hauck 2016, S. 11 f. sowie Aumüller 2016, (Onlinedokument) S. 18.

¹²⁷ Dies und das Folgende vgl. Döring/Hauck 2016, S. 11 sowie Aumüller 2016, (Onlinedokument) S. 22.

¹²⁸ Vgl. Pfeffer-Hoffmann 2016, S. 53.

¹²⁹ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

nen sie mit der Anerkennungsberatung¹³⁰ als erster Anlaufstelle in Kontakt treten. Die Einleitung eines Anerkennungsverfahrens ist außerdem nur mit Original-Dokumenten oder Übersetzungen möglich. Insgesamt überwiegen im FB die Anerkennungen von Schulzeugnissen im Verhältnis zu den beruflichen Anerkennungen.

Bei diesen handelt es sich oftmals um Akademiker, wie z. B. Ärzte, deren berufliche Weiterbildung gem. § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 SGB II i. V. m. § 81 ff. SGB III finanziert werden kann. § 16 SGB II legt fest, welche Leistungen des Dritten Kapitels des SGB III zur aktiven Arbeitsförderung auf das SGB II Anwendung finden.¹³¹ Die §§ 81 bis 87 SGB III enthalten die konkreten Voraussetzungen für die Förderung der beruflichen Weiterbildung, die z. B. dazu dient, Arbeitslose beruflich einzugliedern.¹³² Der Umfang der Weiterbildungskosten ist in § 83 SGB III geregelt und wird in den folgenden §§ konkretisiert. Die Lehrgangskosten bei ausländischen Ärzten belaufen sich auf mehr als 10.000 €, evtl. fallen noch Unterkunfts- und Fahrtkosten an.¹³³ Sie besuchen häufig die Freiburg Akademie oder beramí-Akademie, die sich auf ausländische Akademiker in Gesundheitsberufen spezialisiert haben. Die Ärzte werden dort adäquat auf die verschiedenen Prüfungen bis zur Approbationsprüfung vorbereitet. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung liegt im Ermessen des FB und wird nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten abgewogen, weshalb Flüchtlinge vor Einleitung eines Anerkennungs- und ggf. Weiterqualifizierungsverfahrens grundsätzlich den FB kontaktieren sollten. Besteht die Aussicht, dass ein Flüchtling nach bestandener Approbationsprüfung als Arzt praktizieren kann und dauerhaft aus dem SGB II-Bezug ausscheidet, wird der FB in aller Regel eine Kostenzusage erteilen.

4.3 Sonstiges

4.3.1 Arbeitgeber

Die Problematiken ergeben sich hier zunächst aus den unterschiedlichen Arbeitsmärkten. In arabischsprachigen Ländern ist es üblich, dass Menschen zu ca. 90 % selbstständig tätig sind, wohingegen die Menschen in Deutschland zu ca. 90 % in einem Abhängigkeitsverhältnis zu einem Arbeitgeber stehen.¹³⁴ Laut der Experten möchten viele Flüchtlinge daher auch in der BRD selbstständig sein, was hierzulande zu den prekären Tätigkeiten zählt.¹³⁵ Die umfangreichen rechtlichen Bestimmungen einer Selbstständigkeit sind ihnen nicht bekannt.

¹³⁰ Vgl. 5.1.3.

¹³¹ Vgl. BeckOK SozR/Harich, 47. Ed. 1.9.2017, SGB II § 16, Rn. 1, 9 und 10.

¹³² Dies und das Folgende vgl. BeckOK SozR/B. Schmidt, 47. Ed. 1.12.2017, SGB III § 81 Rn. 1-2.

¹³³ Dies und das Folgende vgl. Freiburg International Academy GmbH (Hrsg.) 2016, (online); beramí berufliche Integration e.V. (Hrsg.) o. J., (online) sowie Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

¹³⁴ Anders: Statista GmbH (Hrsg.) 2018(b), (online).

¹³⁵ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

Es ist daher wichtig, ihnen die deutschen Arbeitsbedingungen in einem Abhängigkeitsverhältnis (z. B. 8-Stunden-Tag, viele Berufe in einem Dreischichtsystem) näher zu bringen. Außerdem sind sie über die damit verbundenen Pflichten, wie bspw. Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit oder Nachricht an den Arbeitgeber bei Verspätungen oder Krankheit, zu informieren. Der Arbeitgeber verlangt nach einer gewissen Einarbeitungszeit, dass der Flüchtling die Arbeitsleistung entsprechend dem Ausbildungs- oder Arbeitsvertrag erbringt, weshalb die Nichteinhaltung der Pflichten das meiste Konfliktpotenzial zwischen einem Arbeitgeber und einem Flüchtling birgt. Treten solche Konflikte häufiger in Erscheinung, ist der Arbeitgeber zukünftig unter Umständen nicht mehr bereit weitere Flüchtlinge auszubilden oder zu beschäftigen.

Fehlende oder geringe Sprachkenntnisse stellen eine weitere Herausforderung für Arbeitgeber dar, weshalb sie viel Zeit in die Einarbeitung investieren, aber den berufsbezogenen Spracherwerb nicht alleine leisten können. Daher finden inzwischen auch samstags zusätzlich Sprachkurse statt, um neben der Ausbildung bzw. Arbeit den Spracherwerb zu fördern. Insgesamt ist laut der Experten festzustellen, dass die Arbeitgeber im Landkreis den Flüchtlingen offen gegenüberstehen und aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels ein Interesse an der Besetzung ihrer Ausbildungs- und Arbeitsstellen haben.

4.3.2 Mobilität

Der Mobilität kommt im ländlich geprägten Gefüge des Landkreises eine besondere Bedeutung zu. Hier stellt sich zunächst die Frage, ob die Flüchtlinge eine Fahrerlaubnis aus ihrem Heimatland besitzen.¹³⁶ Sind sie im Besitz einer solchen, kann diese durch Nachweis bestimmter Voraussetzungen anerkannt bzw. in eine deutsche Fahrerlaubnis umgeschrieben werden. Besitzen die Flüchtlinge darüber hinaus ein Fahrzeug oder besteht Zugriff auf eines, ist die Mobilität gewährleistet und es liegen keine Probleme vor. Die Mobilität ist ebenfalls vorhanden, wenn die Flüchtlinge keine Fahrerlaubnis besitzen, aber eine gute Verkehrsanbindung über den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) sichergestellt ist.

Die Problematiken der AMI beginnen erst, wenn die Flüchtlinge weder eine Fahrerlaubnis besitzen noch die Mobilität über den ÖPNV gewährleistet ist. Dieses Hindernis betrifft oftmals ländliche Ortschaften, in denen der ÖPNV nur sehr unregelmäßig fährt. Bezogen auf den Landkreis Marburg-Biedenkopf spricht der Experte des AGPS von einem Nord-Süd/West-Ost-Gefälle.¹³⁷ Folglich besteht z. B. zwischen Marburg und Bad Endbach eine gute, stündliche Busverbindung, wohingegen Kirchhain, Stadtallendorf und Neustadt ebenso gut mit der Bahn erreichbar sind. Problematisch wird es, sobald sich die Wohn- und Arbeitsorte von diesem Gefälle entfernen. Betroffen sind

¹³⁶ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

¹³⁷ Dies und das Folgende vgl. Anhang 4, S. 2 f.

Wohn- und Arbeitsorte gleichermaßen, da im Landkreis viele Arbeitgeber auch in ländlichen Gebieten angesiedelt sind. So stehen Arbeitsplätze zur Verfügung, die von den Flüchtlingen nicht zumutbar erreicht werden können.

Gem. § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 44 SGB III kann Ausbildungssuchenden oder Arbeitslosen ein Führerschein aus dem Vermittlungsbudget finanziert werden.¹³⁸ Dabei handelt es sich um eine Ermessensleistung, die der Anbahnung oder Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung dient. Das Problem der fehlenden Mobilität betrifft eine Vielzahl an Flüchtlingen, weshalb für die Finanzierung eines Führerscheins eine individuelle Einzelfallprüfung erfolgen muss und ein konkretes Arbeitsplatzangebot nachzuweisen ist.¹³⁹ Außerdem ist darauf zu achten, dass die Flüchtlinge gegenüber den sonstigen SGB II-Hilfeempfängern nicht bevorzugt behandelt werden, um eine soziale Ungerechtigkeit zu vermeiden. Ergeben sich Anstellungsmöglichkeiten in einer anderen Region, sollten die Flüchtlinge auch zu einem Umzug bereit sein.

4.3.3 Gesellschaftssystem

Hierunter werden verschiedene in den Experteninterviews erläuterte Problematiken zusammengefasst.¹⁴⁰ Zunächst besteht das Hindernis darin, dass die Flüchtlinge kulturell und gesellschaftlich anders geprägt sind. Sie haben andere Vorstellungen von Deutschland und müssen sich in einem ihnen unbekanntem Rechts- und Gesellschaftssystem orientieren. Teilweise sehen die Flüchtlinge ihren Aufenthalt in der BRD nur als vorübergehend an, da sie bspw. nach Kriegsende nach Syrien zurückkehren möchten. Die Integrationsbemühungen fallen daher gering aus.

Außerdem verstehen viele Flüchtlinge das Sozialleistungssystem mit dem Grundsatz des Förderns und Forderns nicht. Ihrer Auffassung nach ist Deutschland ein Wohlfahrtsstaat, indem grundsätzlich jeder Einwohner Sozialleistungen erhält. Solche Informationen werden in ihren Heimatländern über die sozialen Netzwerke verbreitet. In der BRD führen sie zu Missverständnissen, da sich die Realität vor Ort anders gestaltet.

Daher ist es wichtig, ihnen den Grundsatz des Förderns und Forderns zu erläutern. Der Grundsatz des Forderns ist in § 2 SGB II geregelt und besagt, dass die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten (eLb) und die mit ihnen in einer BG lebenden Personen verpflichtet sind, aktiv an allen Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit mitzuwirken, um ihre Hilfebedürftigkeit zu verringern oder zu beenden.¹⁴¹ Das Ziel ist die eigenverantwortliche Sicherstellung des Lebensunterhaltes. Der Grundsatz des Förderns, der in

¹³⁸ Dies und das Folgende vgl. Körsten, in Sauer, SGB III, § 44 SGB III Rz. 2 und 6-7, Stand: 18.07.2017.

¹³⁹ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

¹⁴⁰ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

¹⁴¹ Dies und das Folgende vgl. BeckOK SozR/Burkiczak, 47. Ed. 1.12.2017, SGB II § 2 Rn. 2-3 sowie Sauer, in Sauer, SGB II, § 2 SGB II Rz. 2a-3, Stand: 13.11.2017.

§ 14 SGB II verankert ist, stellt das Pendant zum Grundsatz des Forderns dar.¹⁴² Danach unterstützt und berät der Sozialleistungsträger die eLb umfassend bei dem Ziel der Eingliederung in Arbeit und stellt ihnen dafür einen persönlichen Ansprechpartner zur Seite.

Da es sich bei den zu integrierenden Flüchtlingen überwiegend um gläubige Muslime handelt, kommt der Ausübung der Religion eine große Bedeutung zu. Viele Flüchtlinge halten streng die Gebetszeiten ein, die der Koran fünfmal täglich vorschreibt.¹⁴³ Die muslimischen Gebetszeiten betreffen daher auch die deutschen Arbeitszeiten. *„Und natürlich ist der deutsche Arbeitgeber nicht unbedingt an der Einhaltung der Gebetszeit interessiert“*,¹⁴⁴ weshalb es ausreichender Information über den deutschen Arbeitsmarkt bedarf.¹⁴⁵

Die Religion und die familiären Strukturen spielen besonders bei der beruflichen Integration von Frauen eine Rolle. In den traditionell eingestellten Familien herrscht die Auffassung vor, dass die Frau aus religiösen Gründen ein Kopftuch trägt, den Haushalt führt, die Kinderbetreuung übernimmt und nicht arbeitet. Der Mann ist das Familienoberhaupt, stellt den Lebensunterhalt durch Arbeit sicher und trifft die Entscheidungen für die gesamte Familie. Damit findet oftmals ein genereller Ausschluss der Frau statt, obwohl diese teilweise gerne einen Integrationskurs besuchen oder eine Tätigkeit ausüben möchten. Andererseits gibt es auch weltoffene und moderne Frauen unter den Flüchtlingen, die aufgrund ihrer Einstellung gute Chancen haben in den deutschen Arbeitsmarkt integriert zu werden.

Unter den aufgezeigten Problematiken wirkt die Unterschiedlichkeit der Gesellschaftssysteme vermutlich am schwerwiegendsten auf die AMI der Flüchtlinge ein. Das liegt daran, dass sich die Strukturen über Jahre in den Köpfen der Flüchtlinge fest verankert haben. Sofern allerdings Motivation zur Integration und Offenheit gegenüber den vorhandenen Möglichkeiten besteht, kann die AMI auch gelingen.

¹⁴² Dies und das Folgende vgl. BeckOK SozR/Harich, 47. Ed. 1.9.2017, SGB II § 14 Rn. 2-3 und 4 sowie Sauer, in Sauer, SGB II, § 14 SGB II Rz. 2-2c, Stand: 11.10.2016.

¹⁴³ Vgl. islam.de o. J., (online).

¹⁴⁴ Anhang 2, S. 8.

¹⁴⁵ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

4.4 Status Quo im Fachbereich Integration und Arbeit – KreisJobCenter

Nachfolgende Vermittlungszahlen zeigen den aktuellen Stand der AMI der Flüchtlinge im FB InA – KJC seit dem 01.01.2016. Dabei werden lediglich die Arten von Beschäftigungen und Maßnahmen betrachtet, auf die im Rahmen der Thesis eingegangen wird. Es kann vorkommen, dass einzelne Flüchtlinge mehrfach berücksichtigt werden, da sie z. B. an verschiedenen Maßnahmen teilgenommen oder zunächst eine Ausbildung absolviert und anschließend eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen haben. Möglicherweise haben sie zwischenzeitlich auch die Arbeitsstelle gewechselt oder gehen parallel zum Integrationskurs einer geringfügigen Beschäftigung nach. Differenzierungen hinsichtlich einzelner Merkmale der Flüchtlinge oder des Aufenthaltsstatus erfolgen nicht, da lediglich die Vermittlungszahlen im Fokus stehen. Darüber hinaus beinhalten die Zahlen aktuell im SGB II-Bezug stehende Flüchtlinge sowie Flüchtlinge, die z. B. aufgrund der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung den SGB II-Bezug verlassen haben. Trotz Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist nicht zwangsläufig sichergestellt, dass Flüchtlinge aus dem SGB II-Bezug ausscheiden. Gründe dafür können z. B. geringe Entlohnungen oder sehr kinderreiche Familien sein.

Seit dem 01.01.2016 wurden 44 Vermittlungen in Ausbildungen, 266 Vermittlungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen sowie 9 Selbständigkeiten in unterschiedlichem zeitlichem Umfang registriert.¹⁴⁶ Damit sind 319 Flüchtlinge in den ersten Arbeitsmarkt integriert worden. 305 geringfügige Beschäftigungen wurden aufgenommen.¹⁴⁷ Diese gehören zu den prekären Beschäftigungsverhältnissen, über die die Flüchtlinge zumindest in geringem Umfang am ersten Arbeitsmarkt teilnehmen. Möglicherweise entstehen daraus sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen.

Im Bereich der Maßnahmen sind in diesem Zeitraum 145 Vermittlungen in Praktika, 1.272 Vermittlungen in Fremdförderung sowie 1.990 Vermittlungen in Fördermaßnahmen nach dem SGB II oder SGB III erfolgt.¹⁴⁸ Die Fremdförderung umfasst i. d. R. Sprachkurse aller Art. Zu den Fördermaßnahmen nach dem SGB II oder SGB III gehören Maßnahmen, in die der FB einsteuert und die er auch teilweise (mit)finanziert.

¹⁴⁶ Dies und das Folgende vgl. Anhang 8, Tabellenblatt Arbeit_Ausbildung.

¹⁴⁷ Vgl. Anhang 8, Tabellenblatt Minijobs.

¹⁴⁸ Vgl. Anhang 8, Tabellenblatt Maßnahmen.

5 Bestehende Angebote und Lösungsansätze

Dieses Kapitel behandelt Angebote und Lösungsansätze des FB InA – KJC, die im Rahmen der AMI von Flüchtlingen zurzeit eingesetzt werden. Aufgrund der Vielzahl an Angeboten können nicht alle erläutert werden. Die Auswahl beruht auf den am häufigsten genannten Angeboten in den Experteninterviews. Weiterhin werden sonstige Lösungsansätze der Experten aufgezeigt, die für den Umgang und die praktische Arbeit mit Flüchtlingen von Bedeutung sind.

5.1 VOICE

Aufgrund der Komplexität des deutschen Arbeitsmarktes und der vom Aufenthaltsstatus abhängigen Zuständigkeiten der BA und des FB InA – KJC im Rahmen der Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung haben verschiedene FB und FD des Landkreises Marburg-Biedenkopf sowie die BA (später kam noch die Stadt Marburg hinzu) ein ganzheitliches Konzept zur Integration von Flüchtlingen entwickelt.¹⁴⁹ Das Konzept trägt den Namen „VOICE“ und ist im Jahr 2015 durch die Arbeitsgruppe Flucht und Arbeit unter der Leitung des Ersten Kreisbeigeordneten Marian Zachow entstanden. Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration unterstützt das Programm finanziell im Rahmen des Ausbildungs- und Qualifizierungsbudgets. Der Name „VOICE“ steht dafür, Flüchtlingen eine Stimme zu geben und beruht als Akronym auf den fünf Grundpfeilern, die sich hinter den einzelnen Buchstaben verbergen:¹⁵⁰

- V steht für vocational (Berufe kennenlernen – Fragen zu Arbeit und Ausbildung)
- O steht für orientation (Orientierung – Kennenlernen des FB InA – KJC und der BA)
- I steht für information (Information – Betriebsbesichtigungen)
- C steht für culture (Kultur – Kennenlernen des Landkreises in Kulturangeboten)
- E steht für experience (Erfahrung – Gemeinsam etwas erleben/Miteinanderkultur).

Das Ziel von VOICE ist eine umfassende Integration in den Bereichen Arbeitsmarkt, Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft zu erreichen. Es besteht aus vielen verschiedenen, oftmals rechtskreisübergreifenden Angeboten. In der Vergangenheit endeten bereits Maßnahmen, aber auf Grundlage der Bedarfe der Wirtschaft und der Flüchtlinge kommen fortlaufend neue Angebote hinzu, weshalb VOICE einer stetigen Weiterentwicklung unterliegt. Nachfolgend werden einige aktuelle Angebote des Gesamtkonzepts VOICE näher erläutert.

¹⁴⁹ Dies und das Folgende vgl. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) 2018, (online); Anhang 5, S. 10 sowie interne Auskunft der Mitarbeiterin Frau Schneider des FD PuC.

¹⁵⁰ Dies und das Folgende vgl. Landkreis Marburg-Biedenkopf (Hrsg.) 2018(b), (online); Anhang 3, S. 6 f. sowie Anhang 5, S. 10 ff.

5.1.1 Open VOICE

Open VOICE ist ein rechtskreisübergreifendes Programm, das neben Informationsveranstaltungen auch aktives Mitmachen der Flüchtlinge beinhaltet.¹⁵¹ Bei den Informationsveranstaltungen wird bspw. der Aufbau des deutschen Arbeitsmarkts erläutert oder über Antragsmöglichkeiten im Bereich Bildung und Teilhabe informiert.

Des Weiteren umfasst das Programm ca. 20 Betriebsbesichtigungen im Landkreis. Diese dienen dazu, „den Horizont [zu] erweitern für die Dinge, den Arbeitsmarkt hier in Deutschland spezieller kennenzulernen, Eindrücke zu gewinnen.“¹⁵² Flüchtlinge können dabei Einblicke in verschiedene Berufsfelder erlangen und feststellen, wo ihre Interessen liegen.¹⁵³ Außerdem können sie ihre Erfahrungen aus dem Heimatland mit dem deutschen Arbeitsmarkt vergleichen. Darüber hinaus werden auch kulturelle, sportliche und künstlerische Aktivitäten, wie z. B. eine Stadtführung durch Marburg, ein Besuch der Stadtbücherei, eine Exkursion nach Frankfurt oder Theater- und Kunstworkshops angeboten.

Drei der fünf Experten sehen Open VOICE als hilfreiches Programm an, da es den Flüchtlingen einen Überblick über die Region, insbesondere den Landkreis Marburg-Biedenkopf in seiner arbeitsmarktlichen, kulturellen und gesellschaftlichen Vielfalt bietet. Open VOICE stellt eine Orientierungshilfe für Flüchtlinge im deutschen Gesellschaftssystem ohne Maßnahmencharakter dar.

5.1.2 Fremdsprachige Info-Veranstaltung

In zwei Experteninterviews wird die fremdsprachige Info-Veranstaltung als unterstützendes Instrument für die Integration von Flüchtlingen benannt.¹⁵⁴ Sie fand von März 2015 bis Oktober 2016 ca. alle zwei Wochen an den Standorten Marburg und Biedenkopf statt.¹⁵⁵ Seit der Einführung des FD Migration zum 04.10.2016 wird sie nur noch am Standort Marburg durchgeführt. Aufgrund der sinkenden Flüchtlingszahlen findet die Veranstaltung inzwischen nur noch einmal im Monat statt.

Um den arabischsprechenden Flüchtlingen den Übergang vom AsylbLG ins SGB II zu erleichtern, werden ihnen unter Hinzuziehung eines Dolmetschers die 80 Fragen und Antworten rund um das SGB II, die auf der Homepage des FB zu finden sind, näher erläutert.¹⁵⁶ In den Fragen und Antworten sind z. B. Informationen zur Handhabung des

¹⁵¹ Dies und das Folgende vgl. Zachow o. J., S. 38 f.; Anhang 4, S. 4 f. sowie Anhang 5, S. 10.

¹⁵² Anhang 4, S. 5.

¹⁵³ Dies und das Folgende vgl. Zachow o. J., S. 38 f.; Anhang 4, S. 4 f. sowie Anhang 5, S. 10.

¹⁵⁴ Vgl. Anhang 3, S. 12 sowie Anhang 5, S. 3.

¹⁵⁵ Interne Übersicht des FB InA – KJC zu Veranstaltungsterminen der fremdsprachigen Info-Veranstaltung.

¹⁵⁶ Vgl. Schneider 2016, S. 5.

SGB II, insbesondere zu Rechten und Pflichten, zu Regelleistungen und Unterkunftskosten sowie zu Mehrbedarfen und zum Einkommen und Vermögen enthalten.¹⁵⁷

Darüber hinaus wird die Veranstaltung genutzt, um nähere Informationen über den Flüchtling selbst und ggf. seine Familienangehörigen zu gewinnen.¹⁵⁸ Er wird zu seiner aktuellen Wohnsituation, zu seinem Werdegang und Qualifikationen befragt, um Anhaltspunkte für die weitere Betreuung im FD Migration zu erhalten.

An Open VOICE und der fremdsprachigen Info-Veranstaltung lässt sich erkennen, dass der Landkreis bemüht ist, den Flüchtlingen zunächst eine Orientierung in den deutschen Systemen zu bieten. Parallel dazu bringt er ihnen den deutschen Arbeitsmarkt näher, ohne umgehend mit Maßnahmen auf die Flüchtlinge einzuwirken.

5.1.3 Arbeitsmarktbüro

Die Gründung des AMB erfolgte zum 01.06.2015 im Rahmen des Gesamtkonzepts VOICE als Kooperationsprojekt des FB InA – KJC und der BA.¹⁵⁹ Es handelt sich dabei um eine rechtskreisübergreifende Anlaufstelle, wo sich Migranten, unabhängig von ihrem Aufenthaltszweck, zu Fragen rund um Ausbildung und Arbeit beraten lassen können. Das Ziel ist Zugewanderten den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt, insbesondere Flüchtlingen den Übergang vom AsylbLG ins SGB II, zu erleichtern. Ebenso steht es Unternehmen im Landkreis für Fragen zur Beschäftigung eines Migranten zur Verfügung.

Inzwischen agieren die unterschiedlichsten Akteure im AMB, da seit der Gründung kontinuierlich mehr Ansprechpartner hinzugekommen sind. Die BA ist für die Ausbildungs- und Arbeitsstellenvermittlung sowie Fragen zu Arbeitsgenehmigungen für Asylbewerber zuständig. Migranten im SGB II-Bezug können sich von den Ansprechpartnern des FB bei der Ausbildungs- und Arbeitsstellensuche und -vermittlung unterstützen und bei Fragen zur Aus- und Weiterbildung beraten lassen. Gleichzeitig hat das AMB die Aufgabe *„als flankierende Maßnahme für die Fallmanager Beratung für deren Flüchtlinge zu machen.“*¹⁶⁰ Der FM lädt den Flüchtling in das AMB ein, der dortige Sachbearbeiter verschafft sich einen Überblick über die Situation des Flüchtlings und gibt ihm sowie dem FM eine Empfehlung für die weiteren notwendigen Schritte.¹⁶¹ Die Tätigkeit der Mitarbeiter im AMB ist häufig mit einer Verweisberatung verbunden.

¹⁵⁷ Vgl. Kreisausschuss des Landkreises Marburg-Biedenkopf (Hrsg.) o. J.(c), (online) sowie Anhang 5, S. 3.

¹⁵⁸ Mündliche Auskunft des Teamleiters Herr Hoffmann.

¹⁵⁹ Dies und das Folgende vgl. BA (Hrsg.) 2015, (online); Schmidt 2016, (online) sowie Anhang 3, S. 1 ff.

¹⁶⁰ Anhang 3, S. 1.

¹⁶¹ Dies und das Folgende vgl. Anhang 3, S. 1 und 4.

Asylbewerber können sich speziell vom Qualifizierungs- und Beratungsteam (QuB) bei der Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsstellen sowie Qualifizierungsangeboten unterstützen lassen.¹⁶² Das QuB wird auch aufsuchend tätig und stellt eine Verbindung zwischen den Sozialarbeitern und der BA dar. Abgesehen von der Stadt Marburg ist es für den gesamten Landkreis zuständig. Für Asylbewerber, die in der Stadt Marburg wohnen, existiert eine eigene Ansprechpartnerin mit den gleichen Aufgaben.

Darüber hinaus ist die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung im AMB vertreten, die als Ansprechpartner für Migranten und die FM des FB fungiert.¹⁶³ Sie ist Teil des Förderprogramms Integration durch Qualifizierung (IQ), auch bekannt als IQ Netzwerk.¹⁶⁴ Bereits seit 2005 beschäftigt sich das IQ Netzwerk mit der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Migranten. Neben fünf bundesweiten IQ Fachstellen gibt es 16 Landesnetzwerke, die das Programm in den Bundesländern umsetzen. Gefördert wird das IQ Netzwerk vom BMAS und dem ESF. Die Anerkennungsberatung ist dafür zuständig, den deutschen Referenzberuf des Migranten anhand der vorhandenen Zertifikate festzustellen. Anschließend verweist sie den Ausländer an die zuständige Stelle, die im konkreten Einzelfall das Anerkennungsverfahren des ausländischen Berufsabschlusses durchführt. Nach erfolgter Anerkennung berät die Qualifizierungsberatung die Migranten zu notwendigen Anpassungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Ein weiterer Ansprechpartner im AMB ist die Mobile Nachqualifizierung der Zentrum Arbeit und Umwelt (ZAUG) gGmbH.¹⁶⁵ Diese unterstützt an- und ungelernete sozialversicherungspflichtige Beschäftigte bei der Nachholung ihres Berufsabschlusses. Die ZAUG gGmbH hat ihren Sitz in Gießen und ist im Rahmen verschiedener Förderprogramme, z. B. IQ Netzwerk, landkreisübergreifend u. a. mit der Nachqualifizierung oder der zuvor erläuterten Qualifizierungsberatung beauftragt.

Weiterhin ist die Servicestelle „Vielfalt im Betrieb“ im AMB ansässig.¹⁶⁶ Diese wird über Arbeit und Bildung e. V. angeboten, welches seit 2012 Teilprojekträger im IQ Landesnetzwerk Hessen ist. Die Aufgabe der Servicestelle besteht darin, kleine und mittlere Unternehmen bei der Einstellung von Flüchtlingen bzw. Migranten zu beraten und sie bei der interkulturellen Öffnung ihres Betriebs zu unterstützen.¹⁶⁷

Außerdem können sich hilfeschende Migranten an die Sozialberatung für Zugewanderte des LOK – Verein für Beratung und Therapie e. V. wenden.¹⁶⁸ Diese bietet Orientierungshilfen für alle sozialen und kulturellen Lebensbereiche an und stellt auch Kon-

¹⁶² Dies und das Folgende vgl. Integral gGmbH (Hrsg.) o. J.(a), (online) sowie Anhang 3, S. 4 f.

¹⁶³ Vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

¹⁶⁴ Dies und das Folgende vgl. IQ Multiplikatorenprojekt Transfer (MUT IQ) (Hrsg.) 2018(a) und (b), (online) sowie Anhang 3, S. 2 f.

¹⁶⁵ Dies und das Folgende vgl. ZAUG gGmbH (Hrsg.) 2018(a) und (b), (online) sowie Anhang 3, S. 3.

¹⁶⁶ Dies und das Folgende vgl. Arbeit und Bildung e. V. (Hrsg.) o. J., (online) sowie Anhang 3, S. 5.

¹⁶⁷ Vgl. Martinson/Rink 2016, (online).

¹⁶⁸ Dies und das Folgende vgl. Verein für Beratung und Therapie e.V. (Hrsg.) 2015, (online) sowie Anhang 3, S. 4.

takte zu anderen Sozialdiensten oder bspw. zur psychosozialen Kontakt- und Beratungsstelle des Vereins her. Viele Flüchtlinge haben in ihrem Heimatland oder auf der Flucht belastende traumatische Erlebnisse erfahren, bei deren Bewältigung sie Unterstützung benötigen und die ein Vermittlungshemmnis für die AMI darstellen.

Als weiterer Ansprechpartner im AMB ist die Bildungskoordination des Landkreises zu nennen.¹⁶⁹ Dabei handelt es sich um ein Projekt des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, indem alle Bildungsangebote des Landkreises zusammengeführt werden. Das Projekt soll bundesweit die Integration von Zugewanderten verbessern.

5.1.4 VOICE Akademien

Hierbei handelt es sich um Maßnahmen gem. § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 SGB III zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. § 45 Abs. 1 S. 1 SGB III enthält eine Legaldefinition des Begriffs Maßnahme und legt den Personenkreis sowie Ziele fest, die durch die Teilnahme an einer Maßnahme gefördert werden sollen.¹⁷⁰ Dabei handelt es sich z. B. um die Heranführung an den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, die Verringerung oder Beseitigung von Vermittlungshemmnissen oder die Vermittlung in eine versicherungspflichtige Beschäftigung. Diese Ziele werden u. a. auch in den VOICE Akademien verfolgt.

Migranten bis zu einem Alter von 59 Jahren, insbesondere Flüchtlinge, werden in Gruppen- oder Einzelveranstaltungen über einen bestimmten Zeitraum rechtskreisübergreifend beraten und begleitet.¹⁷¹ Die Unterstützung reicht von der Erstellung von Bewerbungsmappen und Bewerbungstrainings über die Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, der Suche nach einer geeigneten Wohnung oder einem Kinderbetreuungsplatz bis hin zur Sprachförderung. Auch die Organisation des Alltags, wie z. B. die Nutzung des ÖPNV oder Umweltschutz wie Mülltrennung oder Energiesparen zählen zu den Inhalten der VOICE Akademien. Die Teilnahmezeiten können zeitlich flexibel gestaltet werden, weshalb sich die Maßnahme gut mit dem Besuch eines Integrationskurses vereinbaren lässt. Aufgrund der Themenauswahl, der individuellen Betreuung und der zeitlichen Flexibilität bezeichnen fast alle Interviewpartner die VOICE Akademien als sehr hilfreiche Maßnahmen.

Aktuell existieren im Landkreis Marburg-Biedenkopf die VOICE Academy in Buchenau und die VOICE Academy Ostkreis in Stadtallendorf, die über den Bildungsträger Integral angeboten werden. Weiterhin gibt es VOICE Connects in Marburg, das über das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. betrieben wird. Damit verfügen alle drei

¹⁶⁹ Dies und das Folgende vgl. Landkreis Marburg-Biedenkopf (Hrsg.) 2018(c), (online) sowie Anhang 3, S. 4.

¹⁷⁰ Dies und das Folgende vgl. BeckOK SozR/B. Schmidt, 47. Ed. 1.12.2017, SGB III § 45 Rn. 1-2.

¹⁷¹ Dies und das Folgende vgl. Integral gGmbH (Hrsg.) o. J.(b), (online); Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.) o. J.(a), (online) sowie Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

Standorte des FB InA – KJC (Marburg, Biedenkopf und Stadtallendorf) über eine VOICE Akademie in näherer Umgebung.

Nachfolgende Ausführungen beziehen sich auf den Erfolg der VOICE Akademien. Die VOICE Academy Ostkreis besteht erst seit dem 01.04.2018, weshalb noch keine Daten des Bildungsträgers vorliegen.¹⁷² Die VOICE Academy in Buchenau wurde im Zeitraum von November 2017 bis März 2018¹⁷³ monatlich durchschnittlich von 29 Teilnehmern besucht.¹⁷⁴ 11 Teilnehmer wurden im Durchschnitt neu eingesteuert und 6 Teilnehmer befanden sich parallel dazu im Sprachkurs. Im Bereich der Vermittlungen wurden in der Summe folgende Zahlen erreicht:

Vermittlung	Zahlen
Wohnung	1
Hospitation	0
Praktikum	9
Vorstellungsgespräch	30
Einstiegsqualifizierung	1
Ausbildung	0
Minijob	6
Arbeit	4

Tabelle 1 - Vermittlungen VOICE Academy Buchenau

¹⁷² Abfrage im Programm OPEN/PROSOZ.

¹⁷³ Zur besseren Vergleichbarkeit der VOICE Academy Buchenau und VOICE Connects Marburg wurde dieser Zeitraum gewählt, da VOICE Connects erst seit dem 01.11.2017 angeboten wird.

¹⁷⁴ Dies und das Folgende vgl. Anhang 9, Tabellenblatt VOICE Academy Buchenau.

Die Maßnahme VOICE Connects in Marburg wurde im gleichen Zeitraum durchschnittlich von 42 Teilnehmern pro Monat besucht, von denen im Durchschnitt 14 neu eingesteuert wurden und sich 16 Teilnehmer parallel im Sprachkurs befanden.¹⁷⁵ Insgesamt ergeben sich folgende Vermittlungszahlen:

Vermittlung	Zahlen
Wohnung	5
Hospitation	5
Praktikum	24
Vorstellungsgespräch	98
Einstiegsqualifizierung	3
Ausbildung	1
Minijob	10
Arbeit	10

Tabelle 2 - Vermittlungen VOICE Connects Marburg

Im Vergleich beider Maßnahmen weist VOICE Connects bessere Vermittlungszahlen auf. Dies könnte z. B. daran liegen, dass sich viele Migranten in Marburg niederlassen. Marburg ist die größte Stadt im Landkreis und besitzt eine gute Infrastruktur. Außerdem sind dort viele Betriebe ansässig, weshalb sich die Vermittlungen vermutlich einfacher gestalten. Die VOICE Academy in Buchenau liegt in einer ländlichen Gegend, in der auch Betriebe ansässig sind, aber je nach Wohn- und Arbeitsort die Problematik der Mobilität auftritt, die sich auf die Vermittlungen auswirken kann. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Teilnehmer- und Einstiegszahlen in der Maßnahme VOICE Connects höher sind. Insgesamt spielen in den VOICE Akademien auch Inhalte, wie die Alltagsorganisation eine Rolle, deren erreichter Erfolg sich nicht in Zahlen ausdrücken lässt. Daher wird von einer zahlenmäßigen Bewertung des Erfolgs abgesehen.

5.1.5 VOICE Women Fundus

VOICE Women Fundus ist ebenfalls eine Maßnahme gem. § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SGB II i. V. m. § 45 Abs. 1 SGB III zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Diese wird vom BZH Bildungszentrum Handel und Dienstleistungen gGmbH speziell für Frauen mit Migrationshintergrund angeboten.¹⁷⁶

¹⁷⁵ Dies und das Folgende vgl. Anhang 9, Tabellenblatt VOICE Connects.

¹⁷⁶ Dies und das Folgende vgl. BZH Bildungszentrum Handel und Dienstleistungen gGmbH (Hrsg.) o. J., (online); Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung sowie interne Maßnahmenübersicht im Sharepoint des FB.

Es handelt sich um ein sehr niederschwelliges rechtskreisübergreifendes Angebot, das auch mit geringen Sprachkenntnissen besucht werden kann. Der Besuch der Maßnahme ist vor, während oder nach Abschluss eines Integrationskurses bis zum Alter von 59 Jahren möglich und findet ein- bis zweimal pro Woche über maximal vier Monate statt. Eine Kinderbetreuung vor Ort ist gewährleistet. Damit der Maßnahmenbesuch der Frau auch innerhalb der Familie akzeptiert wird, werden ausschließlich weibliche Dolmetscher eingesetzt.

In Einzel- oder Gruppenveranstaltungen werden den Frauen die deutschen Bildungs-, Sozial- und Gesellschaftssysteme verdeutlicht, insbesondere über Rechte und Stellung von Frauen in der Gesellschaft informiert. Auch religiöse Unterschiede und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind Inhalte der Maßnahme, um eine Heranführung an den deutschen Arbeitsmarkt zu bewirken. Im Hinblick auf den individuellen Fortschritt werden auch Sprach-, EDV- und Bewerbungstrainings durchgeführt mit dem Ziel eine berufliche Perspektive zu entwickeln und in ein Praktikum einzumünden. In drei Experteninterviews wurde die Maßnahme als förderliches Angebot benannt.

Aufgrund der meist sehr ausgeprägten Arbeitsmarktfremde von Frauen mit Migrationshintergrund stellt die Integration in Arbeit nicht das primäre Ziel von VOICE Women Fundus dar.¹⁷⁷ Die Maßnahme setzt bereits viel früher an und versucht das traditionelle Familienbild und die fest verankerten gesellschaftlichen Strukturen der Frauen aufzubrechen. Der Maßnahmenenerfolg ist daher nicht anhand von Vermittlungszahlen bestimmbar, weshalb auch keine konkreten Zahlen des Bildungsträgers vorliegen.

5.2 Wirtschaft integriert

Bei Wirtschaft integriert handelt es sich um ein landesweites rechtskreisübergreifendes Projekt des Hessischen Wirtschaftsministeriums, das vom Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. angeboten wird.¹⁷⁸ Es richtet sich an junge Menschen, insbesondere Flüchtlinge unter 27 Jahren (Ausnahme: junge Mütter bis 33 Jahre), die zurzeit ein Sprachniveau zwischen A2 und B1 besitzen, Interesse an einer dualen Ausbildung aufweisen, denen aber noch die nötige Berufsorientierung fehlt.

Der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung soll durch die miteinander verzahnten Förderbausteine der beruflichen Orientierung, der Einstiegsqualifizierung (EQ) und ausbildungsbegleitender Hilfen (abH) zusammen mit berufsbezogener Sprachförderung erreicht werden. Die Kooperation des Bildungsträgers mit den überwiegend handwerklichen Bildungseinrichtungen trägt ebenfalls zur Zielerreichung bei.

¹⁷⁷ Informationen aus einem Gespräch mit der Fachdienstleiterin Frau Heidl und Frau Schneider des FD PuC.

¹⁷⁸ Dies und das Folgende vgl. Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.) o. J.(b), (online); Anhang 3, S. 12; Anhang 5, S. 12 sowie interne Maßnahmenübersicht im Sharepoint des FB und Abfrage im Programm OPEN/PROSOZ.

Eine EQ ist ein sozialversicherungspflichtiges Praktikum über sechs bis zwölf Monate, was auf Grundlage eines Vertrages durchgeführt wird und in § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB II i. V. m. § 54 a SGB III geregelt ist.¹⁷⁹ Der Teilnehmer wird dabei auf einen anerkannten Ausbildungsberuf vorbereitet und erlernt bereits grundlegende Ausbildungsinhalte. Der Übergang in eine Ausbildung ist das angestrebte Ziel.

Treten im Rahmen der EQ oder Berufsausbildung Probleme auf, können diese über abH gem. § 16 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SGB II i. V. m. § 75 SGB III gefördert werden.¹⁸⁰ Der Bildungsträger erarbeitet einen individuellen Förderplan für den jungen Menschen, der daraufhin Unterstützung erhält. So kann z. B. Nachhilfeunterricht in Deutsch oder anderen Fächern gegeben oder auf Prüfungen vorbereitet werden.

Nach Meinung dreier Experten gehört Wirtschaft integriert aufgrund seiner grundlegenden Ausrichtung und der engen Zusammenarbeit zwischen Bildungsträger und Handwerk zu den geeigneten, die AMI fördernden Maßnahmen.¹⁸¹ Angaben über Vermittlungen in Ausbildungen sind nicht möglich, da es sich um eine fremdfinanzierte Maßnahme handelt.

5.3 First Step

First Step ist ein rechtskreisübergreifendes Bundesprogramm, das vom Mittelhessischen Bildungsverband e. V. koordiniert wird.¹⁸² Migranten, insbesondere Flüchtlinge über 25 Jahre, die über keine formale berufliche Qualifikation verfügen, aber mindestens Deutschkenntnisse auf dem Niveau A2 besitzen, können hieran teilnehmen. Die Maßnahme dauert mindestens drei Monate.

Die Teilnehmer erhalten die Möglichkeit der beruflichen Orientierung, der Kompetenzfeststellung und der Sprachförderung. In Praktika in den Bereichen des Hotel- und Gaststättengewerbes oder im Handwerk, wie z. B. Holz, Metall, Friseur oder Elektro werden berufliche Kenntnisse vermittelt, auf deren Grundlage Weiterqualifizierungen möglich sind. Hier kooperiert der Bildungsträger eng mit den Betrieben. Sofern der Flüchtling eine Fahrerlaubnis aus seinem Heimatland besitzt, wird er im Rahmen von First Step beim Erwerb einer deutschen Fahrerlaubnis unterstützt.

¹⁷⁹ Dies und das Folgende vgl. BeckOK SozR/B. Schmidt, 47. Ed. 1.12.2017, SGB III § 54 a Rn. 1 und 2 sowie BA (Hrsg.) 2017, (Onlinedokument) S. 2 ff.

¹⁸⁰ Dies und das Folgende vgl. BeckOK SozR/Utz, 47. Ed. 1.12.2017, SGB III § 75, Rn. 2, 3-4 sowie BA (Hrsg.) o. J.(a), (online).

¹⁸¹ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung sowie Abfrage im Programm OPEN/PROSOZ.

¹⁸² Dies und das Folgende vgl. INBAS GmbH (Hrsg.) o. J., (online) sowie interne Maßnahmenübersicht im Sharepoint des FB und Abfrage im Programm OPEN/PROSOZ.

Das Ziel der Maßnahme ist der Übergang in eine EQ, Berufsausbildung oder sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Abgesehen von den Fahrtkosten werden alle anfallenden Kosten vom BMAS getragen, weshalb aufgrund der Fremdfinanzierung der Maßnahme keine Angaben zu Vermittlungen möglich sind. In zwei Experteninterviews wurde First Step, gerade im Hinblick auf den Erwerb einer deutschen Fahrerlaubnis, als hilfreiche Maßnahme benannt.¹⁸³

5.4 Sonstige praktische Lösungsansätze

Die nachfolgenden Lösungsansätze beruhen ausschließlich auf den Antworten der befragten Experten.

Gespräche

Alle Experten sehen es als unerlässlich an, die Flüchtlinge in persönlichen Gesprächen ausreichend zu informieren und ihnen die Vorgehensweisen genau zu erklären.¹⁸⁴ Sie sind auf die Wichtigkeit des Spracherwerbs hinzuweisen und ihnen ist der Grundsatz des Förderns und Forderns des SGB II zu erläutern. Bei Pflichtverletzungen sind entsprechende Sanktionen gem. §§ 31 ff. SGB II zu verhängen, über die ebenfalls angemessen aufzuklären ist. Nur so erhalten Flüchtlinge die Möglichkeit aus ihren Fehlern zu lernen. Ebenso wichtig ist auch, die Kenntnisse und Erfahrungen der Flüchtlinge, ihre Wünsche und Vorstellungen sowie ihre Vermittlungshemmnisse kennenzulernen. Gespräche innerhalb des FB und mit Arbeitgebern, um Einstellungen von Flüchtlingen zu fördern, gehören ebenfalls zu einer gelingenden AMI.

Dolmetscher

Nach dem Übergang in das SGB II und der meist geringen Sprachkenntnisse der Flüchtlinge ist es hilfreich bei der Führung der persönlichen Gespräche einen Dolmetscher hinzuzuziehen.¹⁸⁵ Zunächst steht die Klärung der Leistungsangelegenheiten im Vordergrund, da mit bestehenden Existenzängsten keine Integration in Arbeit möglich ist. Im Landkreis bietet der seit 2010 existierende Dolmetscherservice DolMa ein umfangreiches Angebot an Dolmetschern.¹⁸⁶ Mit einigen arbeitet der FB bereits längerfristig zusammen.

Ehrenamtliche

Viele Menschen engagieren sich ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe und unterstützen diese z. B. bei Behördengängen oder dem Ausfüllen von Anträgen und Formularen.¹⁸⁷ Nach Auffassung der Experten sollten Ehrenamtliche daher in die Beratungen und Ge-

¹⁸³ Vgl. Anhang 3, S. 8 sowie Anhang 5, S. 12.

¹⁸⁴ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

¹⁸⁵ Dies und das Folgende vgl. Anhang 5, S. 7.

¹⁸⁶ Dies und das Folgende vgl. Landkreis Marburg-Biedenkopf (Hrsg.) 2018(d), (online) sowie Anhang 5, S. 7.

¹⁸⁷ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

sprache in den Angelegenheiten der Flüchtlinge einbezogen werden. Die Arbeit der FM und die Integration der Flüchtlinge kann dadurch erleichtert werden. Die Einhaltung des Datenschutzes wird durch eine erteilte Vollmacht gewährleistet.¹⁸⁸

Deutsche Bekannte

Der Experte des FM gibt seinen zu betreuenden Flüchtlingen den Ratschlag, Kontakte zur deutschen Bevölkerung, wie z. B. Nachbarn oder im Wohnort zu knüpfen.¹⁸⁹ Bei auftretenden Problemen können sich die Flüchtlinge hilfesuchend an ihre Kontakte wenden und der Spracherwerb wird maßgeblich gefördert, *„weil die Sprache alleine keine Integration schafft und der Arbeitsplatz alleine schafft sie auch noch nicht [...], um alles schön zusammenzubinden, braucht man eigentlich auch seine Umwelt.“*¹⁹⁰

Praktika

Des Weiteren empfehlen zwei der Experten ihren Flüchtlingen, möglichst zeitnah Praktika aufzunehmen und zu absolvieren.¹⁹¹ Dabei lernen sie die deutschen Arbeitsbedingungen kennen, können feststellen, wo ihre Interessen liegen und fördern parallel dazu den Spracherwerb. Laut des Experten des FM handelt es sich dabei um die beste Ausgangssituation, da allen Beteiligten bewusst ist, dass lediglich gewisse Grundkenntnisse der deutschen Sprache vorhanden sind.¹⁹² Viele Flüchtlinge möchten stattdessen zunächst gute Sprachkenntnisse erwerben, um daraufhin in den Arbeitsmarkt einzutreten. Die AMI verzögert sich dadurch zu einem langwierigen Prozess.

¹⁸⁸ Vgl. Anhang 3, S. 6.

¹⁸⁹ Dies und das Folgende vgl. Anhang 2, S. 8 f.

¹⁹⁰ Anhang 2, S. 9.

¹⁹¹ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

¹⁹² Dies und das Folgende vgl. Anhang 2, S. 10.

6 Handlungsempfehlungen

In diesem Kapitel werden Handlungsempfehlungen für die AMI von Flüchtlingen aufgezeigt. Diese beziehen sich sowohl auf die in den Experteninterviews geäußerten Empfehlungen als auch auf eigene Darstellungen der Verfasserin.

6.1 Erhaltung von Maßnahmen

Zunächst wird die Erhaltung der bisher bestehenden Angebote empfohlen, da diese bereits ein vielseitiges und umfangreiches Maßnahmenangebot für die AMI der Flüchtlinge bieten.¹⁹³ Auf die individuellen Bedürfnisse der Flüchtlinge, wie z. B. flexible Einwahlzeiten, Kinderbetreuung oder die parallele Teilnahme an Sprachkursen wird dabei Rücksicht genommen.

Im Rahmen der Erhaltung der aktuellen Maßnahmen treten auch verschiedene Problematiken auf. Einige Angebote bestehen bereits seit längerer Zeit und laufen Mitte oder Ende dieses Jahres aus. Dies liegt zum Teil daran, dass eine Vielzahl an Maßnahmen mit Beginn der Flüchtlingskrise aktiviert wurde. Zu diesem Zeitpunkt konnte die überwiegende Anzahl an Flüchtlingen jedoch nicht in Maßnahmen eingesteuert werden, da sie zunächst Integrationskurse besuchten und deutsche Sprachkenntnisse erwarben. Inzwischen ist ein gewisses Sprachniveau vorhanden, welches durch ein umfangreiches Maßnahmenangebot unterstützt werden muss. Sofern Flüchtlinge in die Beratung einbezogen werden und an der Auswahl einer zu besuchenden Maßnahme mitwirken dürfen, steigert dies ihre Motivation zur Teilnahme.

Die Erhaltung bzw. der weitere Ausbau von Maßnahmen sind maßgeblich von der Finanzierung abhängig. Hierfür wird der BA und den Jobcentern jährlich ein Eingliederungstitel der Bundesregierung zugewiesen. Laut Aussagen der Experten konnte der Eingliederungstitel in den letzten beiden Jahren nicht vollständig ausgeschöpft werden, da viele Flüchtlinge noch einen Sprachkurs besuchten. Im Jahr 2018 könnte nun ein Großteil der Flüchtlinge in Maßnahmen eingesteuert werden, allerdings ist der Eingliederungstitel dieses Jahr bislang wesentlich geringer ausgefallen als in den beiden Vorjahren. Im aktuellen Koalitionsvertrag der CDU/CSU und der SPD ist in den Jahren 2018 bis 2021 eine jährliche Erhöhung des Eingliederungstitels für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen um eine Milliarde Euro vorgesehen.¹⁹⁴ Diese Problematik zeigt, dass eine gelingende AMI der Flüchtlinge entscheidend von der Höhe des Eingliederungstitels abhängig ist.

¹⁹³ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

¹⁹⁴ Vgl. CDU, CSU und SPD 2018, (Onlinedokument) S. 49 sowie Hochschule Koblenz (Hrsg.) 2018, (online).

6.2 Entwicklung und Umstrukturierung von Maßnahmen

Hier sehen die befragten Experten unterschiedliche Möglichkeiten des Ausbaus von Maßnahmen.¹⁹⁵ Ein Experte empfiehlt die jungen Flüchtlinge und deren Eltern, sofern sie im Landkreis vor Ort sind, stärker in den Fokus zu nehmen. Dabei ist auf den Stellenwert des deutschen dualen Ausbildungssystems und auf die Wichtigkeit einer fundierten Berufsausbildung hinzuweisen. Es ist aufzuzeigen, dass dies langfristig bessere Verdienstmöglichkeiten nach sich zieht und einfache Helfertätigkeiten lediglich für den Zeitraum der Ausbildung vorübergehend mehr Geld versprechen.

Darüber hinaus ergeben sich bei der Einsteuerung in Maßnahmen gelegentlich Probleme aufgrund des Alters. Manche Fördermaßnahmen sehen ein maximales Alter von 27 Jahren vor, aber viele junge Männer sind auch im Alter von 27 bis 35 Jahren. Für diese Altersgruppe bestehen nicht genügend Angebote, da sie teilweise für die Aufnahme einer Ausbildung als zu alt gelten und für andere Maßnahmen hingegen noch zu jung sind. Eine Möglichkeit könnte daher sein, die Altersgruppen bei bestehenden Maßnahmen anzuheben und die Einsteuerung z. B. bis zu einem Alter von 35 Jahren möglich zu machen. Im Rahmen dessen ist zu bedenken, dass auch ein Flüchtling im Alter von 30 Jahren noch mehr als 30 Jahre Arbeitszeit abzuleisten hat und eine fundierte Ausbildung dauerhaft bessere Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt bietet. Sofern sich die politische Lage in den Herkunftsländern der Flüchtlinge, wie z. B. Syrien, normalisiert, kehren einige von ihnen möglicherweise dorthin zurück und können auf einer in der BRD absolvierten Ausbildung eine neue Grundlage aufbauen. Weiterhin könnten Maßnahmen zur beruflichen Orientierung hinsichtlich der betrachteten Berufsgruppen geöffnet werden, da überwiegend Berufe aus den Bereichen Wirtschaft, Handwerk und Gastronomie im Vordergrund stehen. Hier könnten bspw. weitere Berufsgruppen einbezogen werden.

Eine andere Empfehlung ist, neben der Maßnahme VOICE Women Fundus weitere Maßnahmen einzuführen, die speziell auf Frauen mit Migrationshintergrund ausgerichtet sind. Aufgrund der oftmals ausgeprägten Arbeitsmarktfremde gestaltet sich deren berufliche Integration problematisch und langwierig, weshalb sie eine umfassende Unterstützung und Orientierung auf dem Arbeitsmarkt benötigen. Die geschlechterspezifische Arbeit und eine möglichst homogene Zusammensetzung der Gruppen sind hier Voraussetzung für die Gewährleistung der Zielerreichung der entsprechenden Maßnahmen. Im Hinblick auf die ländlich geprägten Strukturen könnte eine landkreisübergreifende bzw. interkommunale Zusammenarbeit eine Lösung darstellen, um homogene Gruppen zu erhalten. Eine gute Erreichbarkeit der Standorte über den ÖPNV müsste in diesem Fall sichergestellt werden.

¹⁹⁵ Dies und das Folgende vgl. Anhang 3, S. 13 sowie Anhang 5, S. 12 f.

6.3 Aufbauveranstaltungen

Die befragten Experten des FD Migration teilten mit, dass zurzeit eine Aufbauveranstaltung der fremdsprachigen Info-Veranstaltung zum deutschen Arbeitsmarkt entwickelt werde.¹⁹⁶ Dabei stehen insbesondere die unterschiedlichen Gegebenheiten des deutschen im Vergleich zum arabischen Arbeitsmarkt im Vordergrund. Die Flüchtlinge sind oftmals mit selbständigen Tätigkeiten vertraut, da sie diese in ihren Herkunftsländern ausgeübt haben und möchten diese auch in der BRD ausüben.¹⁹⁷ In der Aufbauveranstaltung werden sie darüber informiert, was eine Selbständigkeit in Deutschland bedeutet, z. B. das damit generell ein wirtschaftliches Risiko verbunden ist und vor Beginn der Ausübung der Selbständigkeit viele Behördengänge zu erledigen sind. Weiterhin zeigt die Veranstaltung die auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbreiteten Abhängigkeitsverhältnisse zu Arbeitgebern auf, um den Flüchtlingen diese Beschäftigungsverhältnisse als sicheren beruflichen Weg darzustellen. Die Aufbauveranstaltung wird von einem Dolmetscher begleitet, um Missverständnisse zu vermeiden, auch wenn einige Flüchtlinge bereits über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse verfügen.

Im Rahmen der Entwicklung der Aufbauveranstaltung könnte der FB InA – KJC in Erwägung ziehen, ob er Flüchtlinge mit bereits guten Deutschkenntnissen in bestehende Arbeitsgruppen einbezieht. Diese könnten über ihre Erfahrungen nach ihrer Ankunft in Deutschland berichten und Auskünfte dazu geben, welche Angebote ihnen bei der AMI geholfen haben. Sofern Interesse besteht, könnten bereits länger in der BRD lebende und integrierte Flüchtlinge auch ehrenamtliche Dolmetschertätigkeiten übernehmen oder als eine Art Pate für rechtskreiswechselnde Flüchtlinge fungieren. Der Vorteil dabei wäre, dass sie ihre eigenen Erfahrungen unmittelbar an andere Flüchtlinge weitergeben könnten, die dadurch Unterstützung von ähnlich gesellschaftlich geprägten Menschen erhalten würden. Möglicherweise könnten aus einer solchen Einbeziehung von integrierten Flüchtlingen weitere für die AMI förderliche Angebote entstehen. Im Rahmen des Open VOICE Programms könnten z. B. bei den Betriebsbesichtigungen integrierte und in den Unternehmen tätige Flüchtlinge als Ansprechpartner herangezogen werden.

6.4 Verbesserung der Kompetenzfeststellung

Wie bereits unter den Problematiken der AMI erläutert, kann es sein, dass Flüchtlinge über informell erworbene Kenntnisse und eine mehrjährige Berufserfahrung verfügen, jedoch keine Nachweise hierüber vorlegen können.¹⁹⁸ Für die Feststellung dieser Kompetenzen stehen bundesweit verschiedene Testverfahren zur Verfügung. Im Landkreis bietet die BA eine Kompetenzfeststellung mithilfe des Testprogramms MYSKILLS an, das in Zusammenarbeit mit der Bertelsmann Stiftung erarbeitet wur-

¹⁹⁶ Dies und das Folgende vgl. Anhang 5, S. 3.

¹⁹⁷ Vgl. 4.3.1.

¹⁹⁸ Vgl. 4.2.4.

de.¹⁹⁹ Der FB InA – KJC erprobt das Programm zurzeit durch den Einkauf von 10 Plätzen bei der BA. MYSKILLS ist ein computergestützter psychologischer Test, bei dem die Teilnehmer innerhalb von vier Stunden berufsbezogene Fragestellungen zu einem Berufsbild beantworten. Anhand von verschiedenen Handlungsfeldern wird überprüft, welche Kenntnisse der Teilnehmer in dem Berufsbild besitzt. Nach Beendigung des Tests erhält der Teilnehmer eine Ergebnisübersicht über sein festgestelltes Wissen in den einzelnen Handlungsfeldern. Dieses Ergebnis soll die BA bzw. den FB dabei unterstützen geeignete Qualifizierungsmaßnahmen für den Teilnehmer auszuwählen. MYSKILLS wird in sechs unterschiedlichen Sprachen angeboten, weshalb auch Migranten mit geringen Deutschkenntnissen daran teilnehmen können. Der Test kann derzeit in acht Berufsbildern durchgeführt werden, dessen Ausweitung auf 30 Berufe in den nächsten Monaten vorgesehen ist.

Eine Verbesserung von MYSKILLS könnte dahingehend erfolgen, dass nicht nur ein Berufsbild, sondern auch ihm artverwandte Berufsbilder mit ähnlichen Inhalten geprüft werden. So ist es z. B. möglich, dass ein Teilnehmer angibt, in seinem Heimatland als KFZ-Mechatroniker tätig gewesen zu sein, was in der BRD lediglich mit einer Helfertätigkeit in dem Bereich gleichzusetzen ist. In solchen Fällen müsste das Programm erkennen, dass die Kenntnisse für den Beruf des KFZ-Mechatronikers nicht ausreichen, aber Grundkenntnisse in einer darunterliegenden Helfertätigkeit vorhanden sind. Eine Verbesserung hinsichtlich alternativer Berufsvorschläge wird daher als sinnvoll erachtet. Darüber hinaus könnte MYSKILLS um eine praktische Komponente erweitert werden. Hierfür wäre die Einbeziehung von Betrieben im Landkreis möglich, die in dem jeweiligen Berufsfeld tätig sind. Im Rahmen von Praktika könnte dort die praktische Kompetenzfeststellung erfolgen. Der FB hat bereits in der Vergangenheit Kompetenzen von Flüchtlingen im Rahmen von Praktika ermitteln lassen und diesbezüglich Erfahrungen sammeln können. Aufgrund dessen könnte der FB in Erwägung ziehen, sich in einem größeren Umfang an dem Programm MYSKILLS zu beteiligen und gemeinsam mit der BA und der Bertelsmann Stiftung an der Weiterentwicklung zu arbeiten.

6.5 Ausbau der Zusammenarbeit

Eine weitere Empfehlung ist die Verbesserung der Zusammenarbeit der verschiedenen, an der AMI beteiligten Akteure.²⁰⁰ Im Rahmen der Flüchtlingskrise hat sich diese bereits verbessert, maßgeblich zwischen der BA und dem FB InA – KJC, wie bspw. an der Entwicklung des Konzepts VOICE durch die Arbeitsgruppe Flucht und Arbeit oder am Einkauf von Maßnahmen erkennbar ist. So beteiligt sich der FB z. B. mit einem gewissen Platzkontingent an dem Testprogramm MYSKILLS sowie an zwei weiteren Maßnahmen der BA (Perspektive für junge Migranten (PerMig) und Kombination berufsbezogener Sprachförderung mit Arbeitsförderung (KomBer)). Aufgrund des be-

¹⁹⁹ Dies und das Folgende vgl. BA (Hrsg.) o. J.(b), (online) sowie Anhang 5, S. 9.

²⁰⁰ Dies und das Folgende vgl. Anhang 6, Tabellenblatt Aufbereitung.

grenzten Umfangs der Thesis werden die Maßnahmen PerMig und KomBer nicht näher erläutert. Gründe für den gemeinsamen Einkauf von Maßnahmen sind die rechtskreisübergreifenden Einsteuermöglichkeiten, die gewährleisten, dass Asylbewerber auch nach einer Anerkennung und Erteilung eines Schutzstatus weiterhin die Maßnahme besuchen. Daher sollten die BA und der FB in Erwägung ziehen, zukünftig weitere Maßnahmen gemeinsam einzukaufen. Darüber hinaus ist ein guter Kontakt zwischen dem FB sowie den Bildungsträgern und den Arbeitgebern im Landkreis erstrebenswert, da diese Akteure ebenfalls maßgeblich an der AMI der Flüchtlinge beteiligt sind.

Weiterhin könnte eine bessere Zusammenarbeit zwischen dem BAMF, der Ausländerbehörde und dem FB erfolgen, sofern geltende datenschutzrechtliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen. Ein interdisziplinärer Datenaustausch würde zur Verbesserung der Datenqualität beitragen und dafür Sorge tragen, dass die in Kapitel 4 erwähnten fehlenden Einträge zu Kenntnissen und Fähigkeiten der Flüchtlinge minimiert werden. Dadurch wäre auch eine zielgerichtetere Einsteuerung von Flüchtlingen in Maßnahmen möglich.

7 Fazit

Insgesamt betrachtet zeigen sich im Rahmen der AMI von Flüchtlingen vielfältige und komplexe Herausforderungen, die zwar individuell, aber oftmals parallel zueinander auftreten.²⁰¹ Daraus entstehen multiple Vermittlungshemmnisse, die in ihrem Zusammenwirken die AMI erschweren. So tritt z. B. neben dem Spracherwerb sowie der Feststellung vorhandener beruflicher Qualifikationen und der Orientierung in einem anderen rechtlichen und gesellschaftlichen System auch die Problematik der Mobilität auf.

Zunächst steht die Vermittlung von Sprachkenntnissen im Vordergrund. Diese erfolgt durch den Besuch von Sprach- bzw. Integrationskursen. Berufliche Qualifikationen können im Rahmen von Anerkennungsverfahren festgestellt oder durch weitere Qualifizierungsmaßnahmen erworben werden. Auch die Feststellung informell erworbener Kenntnisse ist möglich. Gerade in diesen Bereichen hat sich bundesweit in den letzten Jahren, teilweise schon vor Beginn der Flüchtlingskrise, viel bewegt. So wurden z. B. das Anerkennungsgesetz erlassen, viele Verfahren zur informellen Kompetenzfeststellung entwickelt oder die Integrationskurse sowie auch die berufsbezogenen Sprachkurse weiter ausgebaut. Diese Abläufe nehmen einige Zeit in Anspruch.

Ebenso zeitintensiv und langwierig gestaltet sich die Orientierung im deutschen Rechts- und Gesellschaftssystem. Die Flüchtlinge sind in Strukturen und Sichtweisen traditioneller Familien- und Rollenbilder fest verankert, die sich nur schwer aufbrechen lassen. Vergleiche zwischen den ihnen bekannten Systemen und den bestehenden deutschen Strukturen wirken sich förderlich auf die gesellschaftliche Integration in Deutschland aus. Die eigenständige Motivation der Flüchtlinge zur Integration spielt hier eine zentrale Rolle.

Ein weiteres Hindernis auf dem Weg zu einer nachhaltigen AMI ergibt sich aufgrund der ländlich geprägten Gegenden im Landkreis. Hier liegen die Herausforderungen vielmehr auf Seiten des Staates als auf Seiten der Flüchtlinge. Zur Gewährleistung der Mobilität im ländlichen Bereich ist der Besitz einer Fahrerlaubnis und der Zugriff auf ein Fahrzeug oder eine gute Verkehrsanbindung an den ÖPNV erforderlich. Beides ist unter Berücksichtigung der finanziellen Leistungsfähigkeit des Landkreises zu betrachten.

Trotz dieser bestehenden Problematiken ist anhand der Vermittlungszahlen, die der FB InA – KJC in den letzten zwei Jahren erzielt hat,²⁰² erkennbar, dass bereits gute Ansätze zur AMI von Flüchtlingen im Landkreis vorhanden sind. Hier ist insbesondere auf die verbesserte Zusammenarbeit zwischen dem FB und der BA sowie den weiteren Betei-

²⁰¹ Vgl. Kapitel 4.

²⁰² Vgl. Kapitel 4.4.

ligten im Rahmen der Arbeitsgruppe Flucht und Arbeit hinzuweisen, aus der das Gesamtkonzept VOICE entstanden ist.²⁰³ Dieses rechtskreisübergreifende Konzept mit unterschiedlichen Ansätzen und Maßnahmen, das einer stetigen Weiterentwicklung unterliegt, hat die AMI der Flüchtlinge in dieser Zeit maßgeblich geprägt und bereits zu ersten Erfolgen geführt. Darüber hinaus nimmt der FB einzelne Gruppen, wie bspw. Frauen in den Fokus und fördert diese individuell.

Verbesserungsmöglichkeiten bestehen hinsichtlich des Ausbaus weiterer Maßnahmen oder der engeren Zusammenarbeit der an der AMI beteiligten Behörden.²⁰⁴ Damit wäre auch eine Optimierung der Datenqualität verbunden, aus der eine zielgenauere Einsteuerung in Maßnahmen erfolgen kann.

Der Fortbestand bzw. die Weiterentwicklung von Integrationsmaßnahmen ist entscheidend von ausreichenden finanziellen Mitteln abhängig. Diese werden sowohl über den Landkreis als auch über den Eingliederungstitel der Bundesregierung bereitgestellt, der in diesem Jahr bislang gering ausgefallen ist, was u. a. mit den langwierigen Verhandlungen im Rahmen der Regierungsbildung zusammenhängt. Angesichts der Ausführungen im Koalitionsvertrag der CDU/CSU und der SPD, dass im Laufe des Jahres weitere Eingliederungsmittel an die Jobcenter zugeteilt werden, bleibt zu hoffen, dass eine Nachsteuerung von Mitteln erfolgt, damit die AMI der Flüchtlinge weiter fortschreiten kann.

Aufgrund dieser bereits guten Ansätze lässt sich die zentrale Fragestellung der Thesis, ob die nachhaltige Integration der Flüchtlinge in den ersten Arbeitsmarkt eine (un)lösbare Aufgabe für den Landkreis Marburg-Biedenkopf darstellt, dahingehend beantworten, dass eine Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen möglich ist und daher keine unlösbare Aufgabe für den Landkreis Marburg-Biedenkopf darstellt.

²⁰³ Vgl. Kapitel 5.1.

²⁰⁴ Vgl. Kapitel 6.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Literatur

- Dietz, Andreas Ausländer- und Asylrecht, Baden-Baden 2016
- Döring, Ottmar / Hauck, Sara Stand und Perspektiven der Qualifikationsentwicklung von Asylsuchenden und Flüchtlingen, in: Goth, Günther G./Severing, Eckart (Hrsg.): Asylsuchende und Flüchtlinge in Deutschland: Erfassung und Entwicklung von Qualifikationen für die Arbeitsmarktintegration, Bielefeld 2016, 9-17
- Flick, Uwe Qualitative Sozialforschung – Eine Einführung, 7. Aufl. Reinbek bei Hamburg 2016
- Friedrich-Ebert-Stiftung Flucht, Migration, Integration, Info, Januar 2017, S. 14
- Frings, Dorothee / Tießler-Marenda, Elke Ausländerrecht für Studium und Beratung, 3. Aufl. Roßdorf 2015
- Gläser, Jochen / Laudel, Grit Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse, 4. Aufl. Wiesbaden 2010
- Heusch, Andreas / Haderlein, Nicola / Schönenbroicher, Klaus Das neue Asylrecht, München 2016
- Hufen, Friedhelm Staatsrecht II – Grundrechte, 5. Aufl. München 2016
- Marx, Reinhard Aufenthalts-, Asyl- und Flüchtlingsrecht Handbuch, 6. Aufl. Baden-Baden 2017
- Pfeffer-Hoffmann, Christian Arbeitsmarktzugang von Geflüchteten, in: Goth, Günther G./Severing, Eckart (Hrsg.): Asylsuchende und Flüchtlinge in Deutschland: Erfassung und Entwicklung von Qualifikationen für die Arbeitsmarktintegration, Bielefeld 2016, 39-60
- Welte, Hans-Peter ABC des Asylrechts – Internationaler Schutz – Leitfaden für die Praxis, Köln 2017

Internetquellen

- Arbeit und Bildung e. V. (Hrsg.) Projekte: Interkulturelle Kompetenz: Hessens Vielfalt – Teilprojekt im IQ Netzwerk Hessen, o. J. Online: <http://www.arbeit-und-bildung.de/projekte/migration-flucht/interkulturelle-kompetenz-hessens-vielfalt-teilprojekt-iq-netzwerk-hessen> (12.05.2018)
- Aumüller, Jutta Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen, 2016. Online: https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Arbeitsmarktintegration_Fluechtlinge_2016.pdf (12.04.2018)
- beramí berufliche Integration e.V. (Hrsg.) beramí-Akademie, o. J. Online: http://www.berami.de/?page_id=3588 (08.05.2018)
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) Landkreis Marburg-Biedenkopf – Programm VOICE, 2018. Online: <http://www.wegweiser-kommune.de/projekte/kommunal/hessen/landkreis-marburg-biedenkopf-programm-voice> (30.04.2018)
- Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.) VOICE Connects, o. J.(a). Online: <https://www.bwhw.de/fuer-menschen/zugewanderte/voice-connects/> (12.05.2018)
- Wirtschaft integriert / für Menschen, o. J.(b). Online: <https://www.bwhw.de/fuer-menschen/zugewanderte/wirtschaft-integriert/> (01.05.2018)
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) Methodische Hinweise zu sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten, 2013. Online: https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_280848/Statischer-Content/Grundlagen/Methodische-Hinweise/BST-MethHinweise/SvB-und-GB-meth-Hinweise.html (22.04.2018)
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) Neu in Marburg: Arbeitsmarktbüro für Flüchtlinge, 2015. Online: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/dienststellen/rdh/marburg/Agentur/Presse/Presseinformationen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI751104> (10.04.2018)

- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) Brücke in die Berufsausbildung, Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ), 2017. Online: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba013244.pdf (01.05.2018)
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) So schaffst du deine Ausbildung, o. J.(a). Online: <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/ausbildungsbegleitende-hilfen> (01.05.2018)
- MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen, o. J.(b). Online: <https://www.arbeitsagentur.de/myskills> (17.05.2018)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) Migrationsbericht 2015, 2016(a). Online: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Migrationsberichte/migrationsbericht-2015.html> (06.04.2018)
- Das Bundesamt in Zahlen 2015 – Asyl, Migration und Integration, 2016(b). Online: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2015.pdf?__blob=publicationFile (27.03.2018)
- Flüchtlingsschutz, 2016(c). Online: <http://www.bamf.de/DE/Fluechtlingsschutz/AblaufAsylv/Schutzformen/Fluechtlingsschutz/fluechtlingsschutz-node.html> (12.04.2018)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) Das Bundesamt in Zahlen 2016 – Asyl, Migration und Integration, 2017(a). Online: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/bundesamt-in-zahlen-2016.pdf?__blob=publicationFile (06.04.2018)
- Merkblatt zum Integrationskurs, 2017(b). Online: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationskurse/Kursteilnehmer/Merkblaetter/630-036_merkblatt-auslaenderbehoerde.pdf?__blob=publicationFile (05.05.2018)

- Integrationskursbegleitende Kinderbetreuung, 2017(c).
Online:
<http://www.bamf.de/DE/Infothek/TraegerIntegrationskurse/Organisatorisches/Kinderbetreuung/kibe-node.html>
(07.05.2018)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.)
FAQ: Integrationskurse für Asylbewerber, 2018(a).
Online:
<http://www.bamf.de/DE/Infothek/FragenAntworten/IntegrationskurseAsylbewerber/integrationskurse-asylbewerber-node.html> (26.04.2018)
- Berufsbezogene Deutschsprachförderung (gem. § 45 a AufenthG), 2018(b). Online:
<http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/Bundesprogramm-45a/bundesprogramm-45a-node.html> (05.05.2018)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.)
450-Euro-Mini-Jobs / Geringfügige Beschäftigung, 2013.
Online: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/450-Euro-Mini-Jobs/450-euro-mini-jobs-geringfuegige-beschaeftigung.html> (22.04.2018)
- Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.)
Begriffsbestimmungen und Erläuterungen Flüchtling, Asylsuchender, Binnenvertriebener, Klimamigrant, UNHCR, o. J. Online:
https://www.bmz.de/de/themen/Sonderinitiative-Fluchtursachen-bekaempfen-Fluechtlinge-reintegrieren/hintergrund/definition_fluechtling/index.jsp
(12.04.2018)
- BZH Bildungszentrum Handel und Dienstleistungen gGmbH (Hrsg.)
VOICE WOMEN Fundus – Berufliches Coaching für Frauen mit Migrationshintergrund, o. J. Online:
<http://bzhessen24.de/kassel/21-marburg/149-voice-women-fundus-berufliches-coaching-fuer-frauen-mit-migrationshintergrund> (01.05.2018)

- CDU, CSU und SPD Ein neuer Aufbruch für Europa, eine neue Dynamik für Deutschland, ein neuer Zusammenhalt für unser Land – Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 19. Legislaturperiode, 2018. Online: https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2018/03/2018-03-14-koalitionsvertrag.pdf;jsessionid=6E4FDF79E459C8F6FD85F415951B2B6C.s6t1?__blob=publicationFile&v=2 (19.04.2018)
- Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.) Unsere Sozialversicherung 45. Aufl. 2017. Online: http://www.deutsche-rentenversicherung.de/Allgemein/de/Inhalt/5_Services/03_broschueren_und_mehr/01_broschueren/01_national/unserere_sozialversicherung.pdf?__blob=publicationFile&v=31 (22.04.2018)
- DIW Berlin DIW Wochenbericht Nr. 3.2017 – Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Online: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.550523.de/17-3.pdf (12.04.2018)
- Elfering, Marius / Zacharakis, Zacharias Was kostet die Integration?, 2015. Online: <http://www.zeit.de/wirtschaft/2015-10/kosten-integration-sprachkurse-fluechtlinge> (06.04.2018)
- Eußner, Annika / Mayer, Matthias / Walther, Claudia (Bertelsmann Stiftung) Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: Wieso sie wichtig ist und wie sie gelingen kann, 2016. Online: <https://www.wegweiser-kommune.de/documents/10184/28794/Arbeitsmarktintegration+von+Fl%C3%BCchtlingen/0cb7e541-540c-489e-8c99-3b5ac2eb815d> (06.04.2018)
- Fakha, Khaled Informationsblatt zu Berufsbildungssystem und Arbeitsmarkt in Syrien, 2017. Online: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Arbeitshilfen/IQ_AH_2017_Informationsblatt_Syrien.pdf (06.05.2018)
- Fehrenbacher in Zeitler, Stefan (Hrsg.) Hypertextkommentar zum Ausländerrecht (HTK-AuslR) - § 104 AufenthG – zu Abs. 13 – Familiennachzug zu subsidiär Schutzberechtigten. Online: <https://www.neuer-medienverlag.com/htk/> (19.04.2018)

Feldmeier, Alexis	Konzept für einen bundesweiten Alphabetisierungskurs, 2015. Online: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationskurse/Kurstraeger/KonzepteLeitfaeden/konz-f-bundesw-ik-mit-alphabet.pdf?__blob=publicationFile (05.05.2018)
Freiburg International Academy GmbH (Hrsg.)	Der Weg zum Erfolg, 2016. Online: https://www.fia.academy/page/aerzte (07.05.2018)
Genge, Joachim	Ein Leitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung – Flüchtlinge – Kundinnen und Kunden der Arbeitsagenturen und Jobcenter, 2018. Online: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/37926-fluechtlinge-kundinnen-und-kunden-der-arbeitsagenturen-und-jobcenter.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (10.04.2018)
Grassl, Tatjana	Fachkräftemangel extrem: In welchen Berufen Sie sofort einen Job finden, 2017. Online: https://www.focus.de/finanzen/karriere/perspektiven/studie-des-iw-koeln-fachkraeftemangel-extrem-in-welchen-berufen-sie-sofort-einen-job-finden_id_8136638.html (06.05.2018)
Hensche, Martin	Beschäftigung, Beschäftigungsverhältnis, 2017. Online: https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Handbuch_Sozialversicherung_Beschaeftigter.html (22.04.2018)
Hessisches Ministerium des Innern und für Sport (HMdl)	Erlass vom 24.08.2017 zur Wohnsitzauflage nach § 12 a AufenthG, 2017. Online: http://fluechtlingsrat-hessen.de/files/Dokumente%20hfr/Informationsmaterialien/Erlasse%20und%20Dienstanweisungen/Erlasse/2017-08-24_Wohnsitzauflage%20Hessen.pdf (15.04.2018)
Hochschule Koblenz (Hrsg.)	Koalitionsvertrag: Vier Milliarden Euro „mehr“ für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, 2018. Online: http://www.o-ton-arbeitsmarkt.de/o-ton-news/koalitionsvertrag-vier-milliarden-euro-mehr-fuer-arbeitsmarktpolitische-massnahmen (16.05.2018)

INBAS GmbH (Hrsg.)	First Step in die Qualifizierungslaufbahn im gewerblich-technischen Bereich, o. J. Online: https://www.hessen.netzwerk-iq.de/angebote/angebote-fuer-personen-ohne-formale-berufsqualifikation/first-step-gewerblich-technisch.html (02.05.2018)
Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (Hrsg.)	Berufsbildungssystem Syrien, o. J. Online: https://www.bq-portal.de/de/db/berufsbildungssysteme/5077 (06.05.2018)
Integral gGmbH (Hrsg.)	„Qualifizierungs- und Beratungsteam“ im Landkreis Marburg-Biedenkopf, o. J.(a). Online: http://integral-online.de/index.php/artikel.html?id=138 (11.05.2018) VOICE Academy Buchenau und VOICE Academy Ostkreis, o. J.(b). Online: http://www.integral-online.de/index.php/integration/voice-academy.html (21.05.2018)
IQ Multiplikatorenprojekt Transfer (MUT IQ) (Hrsg.)	Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, 2018(a). Online: https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/programmuebersicht.html (11.05.2018) Landesnetzwerke, 2018(b). Online: https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/landesnetzwerke.html (11.05.2018)
islam.de	Das Gebet, o. J. Online: http://islam.de/27.php (10.05.2018)
Kreisausschuss des Landkreises Marburg-Biedenkopf (Hrsg.)	Herzlich willkommen, o. J.(a). Online: http://kreisjobcenter.marburg-biedenkopf.de/service/service.html (10.04.2018) Arbeitgeberpersonalservice (AGPS), o. J.(b). Online: http://kreisjobcenter.marburg-biedenkopf.de/arbeitgeber/agps.html (10.04.2018) 80 Fragen und Antworten zum SGB II, o. J.(c). Online: http://kreisjobcenter.marburg-biedenkopf.de/service/wichtige-fragen-faq/ (30.04.2018)

- Kultusminister Konferenz
(Hrsg.) Grundstruktur des Bildungswesens in Syrien, 2017.
Online:
https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/ZAB/BV_Anlagen/SY_2017_Grundstruktur_des_Bildungswesens.pdf
(06.05.2018)
- Landkreis Marburg-
Biedenkopf (Hrsg.) Organisationsstruktur des Landkreises Marburg-
Biedenkopf, 2018(a). Online: https://www.marburg-biedenkopf.de/Organigramm_LK_MR-BID.pdf
(10.04.2018)
- VOICE, 2018(b). Online: https://www.marburg-biedenkopf.de/soziales_und_gesundheit/migration_asyl/voice.php (30.04.2018)
- Bildungskoordination für Neuzugewanderte, 2018(c).
Online: https://www.marburg-biedenkopf.de/soziales_und_gesundheit/migration_asyl/bildungskoordination-fuer-neuzugewanderte.php
(12.05.2018)
- Dolmetscherservice DolMa, 2018(d). Online:
https://www.marburg-biedenkopf.de/soziales_und_gesundheit/migration_asyl/dolmetscherservice-dolma.php (15.05.2018)
- Martinson, Tina / Rink,
Steffen „Servicestelle Vielfalt im Betrieb“ berät KMU, 2016.
Online: <https://www.hessen.netzwerk-iq.de/aktuelles/news/artikel/servicestelle-vielfalt-im-betrieb-beraet-kmu.html> (12.05.2018)
- Müller, Andreas Unbegleitete Minderjährige in Deutschland, 2014. Online:
https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/EMN/Studien/wp60-emn-minderjaehrige-in-deutschland.pdf?__blob=publicationFile (10.04.2018)
- Obermeier, Tim /
Schultheis, Kathrin Selbstständigkeit, 2014. Online:
<http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187821/selbststaendigkeit?p=all> (22.04.2018)

- OECD (Hrsg.) Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit, Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland, 2017. Online: [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-
Pressemitteilungen/2017/oecd-studie-
arbeitsmarktintegration-
fluechtlinge.pdf;jsessionid=25A9A48F992081B476A43BC
FE892A657?__blob=publicationFile&v=3](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2017/oecd-studie-arbeitsmarktintegration-fluechtlinge.pdf;jsessionid=25A9A48F992081B476A43BCFE892A657?__blob=publicationFile&v=3) (06.04.2018)
- Oschmiansky, Frank /
Kühl, Jürgen / Obermeier,
Tim Das Normalarbeitsverhältnis, 2014(a). Online: [http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/1
78192/normalarbeitsverhaeltnis?p=all](http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/178192/normalarbeitsverhaeltnis?p=all) (22.04.2018)
- Leiharbeit / Zeitarbeit / Arbeitnehmerüberlassung,
2014(b). Online: [http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/5
5357/leiharbeit-zeitarbeit-arbeitnehmerueberlassung](http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55357/leiharbeit-zeitarbeit-arbeitnehmerueberlassung)
(22.04.2018)
- Oschmiansky, Frank /
Obermeier, Tim Minijobs / geringfügige Beschäftigung, 2014. Online: [http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/5
5335/minijobs-geringfuegige-beschaeftigung?p=all](http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55335/minijobs-geringfuegige-beschaeftigung?p=all)
(22.04.2018)
- Rolfs / Giesen / Kreike-
bohm / Udsching (Hrsg.) Beck'scher Online-Kommentar Sozialrecht (Hrsg.), 47.
Edition, Stand: 12.03.2018 (zit.: BeckOK
SozR/Bearbeiter)
- Sauer, Franz-Josef
(Hrsg.) Online-Kommentar SGB Office Professional SGB II und
SGB III. Online: [https://marburg-biedenkopf.haufe-
suite.de/group/landkreis-marburg-biedenkopf/sgb](https://marburg-biedenkopf.haufe-suite.de/group/landkreis-marburg-biedenkopf/sgb), (zit.:
Autor, in Sauer, SGB)
- Schimke, Sarah Bachelorarbeit Integration der Flüchtlinge in den
Arbeitsmarkt – eine Analyse unter Berücksichtigung der
aktuellen Situation anhand des Beispiels des Jobcenters
Enzkreis, o. J. Online: [https://opus-hslb.bsz-
bw.de/files/505/Bachelorarbeit.pdf](https://opus-hslb.bsz-bw.de/files/505/Bachelorarbeit.pdf) (12.04.2018)
- Schmidt, Andreas Arbeitsmarktbüro für Flüchtlinge – „Wer A sagt, muss
auch 2.0 sagen“, 2016. Online: [http://www.op-
marburg.de/Landkreis/Hinterland/Wer-A-sagt-muss-auch-
2.0-sagen](http://www.op-marburg.de/Landkreis/Hinterland/Wer-A-sagt-muss-auch-2.0-sagen) (11.05.2018)

- Sprachcafe Sprachschule Düsseldorf (Hrsg.) Allgemeine Informationen zur DSH, 2018. Online: <https://www.dsh-germany.com/info/#allgemein/> (05.05.2018)
DSH Niveaustufen, 2018. Online: <https://www.dsh-germany.com/info/#niveaustufen/sprachniveau-b2/> (05.05.2018)
- Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH (Hrsg.) – Gabler Wirtschaftslexikon Berufsausbildung, o. J.(a). Online: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/berufsausbildung-27838> (22.04.2018)
Berufsausbildungsverhältnis, o. J.(b). Online: <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/berufsausbildungsverhaeltnis-29634> (22.04.2018)
- Statista GmbH (Hrsg.) Entwicklung der Gesamtzahl der anerkannten oder als anerkannt geltenden Ausbildungsberufe in Deutschland von 1971 bis 2017, 2018(a). Online: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/156901/umfrage/ausbildungsberufe-in-deutschland/> (06.05.2018)
Selbstständigenquote (Anteil der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen) in Deutschland nach Bundesländern im Jahr 2016, 2018(b). Online: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/38297/umfrage/selbststaendigenquote-nach-bundeslaendern/> (08.05.2018)
- Tiedemann, Birte Teilzeitbeschäftigung, 2014. Online: <http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187795/teilzeitbeschaeftigung?p=all> (22.04.2018)
- UNHCR Deutschland (Hrsg.) FAQ Flüchtlinge, o. J.(a). Online: <http://www.unhcr.org/dach/de/services/faq/faq-fluechtlinge> (12.04.2018)
Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951, o. J.(b). Online: http://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/03/Genfer_Fluechtlingskonvention_und_New_Yorker_Protokoll.pdf (16.04.2018)
- Verein für Beratung und Therapie e. V. (Hrsg.) Herzlich Willkommen!, 2015. Online: <http://www.lok-stadtallendorf.de/index.html> (12.05.2018)

Anhangverzeichnis

Anhang 1 – Interviewleitfaden

Anhang 2 – Interview 1: Fallmanagement

Anhang 3 – Interview 2: Arbeitsmarktbüro

Anhang 4 – Interview 3: Fachdienst Arbeitgeberpersonalservice

Anhang 5 – Interview 4: Fachdienst Migration

Anhang 6 – Auswertung der Interviews (Die Tabellenblätter Extraktion und Zuordnung Kategorien sind lediglich auf dem elektronischen Datenträger gespeichert)

Anhang 7 – Datenauswertung zu aktuellen Fallzahlen

Anhang 8 – Datenauswertung zu Vermittlungszahlen (Der gesamte Anhang ist aufgrund seines Umfangs lediglich auf dem elektronischen Datenträger gespeichert)

Anhang 9 – Datenauswertung zu Maßnahmen

Erklärung

Ich erkläre, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe; die aus fremden Werken wörtlich oder sinngemäß übernommenen Gedanken sind unter Angabe der Quellen gekennzeichnet.

Ich versichere, dass ich bisher keine Prüfungsarbeit mit gleichem oder ähnlichem Thema bei einer Prüfungsbehörde oder anderen Hochschule vorgelegt habe.

Gießen, 28.05.2018

Corinna Becker