

November 2020

MIGRATION IM FOKUS

ARBEITSMARKTINTEGRATION



MIGRATION IM FOKUS

Die Reihe „Migration im Fokus“ ersetzt die Reihe „Fluchtpunkte“ und dient der Darstellung der Positionen des Deutschen Caritasverbandes u. a. im Bereich Flucht, Asyl und humanitärer Aufenthalt. Enthalten sind neben der Position die Hintergrundinformationen zum jeweiligen Thema. Hinzu kommen Lösungsansätze, die seitens des Deutschen Caritasverbandes zu Einzelthemen entwickelt wurden. Des Weiteren finden sich Ausführungen über die Tätigkeit der Caritas, die einen vertieften Einblick in das Engagement der Caritas bieten. Über Hinweise und Rückmeldungen zu dieser Veröffentlichung oder zu Fortentwicklungen im Bereich des behandelten Themas freuen wir uns unter folgender E-Mail-Adresse: migration.integration@caritas.de.

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Gefördert durch:



Bundesministerium
des Innern, für Bau
und Heimat



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

INHALT

Vorwort	6
Einleitung	9
Ausbildungsteilnahme von Menschen mit Migrationshintergrund	12
■ Überblick und rechtlicher Rahmen	12
- Menschen mit Migrationshintergrund in der Ausbildung	12
- Ausländer- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen	14
■ Positionen und Forderungen des DCV	17
- Abbau ausländerrechtlicher Hürden für rechtmäßig und für geduldet hier lebende Ausländer_innen	18
- Ausbildungsförderung: Anpassen sozialrechtlicher Rahmenbedingungen und bedarfsgerechte Unterstützungsangebote	19
Arbeitsmarktteilnahme von Menschen mit Migrationshintergrund	22
■ Überblick und rechtlicher Rahmen	22
- Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund	22
- Ausländer- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen	25

■ Positionen und Forderungen des DCV	27
- Öffnung des Arbeitsmarktes und Abbau rechtlicher Hürden bei der Arbeitsmarktintegration	28
- Abbau rechtlicher Hürden und Verbesserungen bei arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen und Sprachförderung	29
- Förderung der Weiterbildungsbeteiligung	32
- Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund	33
- Abbau von Hürden bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen	35
- Wahrung der Rechte von Arbeitnehmer_innen	38
Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt	39
■ Hintergründe	39
■ Positionen und Forderungen des DCV	40
- Bewusster Umgang mit Vorurteilen und Sensibilisierung für Diskriminierung	41
- Förderung von Chancengerechtigkeit	42
Wie die Caritas vor Ort hilft	44
Die Arbeit des Deutschen Caritasverbandes im Bereich Migration und Integration	46
Anhang	50

Autorin der Publikation ist Dr. Anna Katharina Skornia (DCV). An der Begleitgruppe zur Erarbeitung waren Andrea Pingel (BAG KJS), Regine Rosner (IN VIA), Dr. Elke Tießler-Marenda (DCV) und Raphael Bolay (DCV) beteiligt. Wir bedanken uns bei ihnen sowie bei allen weiteren Personen, die durch ihre Unterstützung zur Entstehung dieser Publikation beigetragen haben.

Liebe Leserinnen und Leser,

Integration in den Arbeitsmarkt ist ein Schlüssel für Teilhabe. Jeder Mensch sollte unabhängig von seiner Herkunft gleiche Chancen beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit haben. Menschen mit einem tatsächlichen oder zugeschriebenen Migrationshintergrund werden im Alltag wegen ihrer Herkunft oder ihres Aussehens weiter häufig diskriminiert. Ihre Erwerbsbeteiligung ist seit Jahren unterdurchschnittlich; von Arbeitslosigkeit und Krisen – das zeigt auch Corona – sind sie in besonderem Maße betroffen. Ausgrenzende Mechanismen wie Vorurteile und Rassismus können Menschen unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit treffen und schränken nicht nur ihre Chancen auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz ein, sondern führen oftmals auch zu schlechteren Arbeitsbedingungen. Beschäftigte mit Migrationshintergrund arbeiten besonders oft zu Niedriglöhnen und prekären Konditionen in Arbeitsbereichen, die eine zentrale Rolle für die Aufrechterhaltung unseres alltäglichen Lebens spielen. Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit stehen zusätzlich vor rechtlichen Hürden und haben abhängig von ihrem Aufenthaltsstatus in bestimmten Fällen keinen Zugang zum Arbeitsmarkt.

Mit Blick auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund fordert der Deutsche Caritasverband (DCV) seit langem den Abbau von Zugangshürden und ausgrenzenden Strukturen. Zentral ist aus Sicht des DCV die Herstellung von Chancengerechtigkeit, verbunden mit dem Abbau von Diskriminierung. Der Zugang zur Berufsausbildung und Berufstätigkeit darf nicht von der Herkunft abhängen. Damit sich alle Menschen am gesellschaftlichen Leben beteiligen und ihre Fähigkeiten einbringen können, muss der gleichberechtigte, diskriminierungsfreie Zugang zu Bildung und Arbeit sowohl

gesetzlich gesichert als auch im Alltag umgesetzt werden. Wir unterstützen die Anstrengungen des Nationalen Aktionsplans Integration, in allen Phasen der Integration Barrieren abzubauen und Partizipation zu erleichtern.

Integration setzt einen frühzeitigen Zugang zum Arbeitsmarkt voraus. Dieser muss für alle Ausländer_innen mit Aufenthaltstitel, Aufenthaltsgestattung oder Duldung geöffnet werden. Darüber hinaus bedarf es der Weiterentwicklung von arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen, Weiterbildungs- und bedarfsgerechten Unterstützungsangeboten zum Abbau migrationsspezifischer Vermittlungshemmnisse und Problemlagen. Unabhängig von konjunkturellen Entwicklungen wird sich der Mangel an Fach- und Arbeitskräften in vielen Branchen und Regionen durch den demographischen Wandel weiter verschärfen. Vor diesem Hintergrund ist es nicht nur integrationspolitisch, sondern auch wirtschaftlich geboten, Migrant_innen ihren Fähigkeiten entsprechend zu fördern und ihnen Brücken in den Arbeitsmarkt zu bauen.

Arbeitnehmer_innen mit Migrationshintergrund haben, wie alle anderen auch, einen Anspruch auf faire Arbeitsbedingungen. Sie müssen in ihren Rechten gestärkt und unterstützt werden. Gegen illegale und ausbeuterische Arbeitsverhältnisse ist konsequent vorzugehen – in der gewerblichen Wirtschaft ebenso wie im Privathaushalt.

Diese und weitere Forderungen des DCV zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund werden auf den nachfolgenden Seiten detailliert beschrieben.

Mit ihren Diensten und Einrichtungen engagiert sich die Caritas vielfältig für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund. Die dabei gesammelten Erfahrungen waren und sind Basis für die Positionen und Forderungen des DCV. Wir sehen, dass einige Forderungen, für die wir uns in den letzten Jahren eingesetzt haben, inzwischen von der Politik aufgenommen wurden. Das Jahresgutachten 2019 des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration hat die Entwicklung anschaulich nachgezeichnet, die gerade auch die Arbeitsmarktzugänge von Migranten und Migrantinnen verändert haben. Andere Forderungen blieben bis heute ungehört oder sind neu aktuell. Die vorliegende Publikation fasst die Positionen und Forderungen des DCV erstmals in gebündelter Form zusammen.

Ich wünsche Ihnen eine ertragreiche Lektüre und freue mich, wenn wir als verbandliche Caritas auch in den nächsten Jahren einen sichtbaren Beitrag dazu leisten, in einer vielfältigen Gesellschaft im Miteinander von Menschen verschiedener Herkunft und Kultur gemeinsam eine gute Zukunft gestalten. Für Menschen mit Migrationshintergrund sind Träger und Einrichtungen der Caritas attraktive Ausbildungs- und Arbeitgeber; wir setzen uns dafür ein, dass Frauen und Männer mit Zuwanderungsgeschichte gute Möglichkeiten vorfinden, in der Caritas aufzusteigen und Führungspositionen zu übernehmen.

Freiburg, November 2020



Eva M. Welskop-Deffaa
Vorstand Sozial- und Fachpolitik

EINLEITUNG

Zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund hat der Deutsche Caritasverband (DCV) immer wieder Stellung bezogen und sich für gleiche Chancen beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit eingesetzt. Viele Forderungen haben trotz weitreichender rechtlicher und gesellschaftlicher Veränderungen nicht an Relevanz verloren.¹ Die vorliegende Publikation fasst die Positionen und Forderungen für den Themenbereich Arbeitsmarktintegration in aktualisierter und gebündelter Form zusammen und soll damit Handlungsoptionen für die politische und verbandliche sowie praktische Arbeit aufzeigen.

Bereits im Bildungssystem und beim Zugang zu einer Ausbildung werden die Weichen für die berufliche Laufbahn gestellt. Die Ausbildungsteilhabe ist zudem eine wichtige Facette der Arbeitsmarktintegration. Der DCV will daher auf die teils schwierige Ausbildungssituation – insbesondere mit Blick auf die Ausbildung im dualen System² – und Arbeitsmarktsituation der breiten und zugleich sehr heterogenen Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund aufmerksam machen. Menschen mit Migrationshintergrund stellen gegenwärtig rund ein Viertel der Gesamtbevölkerung; bei den bis zu 20-Jährigen liegt der Anteil bei nahezu 40%.³ Unter diese Gruppen fallen einerseits deutsche Staatsangehörige, andererseits auch Ausländer_innen – darunter

¹ DCV 2008, S.44-51.

² Die Probleme bei einer Ausbildung an Hochschulen unterliegen eigenen Logiken, die im Zusammenhang mit allgemeinen Bildungsthemen stehen und weniger mit Arbeitsmarktspezifika, und werden daher hier nicht dezidiert behandelt.

³ Im Jahr 2019 waren rund 52 % der Bevölkerung mit Migrationshintergrund Deutsche und knapp 48 % Ausländer_innen; vgl. Statistisches Bundesamt.

Geflüchtete ebenso wie EU-Bürger_innen, und Neueingewanderte ebenso wie in Deutschland geborene oder aufgewachsene Menschen der 2. und 3. Generation.⁴

Die individuellen Situationen und Bedarfe dieser Menschen sind sehr unterschiedlich. Je nachdem, ob es um deutsche Staatsbürger_innen oder Ausländer_innen geht, ist ihre Integration in den Arbeitsmarkt von unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen geprägt. Auch über ihre (eigene oder familiäre) Migrationsgeschichte hinaus unterscheiden sich Menschen mit Migrationshintergrund, etwa hinsichtlich Bildungs- oder individuellen Voraussetzungen, sozialer Herkunft und Lebenslagen. Eine Beschreibung ihrer Arbeitsmarktsituation wird auch dadurch erschwert, dass Statistiken, wie z. B. die Ausbildungsstatistik, das Merkmal „Migrationshintergrund“ nicht erfassen.

Nichtsdestotrotz wird der Fokus der vorliegenden Publikation bewusst nicht auf eine bestimmte Untergruppe, etwa auf Ausländer_innen, verengt, denn viele Forderungen des DCV betreffen die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen. Dies liegt darin begründet, dass bestimmte Aspekte, wie z. B. Diskriminierung auf Grund der Herkunft oder Hautfarbe oder die Anerkennung eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses, die Zugänge zum Arbeitsmarkt von Menschen mit Migrationshintergrund unabhängig von der Staatsangehörigkeit beeinflussen. Im Folgenden sollen daher sowohl die Gemeinsamkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund als auch die Besonderheiten bei bestimmten Untergruppen in den Blick genommen werden. Daher werden in den Positionen des DCV immer wieder Differenzierungen vorgenommen, die auf diese Besonderheiten und zielgruppenspezifische Forderungen hinweisen.

Zunächst wird die Ausbildungssituation von Menschen mit Migrationshintergrund und der damit verbundene Handlungsbedarf beschrieben (siehe Kapitel „Ausbildungsteilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund“ ab Seite 12). Anschließend werden die Bedarfe und Forderungen des DCV im Hinblick auf verschiedene Facetten der Arbeitsmarktintegration dargelegt (siehe Kapitel

⁴ Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde; vgl. <https://www.caritas.de/glossare/menschen-mit-migrationshintergrund>

„Arbeitsmarktteilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund“ ab Seite 22). In entscheidendem Maße werden die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Migrationshintergrund auch durch ausländer- und sozialrechtliche Rahmenbedingungen⁵ sowie individuelle und institutionelle Diskriminierung behindert. Da Diskriminierung sowohl die Ausbildungs- als auch die Arbeitsmarktteilhabe betrifft, wird dieses Thema in einem separaten Kapitel behandelt (siehe Kapitel „Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt“ ab Seite 39). Einen Überblick über die Arbeit der Caritas im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund und im Bereich Migration und Integration im Allgemeinen vermittelt der abschließende Teil dieser Publikation (siehe Kapitel „Wie die Caritas vor Ort hilft“ ab Seite 44 und „Die Arbeit des Deutschen Caritasverbandes im Bereich Migration und Integration“ ab Seite 46).

⁵ Die vorliegende Publikation konzentriert sich darauf, die Positionen und Forderungen zu beschreiben, die für den DCV mit Blick auf den Abbau von rechtlichen Hürden zentral sind. Eine detaillierte Beschreibung aktueller ausländer- und sozialrechtlichen Rahmenbedingungen hingegen würde den Rahmen dieser Veröffentlichung sprengen und auf Grund der häufigen gesetzlichen Änderungen auch schnell an Aktualität verlieren.

AUSBILDUNGSTEILHABE VON MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Für junge Menschen ist der Abschluss einer Ausbildung eine wesentliche Voraussetzung für eine gelingende Arbeitsmarktintegration. Zugleich ist die Ausbildungsteilnahme für viele junge Menschen mit Migrationshintergrund mit Hürden verbunden, vor denen Deutsche ohne Migrationshintergrund seltener oder gar nicht stehen.

Überblick und rechtlicher Rahmen

MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN DER AUSBILDUNG

Seit Jahren sind junge Menschen mit Migrationshintergrund in der dualen Ausbildung deutlich unterrepräsentiert. In den vergangenen Jahren haben daran auch der Fachkräftemangel und die gestiegene Zahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen nichts geändert.

Ende 2018 war rund ein Drittel der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) für 2017/2018 registrierten Ausbildungsbewerber_innen mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung eingemündet – im Vergleich zu nahezu der Hälfte der Bewerber_innen ohne Migrationshintergrund.⁶ Insbesondere aus-

⁶ BIBB 2020, S. 286.

ländische Jugendliche, hierunter ganz besonders junge Frauen,⁷ beginnen seltener eine betriebliche Berufsausbildung. Dabei haben es nicht nur selbst eingewanderte, sondern auch in Deutschland geborene Jugendliche mit Migrationshintergrund deutlich schwerer, erfolgreich in eine duale Ausbildung einzumünden als Gleichaltrige ohne Migrationshintergrund.⁸ Sie beginnen seltener und später eine Berufsausbildung und münden seltener in ihren Wunschberuf und häufiger in Berufsausbildungen ein, in denen die Rahmenbedingungen ungünstiger sind. Sie befinden sich zudem häufiger in Angeboten des Übergangssystems.⁹

Besonders hoch ist der Anteil der 20-34-Jährigen mit Migrationshintergrund, die keinen formalen Berufsabschluss haben: Dieser Anteil ist 2018 bei den selbst Eingewanderten mit 32,9% mehr als dreimal so hoch wie bei jungen Erwachsenen ohne Migrationshintergrund (9,3%)¹⁰, wobei zu bedenken ist, dass kaum ein Land ein duales System wie das Deutsche kennt und hier teilweise vorhandene Qualifikationen nicht anerkannt werden. Aber auch bei den in Deutschland aufgewachsenen Menschen mit Migrationshintergrund ist der Anteil mit 16,4% immerhin doppelt so hoch. Bedenkt man die steigenden Qualifikationsanforderungen der modernen Arbeitswelt, wird damit die Arbeitsmarktintegration enorm erschwert.

Die ungleiche Ausbildungsteilnahme von jungen Menschen mit Migrationshintergrund ist, wie zahlreiche Untersuchungen zeigen, vor allem ein Ergebnis der Rahmenbedingungen: Jugendliche mit Migrationshintergrund erwerben im Durchschnitt niedrigere Schulabschlüsse als Gleichaltrige ohne Migrationshintergrund und verlassen die Schule überproportional häufig ohne anerkannten Schulabschluss.¹¹ Eingewanderte bringen nicht immer die in Deutschland notwendigen fachlichen und sprachlichen Kompetenzen mit. Zudem fehlen ihnen Netzwerke, die ihnen Zugänge zu

⁷ Grund hierfür ist auch der insgesamt rückläufige Anteil junger Frauen in der dualen Ausbildung. Im Gegensatz zu Männern nehmen junge Frauen vorrangig an schulischen Ausbildungsgängen, insbesondere im pädagogischen und im Gesundheitsbereich, teil. Schulische Ausbildungen machen einen wachsenden Anteil (ca. 30%) aller Ausbildungen aus, sind jedoch nicht Gegenstand der Berufsbildungsberichterstattung. Zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktteilnahme junger Frauen siehe auch Seite 33 ff.

⁸ Beicht/Walden 2019. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 168.

⁹ Die Beteiligung von Ausländer_innen im Übergangsbereich ist zwischen 2014 und 2018 von 19,8% auf 34,2% gestiegen. Dies wird auch auf den deutlichen Anstieg von Bildungsteilnehmer_innen aus den Asylherkunfts-ländern zurückgeführt. Vgl. BIBB 2020, S. 287-288.

¹⁰ BIBB 2020, S. 278, 283-284.

¹¹ Vgl. <https://www.caritas.de/bildungschancen> und DCV 2019a.

Betrieben ermöglichen. Jedoch zeigen Untersuchungen auch, dass Schulabgänger_innen mit Migrationshintergrund selbst bei vergleichbaren Schulabschlüssen, Schulnoten, Bildungs- und Berufspräferenzen, Bewerbungsaktivitäten und der gleichen sozialen Herkunft schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Dies hängt damit zusammen, dass Menschen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsverfahren auf Grund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen Herkunft benachteiligt werden (siehe auch Kapitel „Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt“ ab Seite 39).¹²

AUSLÄNDER- UND SOZIALRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Auch die rechtlichen Rahmenbedingungen führen dazu, dass Menschen auf Grund ihres ausländerrechtlichen Status teils einen erschwerten Zugang zu einer Ausbildung bzw. Ausbildungshilfen haben. Für eine schulische Berufsausbildung müssen „nur“ die von der Schule vorgegebenen Bedingungen erfüllt sein (z. B. Nachweis eines Schulabschlusses). Hingegen erfordert die Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung in vielen Fällen eine Arbeitserlaubnis von der Ausländerbehörde. Während EU-Bürger_innen und fast alle Ausländer_innen mit Aufenthaltstitel, die nicht zum Zweck der Erwerbstätigkeit oder Ausbildung eingewandert sind, einschließlich anerkannter Flüchtlinge einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang haben, unterliegen Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung oder Personen mit einer Duldung mindestens in den ersten 3 Monaten ihres Aufenthalts und teils auch länger einem Arbeitsverbot, das auch die Ausbildung im dualen System sowie berufliche Praktika erfasst (siehe Info-Box 1).¹³

¹² Beicht 2017, S. 32-33; Beicht/Walden 2019, S. 39, 41, 48, 53.

¹³ Für einen Überblick über die seit März 2020 geltende Rechtslage siehe: Schuster/Voigt (2020).

Info-Box 1: Arbeitsmarktzugang für Ausländer_innen

Der Zugang von Ausländer_innen zum deutschen Arbeitsmarkt ist vom Aufenthaltsstatus abhängig. Seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) am 01.03.2020 dürfen Ausländer_innen, die im Besitz eines Aufenthaltstitels sind, eine Erwerbstätigkeit ausüben, sofern dies nicht durch das Gesetz verboten oder eingeschränkt ist (§ 4a AufenthG). Bürger_innen aus EU-Mitgliedsstaaten, der Schweiz, Norwegen, Liechtenstein und Island haben auf Grund des Freizügigkeitsrechts freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Einen beschränkten Arbeitsmarktzugang haben trotz Besitz eines Aufenthaltstitels Personen mit Besuchervisum, mit Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Bildung, Ausbildung, Arbeitssuche oder Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und wenige Personen mit Aufenthaltserlaubnis aus humanitären Gründen.

Ausländer_innen, die sich als Asylsuchende in Deutschland aufhalten, oder eine Duldung haben, benötigen für die Aufnahme einer Beschäftigung stets die Erlaubnis der Ausländerbehörde. Geduldete können die Beschäftigungserlaubnis nach 3 Monaten Aufenthalt erhalten. Für Gestattete gilt während der Wohnpflicht in Aufnahmeeinrichtungen, die bis zu 18 Monaten dauern kann, zunächst ein grundsätzliches Arbeitsverbot. Nach 3 Monaten kann die Aufnahme einer Beschäftigung erlaubt werden; ein Anspruch auf Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis besteht nach 9 Monaten, sofern das Arbeitsverbot nicht fortbesteht: Gestattete oder Geduldete unterliegen einem generellen Arbeitsverbot, wenn sie aus einem „sicheren Herkunftsstaat“ stammen oder bei Geduldeten, wenn sie – aus Sicht der Behörden – das Abschiebehindernis selbst zu vertreten haben. Auch im Falle der 2019 neu eingeführten „Duldung für Personen mit ungeklärter Identität“ (sog. Duldung light) darf keine Arbeitserlaubnis erteilt werden. Für die Beschäftigungserlaubnis ist in den meisten Fällen eine Zustimmung der BA erforderlich, die eine Prüfung der Beschäftigungsbedingungen, aber keine Vorrangprüfung durchführt.

Die 2016 geschaffene Regelung zur Ausbildungsduldung („3+2“-Regelung) eröffnet unter Umständen für Geduldete und für diejenigen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, eine sichere Bleibemöglichkeit für den Zeitraum, in dem sie eine qualifizierte Ausbildung absolvieren. Finden die Betroffenen nach erfolgreichem Abschluss ihrer Ausbildung eine Arbeit im erlernten Beruf, wird ihnen eine Aufenthaltserlaubnis für zwei weitere Jahre erteilt.

Der Zugang zur Ausbildungsförderung und zu weiteren unterstützenden Maßnahmen im Arbeitsförderungsrecht nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III ist vom Aufenthaltsstatus, und je nach Status zudem von der sog. Bleibeperspektive abhängig.¹⁴ Für Gestattete und Geduldete ist der Zugang zu diesen Förderinstrumenten in Teilen durch Wartefristen in Form einer Mindestvoraufenthalts bzw. Mindestduldungsdauer eingeschränkt (siehe Info-Box 2).¹⁵

Info-Box 2: Zugang zur Arbeits- und Ausbildungsförderung für Ausländer_innen

Aktuell¹⁶ unterliegen sowohl die Förderung während schulischer Berufsausbildungen oder während des Studiums nach § 8 Abs. 2 des Bundesausbildungsförderungsgesetzes (BAföG) als auch die Arbeitsförderung nach dem SGB III Einschränkungen je nach Aufenthaltsstatus.

Seit Inkrafttreten des Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetzes (ABFG) am 01.08.2019 haben alle Ausländer_innen mit einem Status, der ihnen einen Arbeitsmarktzugang erlaubt, im Grundsatz Zugang zu Leistungen der BA zur Ausbildungsförderung und -vorbereitung.

Bei Personen mit Gestattung oder Duldung gelten allerdings weitere Voraussetzungen oder Ausschlüsse. So ist der Zugang zu Leistungen der frühzeitigen aktiven Arbeitsförderung für Asylbewerber_innen auch ohne Arbeitserlaubnis möglich, wenn eine sog. gute Bleibeperspektive besteht (§ 39a SGB III). Für Asylsuchende sowie Geduldete besteht im Grundsatz ein Zugang zu ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und zur Förderung des begleitenden Teils einer Assistierten Ausbildung (AsA) (vgl. §75 Abs. 3, § 130 Abs. 4 SGB III).

Zugang zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB) und zur Vorphase der AsA haben Asylsuchende und Geduldete erst nach bestimmten Voraufenthaltszeiten und nur, wenn sie sowohl schulische Kenntnisse als auch Kenntnisse der deutschen Sprache nachweisen können (§ 52 Abs. 2, § 130 Abs. 2a SGB III). Gestattete sind generell vom Zugang zur Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) ausgeschlossen und erhalten stattdessen Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG). Geduldeten wird ein Zugang nach 15 Monaten Voraufenthalt gewährt (§ 60 Abs. 3 SGB III).

Vom Zugang zur außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE) sind Gestattete und Geduldete, aber auch bestimmte Gruppen von EU-Bürger_innen ausgeschlossen (§ 76 Abs. 6 SGB III).

Zudem haben Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung in den meisten und EU-Bürger_innen in vielen Fällen keinen Anspruch auf BAföG während einer schulischen Ausbildung oder während eines Studiums; Geduldete in der Regel erst ab dem 16. Monat (§ 8 Abs. 2 BAföG). Seit dem 1. September 2019 besteht in den meisten Fällen für Gestattete und Geduldete während einer Ausbildung ein Anspruch auf Leistungen nach dem AsylbLG. Der Anspruch auf Leistungen nach dem AsylbLG besteht entweder ausschließlich oder ergänzend zur BAföG-Förderung.

Positionen und Forderungen des DCV

Der DCV fordert den gleichberechtigten Zugang zur betrieblichen und schulischen Ausbildung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund. Vor allem ist die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch spezifische Unterstützungsangebote sicherzustellen. Diese müssen sich an den Bedürfnissen dieser Zielgruppe sowie der auszubildenden Betriebe orientieren. Unterstützungsangebote im Rahmen der Berufsausbildung sind flexibel und bedarfsgerecht zur Verfügung zu stellen. Ausländerrechtliche Hürden beim Zugang zur Ausbildungsförderung müssen abgebaut werden.

¹⁴ Gemäß einer Entscheidung des Bundesinnenministeriums gelten seit dem 01.08.2019 nur noch Schutzsuchende aus Eritrea und Syrien als Personen mit einer „guten Bleibeperspektive“.

¹⁵ Mit dem ABFG wurde der Zugang zu Leistungen der BA zur Ausbildungsförderung und -vorbereitung für alle ausländischen Staatsangehörigen, zu Leistungen zur Arbeitsmarktintegration für Asylsuchende, bei denen noch ein Arbeitsverbot besteht und zu Deutschkursen für Asylsuchende und Geduldete neu geregelt. Für regelmäßig aktualisierte Übersichten siehe z. B. <https://www.einwanderer.net/uebersichten-und-arbeitshilfen/>; <https://www.esf-netwin.de/recht.php>. Zur aktuellen Rechtslage siehe: Der Paritätische Gesamtverband 2020a.

¹⁶ Stand November 2020.

Daraus ergeben sich für den DCV die folgenden Positionen und Forderungen im Einzelnen:

ABBAU AUSLÄNDERRECHTLICHER HÜRDEN FÜR RECHTMÄSSIG UND FÜR GEDULDET HIER LEBENDE AUSLÄNDER_INNEN

Ausländerrechtliche Hürden, die den Ausbildungszugang von jungen Ausländer_innen be- oder verhindern, müssen beseitigt werden. Der DCV fordert, dass alle rechtmäßig oder geduldet hier lebenden Jugendlichen bei einer Ausbildung oder Qualifizierung unabhängig von ihrer Aufenthaltsperspektive unterstützt werden. Das Recht auf Bildung gilt für alle in Deutschland lebenden jungen Menschen.

Aufhebung von Arbeitsverboten und weiterer Beschränkungen

Beschränkungen beim Arbeitsmarktzugang verhindern auch eine Ausbildung im dualen System. Diese Beschränkungen müssen aufgehoben werden (ausführlich ab Seite 22).

Abschaffung von Hürden bei Ausbildungsduhlung

Die Ausbildungsduhlung verfolgt das Ziel, Rechtssicherheit für Betriebe und Perspektiven für Personen in Ausbildung zu schaffen. Jedoch gibt es eine Reihe von Ausschlussgründen. Einstiegsqualifizierungen sind nicht erfasst. In der Praxis wurde diese Regelung zudem durch Behörden vielfach restriktiv ausgelegt.¹⁷ Ein grundsätzlich sinnvolles Instrument wie dieses darf nicht ins Leere laufen, sondern muss im Interesse der Betroffenen und der Ausbildungsbetriebe möglichst breite Anwendung finden. Daher braucht es eine integrations- und ausbildungsfreundliche Regelung, die den Anforderungen der Praxis gerecht wird. Unter anderem sollte die Einstiegsqualifizierung in den Regelungsbereich der Ausbildungsduhlung fallen. Personen, die keinen Zugang zum Integrationskurs hatten, können durch eine Einstiegsqualifizierung fehlende (berufsbezogene) Deutschkenntnisse erwerben.

¹⁷ BAG KJS 2019a. Zur aktuellen Rechtslage siehe: Der Paritätische Gesamtverband 2020b, S. 21-22.

AUSBILDUNGSFÖRDERUNG: ANPASSEN SOZIALRECHTLICHER RAHMENBEDINGUNGEN UND BEDARFSGERECHTE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE

Die Erreichung eines Schul- und Berufsabschlusses muss für alle jungen Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Aufenthaltsstatus und ihrer Bleibeperspektive ermöglicht und gefördert werden.

Frühzeitige Arbeits- und Ausbildungsförderung ermöglichen

Grundsätzlich ist der DCV der Ansicht, dass Auszubildende mit Migrationshintergrund frühzeitig gefördert werden sollten. Ausländer_innen, die mit einem Aufenthaltstitel, mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung in Deutschland leben, sollten von Anfang an Zugang zu SGB II- und SGB III-Leistungen und zu Angeboten der Jugendsozialarbeit erhalten.¹⁸ Der Zugang zu diesen Maßnahmen sollte möglich sein, sobald Zugang zu einer Ausbildung besteht, und darf nicht von der sog. Bleibeperspektive abhängig gemacht werden. Bei berufs- oder ausbildungsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen sollte der Zugang nicht an den Nachweis von schulischen und sprachlichen Kenntnissen geknüpft werden, da die vorbereitende Phase (auch) dazu dienen kann, die notwendigen schulischen oder sprachlichen Kenntnisse zu erwerben. Der DCV hält es darüber hinaus für erforderlich, dass grundsätzlich alle Ausländer_innen, die ihren ständigen Wohnsitz in Deutschland haben, Zugang zur Ausbildungsförderung nach dem BAföG erhalten. Der DCV fordert zudem, dass Voraufenthaltszeiten als Voraussetzung beim Zugang zur Arbeitsförderung nach dem SGB III, d. h. zu berufs- und ausbildungsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, zur Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) und zur außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE), gestrichen werden.¹⁹

Förderung über die Regelsysteme

Auszubildende mit Migrationshintergrund müssen über die Regelsysteme gefördert werden. Der DCV spricht sich deshalb seit langem für die Aufhebung des AsylbLG und für eine Überführung der betroffenen Personengruppen in die Regelsysteme des Sozialgesetzbuches aus. Je nach Bedarf sind können dort spezifische Instrumente entwickelt werden.

¹⁸ DCV 2016.

¹⁹ Siehe auch: IN VIA 2018, S. 17; Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2019; BAG KJS 2019b.

Ausbau von Unterstützungsangeboten für alle Jugendlichen

Für junge Menschen mit Migrationshintergrund, wie für alle anderen auch, können Unterstützungsangebote von Nutzen sein, die beispielsweise die Ausbildungsfähigkeit und Berufswahlkompetenz fördern oder eine Begleitung während der Ausbildung sicherstellen. Darunter fallen einerseits SGB II- und SGB III-Leistungen und andererseits sozialpädagogische Unterstützungsangebote der Jugendsozialarbeit. Bisherige Erfahrungen zeigen, dass gerade die Begleitung während der betrieblichen Ausbildung, z. B. über das Instrument der Assistenten Ausbildung (AsA) und ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), für ein Gelingen der Ausbildung von besonderer Bedeutung ist. Der DCV fordert daher, (zukünftige) Auszubildende mit Unterstützungsbedarf durch die AsA (§§ 74 und 75 SGB III) und abH mit sozialpädagogischer Begleitung, Angeboten zum Abbau von Bildungs- und Sprachdefiziten sowie zur Vermittlung fachtheoretischer Kompetenzen zuverlässig zu unterstützen.

Förderung von Ausbildungsplätzen

Es muss verhindert werden, dass junge Menschen mit schlechteren Startchancen, darunter auch viele junge Menschen mit Migrationshintergrund, zu Verlierer_innen von Krisen auf dem Arbeitsmarkt werden. Deshalb muss neben der betrieblichen auch die außerbetriebliche Ausbildung gefördert und ausgebaut werden. Insgesamt setzt sich die Caritas mit ihren Fachverbänden für eine Weiterentwicklung hin zu einer inklusiven Ausbildung ein, um allen jungen Menschen Zugang zu einer Ausbildung zu ermöglichen.²⁰

Weiterentwicklung spezifischer Unterstützungsangebote

Für spezifische Lebenslagen, insbesondere von neu eingewanderten Personen, müssen Maßnahmen vorgehalten werden, die auf deren Bedarfe zugeschnitten sind, z. B. durch die Kombination von sprachlicher und beruflicher Qualifizierung, ausbildungsbegleitende Sprachförderung oder Angebote der modularen Nachqualifizierung mit individueller Kompetenzförderung. In diesem Zusammenhang ist etwa das Programm Teilqualifizierung plus (TQplus) als Beispiel zu nennen.²¹ Es wurde speziell für Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund konzipiert und teilt bestimmte Ausbildungsberufe in mehrere einzeln zu durchlaufende Module. Neben der fachlichen Qualifizierung erhalten die Teilnehmenden berufsbezogenes Sprach- und Kommunikationstraining sowie individuelle Unterstützung.

20 DCV und BAG KJS 2019; Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit 2020.

21 Vgl. <https://www.nachqualifizierung.de/tqplus/>

Niedrigschwellige Hilfen und Eröffnung von Zugängen

Eine wichtige Unterstützung für junge Migrant_innen sind auch niedrigschwellige Hilfen und die Öffnung von Zugängen zu Netzwerken und zu arbeitsmarktspezifischem Wissen, z. B. im Hinblick auf das deutsche Berufsbildungssystem oder den Ablauf von Bewerbungsverfahren. Sehr gute Erfahrungen wurden z. B. mit verschiedenen Formen der individuellen Begleitung durch Mentor_innen oder Pat_innen gemacht.²²

Evaluierung und Weiterentwicklung von Angeboten am Übergang Schule – Beruf

In den vergangenen Jahren haben Bund und Länder einige Angebote am Übergang Schule – Beruf geschaffen oder sie auf die Zielgruppe junger Menschen mit Migrationshintergrund angepasst.²³ Es sollte anhand einer öffentlich zugänglichen Evaluation geprüft werden, inwiefern diese zielgruppenspezifischen und -übergreifenden Maßnahmen die Ausbildungsteilnahme und Arbeitsmarktchancen der Betroffenen tatsächlich erhöhen und welche Zielgruppen davon ausgeschlossen sind. Insbesondere für die Zielgruppe junger zugewanderter Mädchen und Frauen müssen weitere bedarfsgerechte Angebote geschaffen werden.

Unterstützung von ausbildenden Betrieben

Um die Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt zu erhöhen, sind Anreize und Angebote für ausbildende Betriebe sinnvoll. Angebote zur diversitätssensiblen Schulung von Personalverantwortlichen sollten ausgebaut werden. Als hilfreich haben sich auch Praktika erwiesen, die das Kennenlernen von Jugendlichen und Betrieben vor der Ausbildung ermöglichen. Zudem kann es von Vorteil sein, wenn auch die Ausbildungsbeteiligung von migrantengeführten Betrieben gefördert und mehr Unternehmer_innen mit Migrationshintergrund beim Erwerb einer Ausbildungsberechtigung unterstützt werden.²⁴

22 Beispiele dafür sind das Projekt „Neue Nachbarn – auch am Arbeitsplatz“ im Erzbistum Köln (<https://aktion-neue-nachbarn.de/integration/arbeit/>) sowie die Erfahrungen der Caritas mit Patenschaften im Rahmen des Bundesprogramms „Menschen stärken Menschen“; <https://www.caritas.de/spendeundengagement/engagieren/ehrenamt/fluechtlinge/patenschaften/patenschaften>

23 BMBF 2020a; BIBB 2018.

24 Vgl. https://www.jobstarter.de/files/JOBSTARTER_Faktenblatt_KAUSA_Servicestellen_bf.pdf

ARBEITSMARKTTEILHABE VON MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Menschen mit Migrationshintergrund sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt in vieler Hinsicht benachteiligt. Grund hierfür sind insbesondere die Rahmenbedingungen – von ausländer- und sozialrechtlichen Hürden bis hin zu praktischen und bürokratischen Hindernissen.

Überblick und rechtlicher Rahmen

ARBEITSMARKTSITUATION VON MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND

Die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Migrationshintergrund liegt seit Jahren deutlich unter derjenigen von Menschen ohne Migrationshintergrund. Parallel zum Anstieg der Erwerbstätigenzahlen insgesamt ist diese in den letzten Jahren gestiegen.²⁵ Allerdings lag sie, insbesondere bei der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit, und hier besonders bei Geflüchteten, deutlich unter der Erwerbstätigenquote der Personen ohne Migrationshinter-

²⁵ SVR 2019, S.113.

grund.²⁶ Zugleich sind Menschen mit Migrationshintergrund seit Jahren etwa doppelt so stark von Arbeitslosigkeit betroffen wie Menschen ohne Migrationshintergrund.²⁷ Bei Ausländer_innen war die Arbeitslosenquote im Februar 2020 mit 13 % etwa dreimal so hoch wie die der Deutschen (4,2 %) und stieg anschließend auf Grund von Corona an – auf 15,5 % im Juli 2020 (im Vergleich zu 5,1 % bei Deutschen).²⁸ Es bestätigt sich, dass Menschen mit Migrationshintergrund von Krisen auf dem Arbeitsmarkt tendenziell besonders betroffen sind.

Nehmen Menschen mit Migrationshintergrund am Erwerbsleben teil, so erzielen sie statistisch gesehen ein geringeres Einkommen als Menschen ohne Migrationshintergrund. Außerdem arbeiten sie häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen, d. h. in geringfügiger Beschäftigung oder Leiharbeit.²⁹ Gemessen an ihrer Qualifikation sind Menschen mit Migrationshintergrund oft unterwertig beschäftigt.³⁰ Dies hängt auch mit bestehenden Hürden bei der Anerkennung vorhandener ausländischer Qualifikationen zusammen (siehe Seite 35 ff). Ein weiterer Grund hierfür kann die mangelnde Kenntnis des deutschen Arbeitsmarktes und der Entlohnungsstrukturen sein.

Menschen mit Migrationshintergrund sind in vielen Berufsgruppen, etwa in der Gesundheitsfürsorge, in der Logistik oder im Lebensmittelproduktion und -handel, überrepräsentiert.³¹ Da sich die gesellschaftliche Relevanz vieler dieser Berufe häufig nicht in einer entsprechend hohen Entlohnung widerspiegelt, arbeiten sie dort häufig zu prekären Konditionen. Dies gilt insbesondere für Ausländer_innen. Sie steigen häufig unter schwierigeren Startbedingungen in

²⁶ Bei Ausländer_innen lag die Beschäftigungsquote im März 2020 bei 46 % (im Vergleich zu 63 % bei Deutschen). Die Beschäftigungsquote der EU-Ausländer_innen lag bei 53,0 %, die der Bevölkerung aus den nichteuropäischen Asylherkunftsländern hingegen nur bei 30 %. Vgl. BA 2020, S.16.

²⁷ Das Merkmal Migrationshintergrund liegt nicht für die Gesamtheit aller Arbeitslosen bzw. Leistungsbezieher vor. Von 840.000 oder 37,6 % aller im September 2019 gemeldeten Arbeitslosen ist bekannt, dass sie einen Migrationshintergrund haben. Bezieht man den Anteil nur auf die Arbeitslosen, von denen der Migrationshintergrund bekannt ist, liegt der Anteilswert bei 47,5 %. Vgl. BA-Statistik, September 2019; <https://statistik.arbeitsagentur.de>

²⁸ Vgl. BA-Statistik (2020), Juli 2020; <https://statistik.arbeitsagentur.de/>

²⁹ 34,4 % der erwerbstätigen Ausländer_innen aus einem Staat außerhalb der EU und 26,8 % der EU-Bürger_innen, im Vergleich zu 17,9 % der Deutschen, arbeitete 2019 in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis. Vgl. Statistisches Bundesamt 2020; <https://www.destatis.de/>

³⁰ SVR 2019, S.117-119; Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2019, S.198-199; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S.173.

³¹ 2018 wurden fast die Hälfte (44,4 %) der Reinigungsarbeiten in Deutschland von Menschen mit Migrationshintergrund ausgeübt. Im Gesundheits- und Pflegesektor, z. B. in der Altenpflege (36,6 %) oder als Human- und Zahnmediziner_innen (28,7 %), sowie bei der Post und als Zusteller_innen (34,5 %) sowie als Fahrer_innen im Straßenverkehr (29,5 %) sind Menschen mit Migrationshintergrund mit 36,6 % – gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (22,9 %) – ebenfalls überproportional stark vertreten. Vgl. DeZIM 2020, S. 3-5.

den Arbeitsmarkt ein und sind daher eher bereit, eine Beschäftigung unter prekären Bedingungen aufzunehmen. So hat sich der Anteil derjenigen, die selbst nach Deutschland eingewandert sind, im Niedriglohnsektor zwischen 1994 und 2018 beinahe verdoppelt (von 16,3 % auf nun 30,9 %), während der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren wurden, im Niedriglohnsegment nur moderat gestiegen ist. Viele Migrant_innen sind in Arbeitsfeldern mit geringem Prestige und/oder mit geringen Zukunftsaussichten zu finden. Oder sie sind in Bereichen beschäftigt, die mit einer erhöhten körperlichen Belastung verbunden sind. Dies kann zu frühzeitigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen und einer Verkürzung der Erwerbstätigkeitsdauer führen. Die Corona-Infektionen ausländischer Arbeitnehmer_innen haben diese Risiken im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen in bestimmten Branchen, etwa der Fleischindustrie, in den öffentlichen Fokus gerückt.³²

Zugleich sind Menschen mit Migrationshintergrund in anderen Branchen, wie beispielsweise im Öffentlichen Dienst, in Ministerien oder in Lehrberufen sowie in der Freien Wohlfahrtspflege (außer in der Alten- und Krankenpflege), auch bei guten individuellen Voraussetzungen, bislang unterrepräsentiert.³³

Da Menschen mit Migrationshintergrund durchschnittlich ein geringeres Einkommen erzielen und stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als der Durchschnitt der Bevölkerung, tragen sie auch ein höheres Armutsrisiko.³⁴

Die geringeren Arbeitsmarktteilhabechancen von Menschen mit Migrationshintergrund können einerseits auf Sprachprobleme, fehlende Bildung oder unzureichende berufliche Qualifikationen zurückzuführen sein. Eine ähnliche Bedeutung haben ausgrenzende Rahmenbedingungen.

32 Vgl. z. B. <https://www.domradio.de/themen/soziales/2020-05-13/wir-messen-mit-zweierlei-mass-renovabis-osteuropa-arbeiter-werden-oft-zweitklassig-behandelt>

33 Nur rund 6 % der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung hat einen Migrationshintergrund. Vgl. Friedrich-Ebert-Stiftung 2020, S. 60.

34 Der Anteil der armutsgefährdeten Erwerbstätigen war 2018 bei Menschen mit Migrationshintergrund mehr als doppelt so hoch als bei Menschen ohne Migrationshintergrund (13,5 % vs. 5,8 %); vgl. Statistisches Bundesamt 2018; <https://www.destatis.de/>

AUSLÄNDER- UND SOZIALRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Zu den ausgrenzenden Rahmenbedingungen gehören prekäre und unsichere Aufenthaltsbedingungen und ausländerrechtliche Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zur Arbeits- und Sprachförderung. Anders als bei deutschen Staatsangehörigen mit Migrationshintergrund ist der Zugang von Ausländer_innen zum deutschen Arbeitsmarkt und zu sozialen Förderleistungen vom Aufenthaltsstatus abhängig. Obwohl mittlerweile fast alle Ausländer_innen mit Aufenthaltstitel freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben, erschwert das Arbeitserlaubnisrecht mit Blick auf Ausländer_innen mit bestimmten humanitären Aufenthaltstiteln, einer Aufenthaltsgestattung oder mit einer Duldung nach wie vor den Zugang zum Arbeitsmarkt. Weiter ist bei diesen Gruppen und je nach Freizügigkeitsgrund auch bei EU-Bürger_innen der Zugang zu Sozialleistungen beschränkt (siehe Info-Boxen 1 und 2).

Für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund ist auch der Zugang zur Sprachförderung, d. h. zum staatlich geförderten Angebot der Integrations- und Berufssprachkurse, von zentraler Bedeutung.³⁵ Auch hiervon sind bestimmte Gruppen von Ausländer_innen ausgeschlossen. So haben Asylsuchende, Geduldete und EU-Bürger_innen keinen gesetzlichen Anspruch auf eine Integrationskursteilnahme (siehe Info-Box 3).

35 Vgl. hierzu auch die geplanten Maßnahmen zur Sprachförderung im Bericht der Bundesregierung zum Nationalen Aktionsplan Integration: Bundesregierung 2020 und <https://www.nationaler-aktionsplan-integration.de/napi-de/aktionsplan>

Info-Box 3: Zugang zu Integrationskursen und zu berufsbezogenen Sprachkursen

Das im Jahr 2005 mit dem Zuwanderungsgesetz eingeführte Angebot der Integrationskurse richtet sich an Einwander_innen, die rechtmäßig und perspektivisch auf Dauer in Deutschland leben und nur wenig oder kein Deutsch sprechen. Einen Anspruch auf die einmalige Teilnahme an einem Integrationskurs haben nach § 44 AufenthG Ausländer_innen, die sich dauerhaft im Bundesgebiet aufhalten und denen erstmals eine Aufenthaltserlaubnis zu Erwerbszwecken, zum Zweck des Familiennachzugs oder aus humanitären Gründen erteilt wird.

Ausländer_innen ohne gesetzlichen Anspruch, darunter auch EU-Bürger_innen, sowie deutsche Staatsangehörige können im Rahmen verfügbarer Kursplätze zur Teilnahme zugelassen werden, wenn sie nicht über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen und in besonderer Weise integrationsbedürftig sind. Dies gilt auch für Asylsuchende mit einer sog. guten Bleibeperspektive. Für andere Asylsuchende ist eine Zulassung bei freien Plätzen nur möglich, wenn sie vor dem 1. August 2019 eingereist sind, sich seit drei Monaten gestattet in Deutschland aufhalten und „arbeitsmarktnah“ sind – d. h. arbeitslos oder arbeitssuchend bzw. ausbildungssuchend gemeldet sind, eine Ausbildung oder Arbeit haben oder an gewissen Berufsvorbereitungsmaßnahmen teilnehmen – oder ein Kleinkind betreuen. Geduldete können im Rahmen verfügbarer Kursplätze unter der Voraussetzung teilnehmen, dass sie eine Duldung nach § 60a Abs. 2 Satz 3 AufenthG besitzen. Hierunter fallen auch die Ausbildungsduldung und Beschäftigungsduldung.

Für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund sind auch berufsbezogene Deutschkenntnisse von großer Relevanz. Berufsbezogene Deutschkenntnisse können einerseits direkt am Arbeitsplatz oder im Rahmen von Fördermaßnahmen nach dem SGB III erworben werden. Andererseits steht hierfür, unmittelbar aufbauend auf der allgemeinen Sprachförderung der Integrationskurse, die „Berufsbezogene Deutschsprachförderung“ nach § 45a AufenthG zur Verfügung. An berufsbezogenen Deutschkursen können Migrant_innen aus Drittstaaten, darunter bestimmte Gruppen von Asylsuchenden und Geduldeten (Geduldete nach § 4 Abs. 1 Satz 2 DeuFöV und Gestattete nach § 4 Abs. 1 Satz 3 DeuFöV), EU-Bürger_innen

und Deutsche mit Migrationshintergrund unter Erfüllung einer der folgenden Voraussetzungen kostenlos teilnehmen: Sie sind arbeitslos oder arbeitssuchend bzw. ausbildungssuchend gemeldet, absolvieren eine Ausbildung im Dualen System, befinden sich in einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme, beziehen Leistungen nach dem SGB II oder benötigen begleitend zur Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses oder für die Erteilung einer Berufserlaubnis ein bestimmtes Sprachniveau.

Positionen und Forderungen des DCV

Aus Sicht des DCV geht es darum, den Arbeitsmarkt zu öffnen und für alle Ausländer_innen, die sich mit Aufenthaltstitel, Aufenthaltsgestattung oder Duldung in Deutschland aufhalten, einen Arbeitsmarktzugang zu schaffen. Zu verstärken sind arbeitsmarktbezogene Fördermaßnahmen, die zum Ziel haben, migrations- und zielgruppenspezifische Vermittlungshemmnisse und Problemlagen abzubauen. Voraussetzung für die gleichberechtigte Chance auf eine Berufstätigkeit sind zudem der Zugang zu Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sowie die schnelle und unbürokratische Anerkennung mitgebrachter (Teil-)Qualifikationen.

Beim Thema Arbeitsmarktintegration wird im öffentlichen Diskurs teilweise auch auf die Einwanderung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland Bezug genommen. Aus Sicht des DCV ist die Arbeitsmigration jedoch als ein eigenständiges Thema zu sehen, auf das hier nicht näher eingegangen wird.³⁶

³⁶ Weitere Informationen zu den Positionen des DCV zur Arbeitsmigration siehe: DCV 2018.

Daraus ergeben sich für den DCV die folgenden Positionen und Forderungen im Einzelnen:

ÖFFNUNG DES ARBEITSMARKTES UND ABBAU RECHTLICHER HÜRDEN BEI DER ARBEITSMARKTINTEGRATION

Trotz der Öffnung in den letzten Jahren zuletzt durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz gibt es immer noch Gruppen, die wegen ihres ausländerrechtlichen Status vor rechtlichen Hürden beim Arbeitsmarktzugang stehen. Der DCV fordert die vollständige Öffnung des Arbeitsmarktes für alle Ausländer_innen mit Aufenthaltstitel, Aufenthaltsgestattung oder Duldung. Es muss sichergestellt werden, dass die Erlaubnis, eine Beschäftigung aufzunehmen, nur von arbeitsmarktspezifischen und nicht von ausländerrechtlichen Voraussetzungen abhängig gemacht wird.

Abschaffung von Arbeitsverboten

Der DCV fordert die Abschaffung von Arbeitsverboten für Asylsuchende und Geduldete. Arbeitsverbote sind aus Sicht des DCV integrationspolitisch kontraproduktiv und nähren Vorurteile. Sie verhindern, dass die Betroffenen ihre Qualifikationen nutzen bzw. neue erwerben können und dass Menschen ihren Lebensunterhalt durch eigene Arbeit sichern können.³⁷

Permanenter Verzicht auf Vorrangprüfung

Die 2019 erfolgte Abschaffung der Vorrangprüfung bei Asylsuchenden und Geduldeten (§ 39 Abs. 2 Satz 2 AufenthG und § 32 Abs. 3 BeschV) entspricht einer langjährigen Forderung des DCV. Die Vorrangprüfung für Schutzsuchende soll permanent entfallen, weil die Erfahrungen gezeigt haben, dass sie unnötige Verzögerungen mit sich bringt.

Aufhebung der Wohnpflicht in Aufnahmeeinrichtungen bei Arbeitsaufnahme

Für Asylbewerber_innen und Geduldete in Aufnahmeeinrichtungen können eingeschränkte Mobilitätsoptionen und die Wohnsituation in den Unterkünften ein Hindernis für ihre Bildungs- und Arbeitsmarktteilhabe darstellen. Der DCV

³⁷ DCV 2016, S. 9.

fordert daher, dass die Wohnpflicht in Aufnahmeeinrichtungen für diese Personengruppen bei Aufnahme eines Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes aufgehoben wird.

Abschaffung von Hürden durch Wohnsitzregelung

Anerkannte Flüchtlinge und subsidiär Schutzberechtigte haben zwar einen mit Deutschen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt, zur Sprachförderung und zu Sozialleistungen. Allerdings wird ihre Arbeitssuche und -aufnahme durch die Wohnsitzregelung erschwert.³⁸ Wohnsitzzuweisungen sind aus Sicht des DCV kritisch zu bewerten. Wenn das Instrument der Wohnsitzregelung dennoch Anwendung findet, muss aus Sicht des DCV gewährleistet sein, dass eine solche nicht zum Integrationshemmnis wird.

ABBAU RECHTLICHER HÜRDEN UND VERBESSERUNGEN BEI ARBEITSMARKTBEZOGENEN MASSNAHMEN UND SPRACHFÖRDERUNG

Es sind verstärkte Anstrengungen des Bundes nötig, durch Maßnahmen zur beruflichen und sprachlichen Qualifizierung sowie entsprechende Bildungsmaßnahmen zur (Wieder-)Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt beizutragen. Damit verbundene rechtliche Hürden müssen abgebaut werden.

Präzisierung des Auftrages des SGB II und SGB III

Mit Blick auf Personen mit Migrationshintergrund sollte der Auftrag des SGB II und III präzisiert werden. Die Herstellung von Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit und die Beseitigung von migrationspezifischen Problemen sollten in den Katalog grundlegender Ziele (§ 1) des SGB II und III aufgenommen werden. Hierzu gehören beispielsweise die Anerkennung

³⁸ Zielgruppe der 2016 eingeführten Wohnsitzregelung (§ 12a AufenthG) sind – abgesehen von Ausnahmen – Asylberechtigte, Flüchtlinge im Sinne von § 3 Absatz 1 des Asylgesetzes oder subsidiär Schutzberechtigte im Sinne von § 4 Absatz 1 des Asylgesetzes sowie Schutzberechtigte, denen nach § 22, § 23 oder § 25 Absatz 3 erstmalig eine Aufenthaltserlaubnis erteilt worden ist. Betroffene, die nicht erwerbstätig sind, werden verpflichtet, nach dem Asylverfahren für einen Zeitraum von drei Jahren in dem Bundesland zu bleiben, dem sie für das Asylverfahren zugewiesen waren, und können darüber hinaus ggf. innerhalb des Landes einer Kommune/einem Landkreis zugewiesen werden. Betroffene dürfen zwar umziehen, wenn sie eine sozialversicherungspflichtige Stelle gefunden haben, jedoch dauert es erfahrungsgemäß zu lange, bis die Wohnsitzauflage aufgehoben wird. Vgl. DCV 2019c; SVR 2019, S.171-172.

ausländischer Berufsabschlüsse und Qualifikationen, die Nachqualifizierung und berufliche Neuorientierung inklusive Förderung einer (zweiten) Berufsausbildung sowie die Sprachförderung.³⁹

Frühzeitige Arbeitsförderung unabhängig von Aufenthaltsstatus und Bleibeperspektive

Arbeitsuchende Menschen, die perspektivisch in Deutschland bleiben werden, darunter auch EU-Bürger_innen, Geduldete und Geflüchtete unabhängig von ihrer Bleibeperspektive, müssen frühzeitig Zugang zur Arbeitsförderung und zu Beratungs- und Hilfesystemen erhalten. Hierzu müssen ausländerrechtliche Beschränkungen aufgehoben werden – bei der Ausbildungsförderung (siehe Seite 19 ff) und beim Zugang von Asylbewerber_innen ohne Arbeitserlaubnis zur frühzeitigen aktiven Arbeitsförderung (§ 39a SGB III).

Weiterentwicklung von Arbeitsmarktinstrumenten

Die Förderinstrumente des SGB II und des SGB III müssen so flexibel gestaltet sein, dass sie dem jeweiligen Förderbedarf entsprechend angewendet werden können. Wichtig ist eine passgenaue Eingliederungsstrategie, die über die Zeit an die sich verändernden Bedingungen angepasst werden kann und die unter Einbeziehung der Betroffenen erarbeitet wird. Dabei muss auch das familiäre Umfeld berücksichtigt werden.

Frühzeitige Sprachförderung für alle mit entsprechendem Bedarf

Für die erfolgreiche Integration von Personen ohne ausreichende Deutschkenntnisse kommt der Förderung der Sprachkompetenzen höchste Bedeutung zu. Notwendig ist daher eine frühzeitige, niedrigschwellige, allgemeine und berufsspezifische Sprachförderung für alle mit entsprechendem Bedarf – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, von ihrem Aufenthaltsstatus und davon, ob sie ALG I oder II beziehen. Angebote des grundständigen Spracherwerbs einschließlich Maßnahmen zur Alphabetisierung ebenso wie berufs- und ausbildungsbegleitende Angebote zur Sprachförderung müssen flächendeckend zur Verfügung gestellt werden.

³⁹ DCV 2016, S. 4.

Zugang zum Integrationskurs für alle Einwanderer_innen

Alle Einwanderer_innen, d. h. auch Asylsuchende und Geduldete sowie EU-Bürger_innen, müssen von Anfang an einen gesetzlichen Anspruch auf Teilnahme an einem Integrationskurs erhalten.⁴⁰ Gerade mit Blick auf jene, die aus verschiedenen Gründen länger in Deutschland bleiben, kann dadurch verhindert werden, dass wertvolle Zeit im Integrationsprozess verloren geht.

Berücksichtigung individueller Lernbedürfnisse in Integrationskursen

Sprachkursangebote müssen die individuellen Lernbedürfnisse, -erfahrungen und -gewohnheiten der äußerst heterogenen Zielgruppen berücksichtigen.⁴¹ Von Vorteil wären kleinere Kursgrößen bei Integrationskursen (max. 15 Kursteilnehmende) und mehr Teilzeitkurse. Auch sollte das Kursangebot weiter ausdifferenziert werden, z. B. Angebote für Langsamlernende oder Frauen geschaffen bzw. ausgebaut werden. Bei Bedarf muss während dieser Angebote Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt werden.

Engere Verzahnung von Deutschlernen und Integration in Bildung und Arbeit

Angebote zum Deutschlernen und zur Integration in Bildung und Arbeit sollten darüber hinaus enger verzahnt und aufeinander abgestimmt werden.⁴² Auf diese Weise könnten flexiblere Zugänge von Sprachlernenden zum Arbeitsmarkt bzw. von Erwerbstätigen zu Sprachlernangeboten ermöglicht werden. So müssen Praktika und/oder Erwerbstätigkeit in die Integrationskurse mit eingebunden werden. Zusätzlich muss der Grundsatz der durchgängigen sprachlichen Bildung auch in den arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen, beispielsweise in den berufsvorbereitenden Maßnahmen, in der Einstiegsqualifizierung und in den ausbildungsbegleitenden Hilfen, realisiert werden.

Sicherstellung der finanziellen und personellen Mittelausstattung

Die notwendigen Maßnahmen, z. B. Fortbildungen, Anschlussqualifikationen, berufsbegleitende und -spezifische Sprachkurse, müssen, wie andere arbeitsmarktbezogene Maßnahmen (vgl. SGB III) auch, über Mittel des Bundes finanziert werden und dürfen auch bei Bezieher_innen von ALG II nicht in die

⁴⁰ BAGFW 2019, S. 4-5.

⁴¹ BAGFW 2019, S. 2-4.

⁴² BAGFW 2019, S. 7.

Finanzverantwortung der Kommunen fallen. Entsprechende Angebote müssen als Regelangebote ausgebaut bzw. weiterentwickelt werden. Eine kontinuierliche Evaluierung und Verbesserung bestehender Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration und Sprachförderung ist anzustreben.

FÖRDERUNG DER WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG

Trotz ihrer vergleichsweise hohen Arbeitslosenquote und einer durchschnittlich niedrigeren Qualifikation partizipieren Menschen mit Migrationshintergrund unterproportional an den Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung.⁴³ Auch an beruflicher Weiterbildung nehmen Menschen mit Migrationshintergrund weitaus weniger teil als Menschen ohne Migrationshintergrund,⁴⁴ was insbesondere auf die geringere Teilhabe von Personen der ersten Zuwanderergeneration an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen ist.⁴⁵ Es sind daher weiterhin Anstrengungen nötig, um die Weiterbildungsbeziehung von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere jenen mit bislang geringer Qualifikation, zu intensivieren.

Förderung von betrieblicher Fortbildung

Mit Blick auf betriebliche Fortbildung sind Arbeitgeber_innen gehalten, die Potentiale ihrer Mitarbeiter_innen mit Migrationshintergrund bedarfsgerecht zu fördern. Die geringere Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund an betrieblicher Weiterbildung ist auch eine Folge ihrer ungünstigeren Arbeitsbedingungen, fehlenden Aufstiegschancen und Diskriminierungserfahrungen im Betrieb. Diesen gilt es entgegenzuwirken.

Bedarfsermittlung und Anpassung von Angeboten

Empfehlenswert ist darüber hinaus, die spezifischen Bedürfnisse der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund bzw. Gründe für die Nicht-Inanspruchnahme weiter zu erforschen, um passgenaue Angebote machen zu können. Die Bildungseinrichtungen müssen auf dieser Basis ihre Angebote anpassen.

43 Vgl. BA-Statistik 2018 zu Eingliederungsbilanzen (Tabelle 9); <https://statistik.arbeitsagentur.de/>

44 Unter den beim Statistischen Bundesamt registrierten Erwerbspersonen, die 2018 eine berufliche Weiterbildung besuchten, waren Menschen mit Migrationshintergrund mit lediglich 13% vertreten. Vgl. Statistisches Bundesamt (2018); <https://www.destatis.de/>

45 Zwischen 2013 bis 2015 nahmen abhängig Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Durchschnitt seltener an beruflicher Weiterbildung teil als abhängig Beschäftigte Deutsche ohne Migrationshintergrund (25% vs. 31%). Besonders niedrig war dieser Anteil bei der 1. Zuwanderergeneration (20%). Vgl. IAB 2019, S. 5-6.

Staatliche Förderung von Weiterbildung

Der Besuch von Weiterbildungseinheiten sollte stärker von staatlicher Seite gefördert werden, damit die finanzielle Belastung der Menschen gering bleibt und eine Inanspruchnahme erfolgt. Zur Förderung der außerbetrieblichen Fortbildung sollten ausreichend Angebote an öffentlich geförderten (bedarfsgerechten) Berufsqualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen geschaffen werden. Hierbei sind die spezifischen Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen.

FÖRDERUNG DER ERWERBSBETEILIGUNG VON FRAUEN MIT MIGRATIONS HinterGRUND

Obwohl ihre Erwerbsbeteiligung in den letzten Jahren gestiegen ist, sind Frauen mit Migrationshintergrund seltener erwerbstätig als Männer mit Migrationshintergrund und Frauen ohne Zuwanderungsgeschichte. Sie sind zudem häufiger geringfügig beschäftigt, arbeiten häufiger in Teilzeit und verdienen weniger. Geflüchtete Frauen nehmen besonders selten eine Ausbildung auf⁴⁶ und sind besonders selten erwerbstätig – vor allem, wenn sie kleine Kinder haben.⁴⁷ Neben den bereits genannten rechtlichen Rahmenbedingungen sind hierfür vor allem die ungleiche Verteilung von Sorgearbeit in der Familie und damit verbundene Kinderbetreuungsfragen ausschlaggebend.⁴⁸ Frauen – ob mit oder ohne Migrationshintergrund – leisten im Durchschnitt viermal so viel Erziehungsarbeit, Pflege von Angehörigen und Haushaltsführung wie Männer. Sie sind zudem häufiger in Pflege- und Erziehungsberufen vertreten und verdienen dementsprechend weniger. Bei Frauen mit Migrationshintergrund kommen darüber hinaus weitere Hürden hinzu.

Abbau von Hürden bei Kinderbetreuung

Eingewanderte mit Kindern können nur dann eine Arbeit, Ausbildung oder Bildungsmaßnahme beginnen, wenn die Kinderbetreuung sichergestellt ist. Kinder unter drei Jahren, deren Eltern beide einen Migrationshintergrund haben, sind in Kitas seit Jahren jedoch deutlich unterrepräsentiert – ihre

46 Laut einer IAB-SOEP-BAMF-Befragung hatten seit dem Zuzug bis zum zweiten Halbjahr 2018 26% der geflüchteten Männer, aber nur 15% der geflüchteten Frauen eine Bildungseinrichtung besucht; in einer beruflichen Ausbildung befanden sich 11% der geflüchteten Männer, aber nur 5% der geflüchteten Frauen. IAB 2020a, S. 4.

47 Vgl. Mikrozensus 2017, Berechnungen des SVR: SVR 2019, S.112; 116.

48 Caritasverband für das Bistum Magdeburg e. V. 2020.

Betreuungsquote liegt bei rund 20 %. Bei Gleichaltrigen mit nur einem Elternteil mit Migrationshintergrund bzw. Eltern ohne Migrationshintergrund liegt sie hingegen bei 40 bzw. 44 %.⁴⁹ Daher ist ein gezielter Abbau von Zugangshürden bei der Kinderbetreuung notwendig, insbesondere durch den Ausbau von Betreuungsplätzen und den Abbau bürokratischer Hürden, von denen Migrant_innen mangels Kenntnissen über das System besonders betroffen sind.

Rechtsanspruch auf Kita- und Schulbesuch für Asylsuchende und Geduldete

Der Anspruch auf einen Kitaplatz (ab dem vollendeten ersten Lebensjahr) ist bei asylsuchenden Kindern und bei Geduldeten, die dauerhaft verpflichtet sind in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, rechtlich umstritten.⁵⁰ In einigen Bundesländern sind junge Menschen in Flüchtlingsunterkünften von der Schulpflicht ausgenommen und damit faktisch vom Schulbesuch ausgeschlossen.⁵¹ Der DCV fordert generell das Recht auf Kita- und Schulbesuch durch die Schulpflicht und die tatsächliche Möglichkeit des Kita-/Schulbesuchs für alle Kinder umzusetzen, ungeachtet ihres jeweiligen Aufenthaltsstatus.⁵² Das hätte auch den Effekt, bei den Eltern den Zugang zum Arbeitsmarkt zu verbessern.

Weiterentwicklung geschlechteradäquater Bildungs- und Förderangebote

Darüber hinaus sind geschlechteradäquate Angebote bei beruflicher und sprachlicher Qualifizierung notwendig, die Teilzeitangebote und entsprechende Betreuungsangebote beinhalten. So muss bei Integrations- und berufsbezogenen Sprachkursen für die Finanzierung einer ausreichenden Kinderbetreuung gesorgt werden.

Wichtig ist auch die gezielte Ansprache und Förderung von Frauen mit Migrationshintergrund im Rahmen von Integrationsmaßnahmen.⁵³ Viele der existierenden arbeitsmarktbezogenen Integrationsmaßnahmen sind auf

49 Jessen et al. 2018, S.830.

50 Der Zeitpunkt, ab dem asylsuchende Kinder und Jugendliche Anspruch auf Leistungen nach dem SGB VIII, und damit auf einen Besuch von Kindertageseinrichtungen haben, ist je nach Bundesland unterschiedlich geregelt und zudem rechtlich umstritten. In einigen Bundesländern, wie z. B. Baden-Württemberg, Niedersachsen oder Nordrhein-Westfalen, wird dieser Anspruch erst nach Verlassen der Erstaufnahmeeinrichtung und Zuweisung zu einer Kommune gewährt. Somit erhalten viele Schutzsuchende erst nach Monaten Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe, Schutzsuchende aus den sog. sicheren Herkunftsstaaten mitunter nie.

51 Vgl. Der Paritätische Gesamtverband 2019.

52 DCV 2019d.

53 IN VIA 2019, S. 28-30.

Berufe im Handwerk ausgerichtet, in denen Frauen die Minderheit sind.⁵⁴ Spezielle Förderprogramme werden erst langsam an die besondere Situation von Migrantinnen angepasst. Hier sind weitere Schritte notwendig. Insbesondere ist darauf zu achten, dass Frauen entsprechend ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen und nicht nur in typisch weibliche, häufig schlecht bezahlte Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisse vermittelt werden.⁵⁵

ABBAU VON HÜRDEN BEI DER ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER QUALIFIKATIONEN

Viele Migrant_innen bringen aus ihren Herkunftsländern berufliche Qualifikationen und Arbeitserfahrung mit. In Deutschland angekommen, können sie häufig nicht in ihrem Beruf arbeiten, sondern müssen Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus annehmen. Inwiefern sie ihre Abschlüsse und Berufserfahrungen aus dem Herkunftsland nutzen können, ist in entscheidender Weise von den Verfahren der beruflichen Anerkennung abhängig. Ausländische Berufsqualifikationen können in reglementierten und – seit dem Anerkennungsgesetz des Bundes von 2012 – nicht-reglementierten Berufen einer Gleichwertigkeitsprüfung unterzogen werden. Seit 2012 ist ein deutlicher Anstieg der Anerkennungszahlen um rund das Dreifache zu verzeichnen.⁵⁶ Wie aus dem Monitoring zum Anerkennungsgesetz hervorgeht, trägt die Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation erheblich zur erfolgreichen Arbeitsmarktintegration und zur Verbesserung der beruflichen Situation von Fachkräften bei. Sie führt auch dazu, dass sich Personen mit ihren im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen stärker von Arbeitgeber_innen Wert geschätzt fühlen. Auch im Kontext der Fachkräfteeinwanderung kommt der Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen eine wachsende Bedeutung zu.⁵⁷ Nichtsdestotrotz besteht weiterhin Handlungsbedarf.

54 Fendel 2019.

55 IN VIA 2017, S. 6.

56 BMBF 2020b, S.29.

57 Voraussetzung für die Einwanderung von Fachkräften ist die Anerkennung des beruflichen Abschlusses. Das Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit muss in der Regel bereits vor Einreise durchgeführt werden.

Vereinheitlichung der Rechtslage und Bündelung von Zuständigkeiten und Kompetenzen

Bundesweit fehlt ein einheitliches und transparentes Verfahren. Die derzeit bestehenden Unterschiede machen die Anerkennungsverfahren unübersichtlich und kompliziert – nicht nur für Anerkennungsinteressierte, sondern auch für Berater_innen, Arbeitsverwaltungen, Unternehmen und Mitarbeitende der Anerkennungsstellen selbst. Zudem sind die Anerkennungsverfahren oft mit langen Bearbeitungszeiten verbunden. Für zentral erachtet der DCV daher eine Vereinheitlichung der Rechtslage sowie eine Bündelung von Zuständigkeiten und Kompetenzen. Die Kompetenzbündelung durch die Einrichtung einer zentralen Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG)⁵⁸ ist ein erster Schritt zur Harmonisierung und Vereinheitlichung der Anerkennungsprozesse. Ähnliche Schritte müssten auch für andere bundes- und landesrechtlich geregelte Berufe erfolgen. Notwendig sind auch eine Überarbeitung von Prozessen und eine Aufstockung des Personals bei den zuständigen Stellen.

Flächendeckendes Angebot an Qualifizierungsmaßnahmen

Häufig sind zur Erlangung der Anerkennung zusätzliche Qualifizierungsmaßnahmen, z. B. Anpassungs- oder Ausgleichsmaßnahmen, notwendig. Hier muss sichergestellt werden, dass diese möglichst flächendeckend für alle Berufsgruppen angeboten werden. Die Ausweitung des Qualifizierungsangebots im Kontext Berufsanerkennung als gemeinsame Aufgabe des Bundes, der Länder und der Wirtschaft muss weiter vorangetrieben werden.⁵⁹

Anerkennung bei fehlenden Dokumenten

Eingewanderte können nicht immer die für ein Anerkennungsverfahren benötigten Dokumente vorlegen. Für solche Fälle besteht nach dem Anerkennungsgesetz die Möglichkeit, berufliche Qualifikationen mit Hilfe einer Qualifikationsanalyse (QA) festzustellen. Erfahrungsgemäß sind Qualifikationsanalysen jedoch sehr aufwendig, teuer und werden im Bundesgebiet nicht flächendeckend angeboten. Auch über zeitlich begrenzte Projekte wie das „Netzwerk Qualifikationsanalyse (NetQA)“⁶⁰ hinaus muss sichergestellt werden, dass dieses Instrument flächendeckend Anwendung findet.

58 BMBF 2020b, S. 9.

59 Erste Initiativen wurden bereits unternommen. Vgl. BMBF 2020b, S. 10.

60 NetQA soll zuständige Stellen beim Aufbau einer regionalen Expertise- und Netzwerkstruktur zu QAs unterstützen. Vgl. <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/netqa.php>

Anerkennung informeller und non-formaler Kompetenzen

Viele Migrant_innen verfügen über langjährige Berufserfahrung, können jedoch keinen formalen Berufsabschluss vorweisen. Deshalb sind Verfahren notwendig, die auch informelle und non-formale Kompetenzen zügiger prüfen und anerkennen. Projekte wie „ValiKom“⁶¹ eröffnen Menschen ohne formalen Berufsabschluss die Möglichkeit, nicht zertifizierte Fähigkeiten und Kenntnisse anerkennen zu lassen. Diese sollten langfristig flächendeckend Anwendung finden. Da die Anerkennungsverfahren primär auf formale Berufsabschlüsse ausgerichtet sind, ist in Bezug auf informelle und non-formale Kompetenzen eine grundsätzliche Flexibilisierung und Fortentwicklung des Anerkennungsgesetzes anzustreben.

Schließen von Finanzierungslücken

Die Anerkennungsverfahren und Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext der Anerkennung sind teils mit hohen Kosten verbunden. Zwar wurden Finanzierungsmöglichkeiten mit Einführung des Anerkennungszuschusses und Einrichtung von Förderprogrammen in einzelnen Bundesländern, darunter Berlin und Hamburg, ausgebaut. Diese Fördermöglichkeiten stehen jedoch nicht allen Antragstellenden gleichermaßen offen und decken häufig auch nur einen Teil der Kosten ab. Die Finanzierung der Verfahren muss bedarfsgerecht und flächendeckend sichergestellt werden. Hierbei wäre auch ein Darlehensprogramm sinnvoll, welches finanzielle Mittel zur Nachqualifizierung bereitstellt.⁶²

Informieren über Anerkennung

Um sicherzustellen, dass Informationen über die Möglichkeiten der Anerkennung von Qualifikationen und deren Erfolgsaussichten bei der Zielgruppe ankommen, sollte zudem die Öffentlichkeitsarbeit verstärkt werden. Beratungen, die im Betriebskontext auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite für das Anerkennungsthema sensibilisieren, z. B. das von DIHK und ZDH initiierte Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“⁶³ oder „Anerkannt“⁶⁴ im DGB-Bildungswerk, können hierbei einen Beitrag leisten.

61 Vgl. <https://www.validierungsverfahren.de/startseite/>

62 DCV 2016, S. 12-13.

63 Vgl. <https://www.unternehmen-berufsanerkennung.de/>

64 Vgl. <https://www.dgb-bildungswerk.de/migration/informationen-zum-projekt-anerkannt>

WAHRUNG DER RECHTE VON ARBEITNEHMER_INNEN

Die Rechte von Arbeitnehmer_innen müssen gewahrt werden. Besonders Arbeitnehmer_innen mit Migrationshintergrund müssen in ihren Rechten gestärkt und unterstützt werden. Um dies zu erreichen, ist es wichtig, Diskriminierung gezielt entgegenzutreten (siehe auch Kapitel „Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt“ ab Seite 39). Darüber müssen weitere Schritte erfolgen.

Ausbau von Beratungsangeboten

Die Beratungsangebote der Antidiskriminierungsstelle des Bundes⁶⁵, der Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer⁶⁶ und weiterer Stellen, die zu Arbeitnehmerrechten beraten, z. B. die des DGB-Projekts „Faire Mobilität“⁶⁷, sollten noch bekannter gemacht werden. Die Antidiskriminierungsberatung muss flächendeckend ausgebaut und mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet werden.

Verbesserung von Arbeitsbedingungen

Anerkennung drückt sich auch in guten Arbeitsbedingungen und fairer Bezahlung aus. Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit und das Recht auf gleiche Arbeitsbedingungen gelten auch für Menschen, die in ihren Heimatländern mit Armut oder schlechten Arbeitsbedingungen leben mussten. Gegen illegale und ausbeuterische Arbeitsverhältnisse muss konsequent vorgegangen werden. Die betroffenen Arbeitskräfte dürfen dabei nicht kriminalisiert, sondern müssen informiert und unterstützt werden.

Migrant_innen sind oft in Branchen beschäftigt, die traditionell weniger gut bezahlen. Von einer Aufwertung dieser Berufe profitieren daher nicht zuletzt auch viele Menschen mit Migrationshintergrund.⁶⁸

65 Vgl. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/>

66 Vgl. <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de>

67 Vgl. <https://www.faire-mobilitaet.de/>. Weitere Beispiele vgl. IQ Netzwerk 2018, S. 30-32, 36-39.

68 Vgl. <https://www.caritas.de/tuerprofis/presse/pressemeldungen/tag-der-pflege-pflegekraefte-wuerdigen-mit-besseren-rahmenbedingungen-7ecd4b9c-d3d1-4997-b688-1c346fd4bed1>

DISKRIMINIERUNG AUF DEM ARBEITSMARKT

Hintergründe

Gleiche Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sind ein Schlüssel für Teilhabe am gesellschaftlichen Leben insgesamt. Der Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen wird aber durch individuelle und institutionelle Diskriminierung behindert.⁶⁹ Menschen mit Migrationshintergrund sind besonders häufig und in verschiedenen Bereichen von Diskriminierung betroffen – bei der Bewerbung um Ausbildungs- und Arbeitsplätze, im Arbeitsalltag und im Hinblick auf Chancen der Beförderung und Vergütung.⁷⁰ Somit entscheidet nicht allein die Qualifikation über ihre beruflichen Chancen. Viele Betriebe entscheiden sich bei gleichen Noten bzw. gleichwertigen Zeugnissen eher für eine_n Bewerber_in ohne Migrationshintergrund.⁷¹ Im Arbeitskontext sind Diskriminierungen besonders häufig, wie aus Daten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hervorgeht: In 36 % der 2019 registrierten Beratungsanfragen ging es um den Zugang zu Arbeit, Erlebnisse am Arbeitsplatz oder die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses.⁷² Oftmals handelt es sich um intersektionale Diskriminierungen, bei der verschiedene Merkmale wie

69 Diskriminierung wird definiert als ungerechtfertigte Ungleichbehandlung. Sie kann aber auch darin liegen, dass Ungleiches gleich behandelt wird. Wenn beispielsweise von allen Bewerber_innen um eine Stelle ein an einer deutschen Schule erworbener Schulabschluss verlangt wird, werden zwar alle gleich behandelt, aber Eingewanderte diskriminiert, weil ihre gleichwertigen ausländischen Schulabschlüsse nicht anerkannt werden. Vgl. DCV 2008, S. 30.

70 BertelsmannStiftung 2018, S. 58-59; IQ Netzwerk 2018, S. 8-9; Koopmans, Ruud et al. 2018, S. 35.

71 Koopmans, Ruud et al. 2018, S. 35; IQ Netzwerk 2018, S. 8-9.

72 Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020, S. 43.

Herkunft oder ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, soziale Herkunft oder Alter miteinander verwoben sind. Diese führen zu verstärkter Benachteiligung.⁷³ Darüber hinaus geschieht Ausgrenzung häufig auch unbewusst, beispielsweise durch Einstellungskriterien, die Menschen mit Migrationshintergrund mittelbar benachteiligen. Beispiele hierfür sind ein Allgemeinbildungstest, in dem Kenntnisse der deutschen Geschichte abgefragt werden oder das Voraussetzen bestimmter Sprachkenntnisse, auch dann, wenn dies für die Tätigkeit gar nicht nötig ist. Menschen, die auf Grund ihrer Herkunft benachteiligt werden, haben es schwerer, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.⁷⁴

Auch im Berufsalltag haben Menschen mit Migrationshintergrund mit Vorurteilen und Stereotypen auf Arbeitgeberseite zu kämpfen, die ihren Berufsweg behindern, z. B. wenn sie von vorneherein weniger anspruchsvolle Aufgaben, weniger Gehalt und weniger Zugang zu Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten bekommen.⁷⁵ Auch in der Begegnung mit staatlichen Stellen erleben Menschen mit Migrationshintergrund im Alltag benachteiligende Ungleichbehandlungen – unabhängig davon, dass das AGG einerseits, großes Engagement von vielen Mitarbeitenden in Behörden und staatlichen Einrichtungen andererseits auf die Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen mit Migrationshintergrund zielen.

Positionen und Forderungen des DCV

Der DCV setzt sich für die Herstellung von Chancengerechtigkeit ein und tritt Diskriminierung und Rassismus entgegen. Der Zugang zu Berufsausbildung und Berufstätigkeit darf weder von der (ethnischen oder sozialen) Herkunft noch vom Geschlecht, vom Alter oder von anderen Unterscheidungsmerkmalen abhängen. Hierfür muss ein wertschätzender Umgang mit Vielfalt gefördert werden. Dazu ist es notwendig, dass Haltungen und Strukturen reflektiert und Strategien zum Abbau von Diskriminierung entwickelt werden.

⁷³ Zur intersektionalen Diskriminierung vgl. Andrea D. Bührmann, *Reflexive Diversitätsforschung*, Verlag Barbara Budrich 2020. Ein Beispiel für intersektionale Diskriminierung sind Erfahrungen von Schwangeren bzw. muslimischen Frauen, die ein Kopftuch tragen. Sie wenden sich überdurchschnittlich häufig an die Antidiskriminierungsstelle. Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019a, S. 9-11.

⁷⁴ IAB 2020b.

⁷⁵ IQ Netzwerk 2018, S. 15.

Daraus ergeben sich für den DCV die folgenden Positionen und Forderungen im Einzelnen:

BEWUSSTER UMGANG MIT VORURTEILEN UND SENSIBILISIERUNG FÜR DISKRIMINIERUNG

Bevor Benachteiligungen abgebaut werden können, müssen sie als solche erkannt werden. Dazu bedarf es sowohl der Sensibilisierung für Vorurteile als auch der Reflexion der eigenen Haltungen. Menschen mit Migrationshintergrund, besonders Frauen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund, sind häufig von intersektionaler Diskriminierung betroffen, da sie aufgrund ihres Geschlechts, ihres Migrationshintergrunds und ggf. weiterer Faktoren benachteiligt werden.⁷⁶ Notwendig sind daher Integrationsansätze, die Diskriminierung in ihren verschiedenen Dimensionen berücksichtigen und zum Abbau von Benachteiligung beitragen.⁷⁷

Es müssen die kritischen Momente und Strukturen analysiert werden, in denen Menschen von diskriminierender oder ausgrenzender Praxis betroffen sind. Dazu müssen Betroffene von Diskriminierung gehört und ernst genommen werden. Zum anderen ist eine Auseinandersetzung mit ausgrenzenden Strukturen und einer kritischen Reflexion von Denk- und Handlungsweisen aufseiten von Arbeitgeber_innen sowie Mitarbeiter_innen von Jobcentern und Arbeitsagenturen notwendig. Studien über Diskriminierung und die Berichte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes könnten noch besser genutzt werden, um die kritischen Momente und Strukturen zu identifizieren und die Entwicklung entsprechender Lösungen zu fördern. Betroffene von Diskriminierung sind hierbei einzubeziehen.

⁷⁶ IN VIA 2019, Liebig 2018.

⁷⁷ Mehrdimensionale Vielfalts- bzw. Diversity-Ansätze gehen davon aus, dass Individuen unterschiedliche soziale Positionen einnehmen, in denen die individuellen Merkmale variierende Bedeutung, Gewichtung und Wertung haben können. Vgl. z. B. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2019, S. 38.

FÖRDERUNG VON CHANCENGERECHTIGKEIT

Gleiche Zugangs- und Lebenschancen⁷⁸ stärken das Gemeinwesen und sichern den sozialen Frieden. Chancengerechtigkeit auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, ebenso wie in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen, muss daher ein gesamtgesellschaftliches Ziel werden. Der gleichberechtigte, diskriminierungsfreie Zugang zu Chancen muss sowohl gesetzlich gesichert als auch im Alltag umgesetzt werden.

Wertschätzender Umgang mit Vielfalt

Um Diskriminierung abzubauen und Chancengerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt herzustellen, bedarf es eines wertschätzenden Umgangs mit Vielfalt in unserer Gesellschaft und einer möglichst breiten Einbindung aller gesellschaftlichen Akteure. Hierzu müssen sowohl das gesetzliche Gleichstellungsgebot wie auch der Nutzen von Chancengleichheit und Diversity⁷⁹ Eingang in die Köpfe der Menschen finden und in Alltagshandeln umgesetzt werden. Ein Beitrag zu mehr Teilhabe für alle sowie zu einem wertschätzenden Umgang mit Vielfalt ist die Öffnung der Gesellschaft und ihrer Institutionen.⁸⁰

Menschen mit Migrationshintergrund leisten mit ihrer Arbeit einen unverzichtbaren Beitrag für unser Gemeinwesen und gesellschaftliches Miteinander. Dieser Einsatz muss gesellschaftlich anerkannt werden.

Förderung von Diversitymanagement in Betrieben und öffentlichen Einrichtungen

Beim Abbau von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt liegt eine große Verantwortung bei den Arbeitgeber_innen, aber auch bei den Arbeitskolleg_innen sowie bei den Beschäftigten öffentlicher und kirchlicher Stellen. Auch wenn zahlreiche Betriebe, Bundes-, Landes- oder Kommunalverwaltungen und Bildungseinrichtungen die Vorteile von Diversity mittlerweile erkannt haben, fehlt es noch an Umsetzungsschritten. Hierzu gehört beispielsweise die Etablierung eines dauerhaften und umfassenden Diversitätsmanagements

78 Der DCV stellt die rechtliche Ungleichbehandlung von Ausländer_innen nicht grundsätzlich in Frage. Der Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet es aber, diese Ungleichbehandlung auf das Notwendige zu reduzieren.

79 Vgl. <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

80 DCV 2006.

mit entsprechender finanzieller Ressourcenausstattung in der Bundesverwaltung.⁸¹ Hilfreich können auch gezielte Maßnahmen in Betrieben sein, wie beispielsweise anonyme Bewerbungen, betriebsinterne Weiterbildungen und Trainings zu Diskriminierung, Inanspruchnahme externer Beratung zu Entwicklungsprozessen mit Blick auf Diversität und die Einrichtung von Antidiskriminierungsstellen bzw. -beauftragten und einer betriebsinternen Beschwerdestelle. Bei Behörden, Organisationen und Unternehmen muss weiter für eine vielfaltsorientierte Personalentwicklung und eine betriebliche Willkommenskultur geworben werden.⁸² Anbieter_innen, die Schulungskonzepte zum Umgang mit Diversität und Antidiskriminierung im Zusammenhang mit Arbeit und Qualifizierung speziell für Mitarbeitende von Arbeitsverwaltungen, Kommunen oder Unternehmen anbieten, wie z. B. „migration.works“,⁸³ können hierzu einen Beitrag leisten. Kampagnen zur Bewerbung bestimmter Berufsfelder könnten stärker genutzt werden, um den Beschäftigtenanteil von Menschen mit Migrationshintergrund in bestimmten Bereichen und Führungspositionen zu erhöhen.⁸⁴

Auch für die verbandliche Caritas ist das Thema interkultureller Öffnung im Sinne eines konsequenten Diversitymanagements eine Herausforderung. Erste Schritte wurden unternommen, die weiterverfolgt werden müssen. Hervorzuheben ist die Einrichtung einer Kommission des Caritasrats für Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt. Sie hat ihre Arbeit 2020 aufgenommen und wird neben der Frage der Geschlechtergleichstellung auch Fragen der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund aufgreifen. Eine wesentliche Aufgabe besteht darin, in den eigenen Reihen ein positives Verständnis für Vielfalt zu fördern und den Anteil von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in allen Handlungsfeldern zu erhöhen.

81 Vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2019, S. 39, 302-304.

82 Friedrich-Ebert-Stiftung 2020; IQ Netzwerk 2018, S. 24-25; IQ Netzwerk 2019b, S. 26-27.

83 <http://www.basisundwege.de/hilfe-suchen-finden/bei-diskriminierung/>

84 IQ Netzwerk 2018, S.8-9.

WIE DIE CARITAS VOR ORT HILFT

Die Caritas setzt sich in zahlreichen Diensten und Einrichtungen für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund ein:

- Der Migrationsdienst der Caritas und die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) oder die Flüchtlingssozialarbeit als Teile des Migrationsdienstes beraten Menschen mit Migrations- oder Fluchthintergrund bei allen Fragen rund um Bildung, Arbeit und Beruf – von der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche über rechtliche Fragen zum Arbeitsmarktzugang und zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen bis hin zur beruflichen Orientierung, Qualifizierung und Weiterbildung.⁸⁵ Themen der Beratung sind auch die notwendigen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen, z. B. Orientierung und Unterstützung beim Erlernen der deutschen Sprache und bei der Kitaplatzsuche. Zum Leistungsprofil gehört darüber hinaus die Antidiskriminierungsarbeit, welche sowohl die Hilfestellung für Betroffene als auch die Initiierung und Durchführung von sensibilisierenden sowie vorbeugenden Maßnahmen umfasst.
- Die Einrichtungen und Dienste der Caritas – darunter die in der BAG IDA zusammengeschlossene Fachorganisation der Qualifizierungs- und Beschäftigungseinrichtungen für Arbeitslose im Bereich der Caritas⁸⁶ – bieten zudem Qualifizierungsmaßnahmen sowie andere Fördermaßnahmen wie Arbeitsgelegenheiten an.

⁸⁵ DCV 2019e, S. 19-24; Skornia 2019.

⁸⁶ Die Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit (BAG IDA) fördert die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt insbesondere im Rahmen des Projekts „Arbeitsmarktferne Geflüchtete – Integration durch Arbeit“. Weitere Informationen zur Arbeit der BAG IDA: <https://www.ida.caritas.de/>

- Die Jugendsozialarbeit der Caritas, insbesondere die Jugendberufshilfe, die Beschäftigungsprojekte und der Jugendmigrationsdienst begleiten junge Menschen mit Migrationshintergrund und Unterstützungsbedarf auf ihrem Weg durch das Bildungssystem zu Ausbildung und Beruf.
- Die Caritas mit ihren Fachverbänden, insbesondere IN VIA Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit sowie der Sozialdienst katholischer Frauen (SkF), engagieren sich im Rahmen verschiedener Angebote und Projekte sowie in der politischen Lobbyarbeit für eine umfassende Teilhabe von Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichte an allen gesellschaftlichen Bereichen, inklusive Bildung und Arbeit.
- Die Caritas kooperiert mit allen Akteuren, Institutionen und Einrichtungen, die für berufliche Qualifizierung und Weiterbildung, sonstige arbeitsmarktbezogene Maßnahmen, Ausbildung und Beschäftigung relevant sind und engagiert sich in entsprechenden Netzwerken.
- Die Caritas nimmt sich als Dienstgeberin und Ausbildungsträgerin selbst in die Pflicht. Mitglieder und Gliederungen des DCV erhöhen den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den Belegschaften.

Als sozialpolitischer Akteur wirkt der DCV unter Einbeziehung der Erfahrungen aus der Praxis auf politische Entscheidungen zur Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen und auf die Gestaltung arbeitsmarktbezogener Maßnahmen ein. Die Caritas vertritt, auch im Rahmen der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS), die Interessen junger, benachteiligter und beeinträchtigter Menschen gegenüber Kirche, Staat, Politik, Wirtschaft und Verbänden.

DIE ARBEIT DES DEUTSCHEN CARITASVERBANDES IM BEREICH MIGRATION UND INTEGRATION

Mit dem Ziel, menschenwürdige Lebensbedingungen zu schaffen sowie die Möglichkeiten zu selbstbestimmtem Leben und gesellschaftlicher Teilhabe zu verbessern, engagiert sich der Deutsche Caritasverband auf unterschiedlichen Ebenen für Migrantinnen und Migranten. Über sein weltweit tätiges Hilfswerk Caritas international ist er in Herkunfts- und Aufnahmeländern tätig und hilft etwa in Krisengebieten, das Überleben der Menschen zu sichern. Auf europäischer Ebene nimmt die verbandliche Caritas (sowohl über das Brüsseler Büro des DCV und über Caritas Europa als auch über das Brüsseler Büro der BAGFW) auf politische Prozesse Einfluss. In Deutschland findet die Arbeit auf Bundes-, Landes-, Diözesan- und örtlicher Ebene statt. Dabei nimmt die Caritas alle drei Grundfunktionen wahr: Sie ist auch in der Migrationsarbeit Anwältin, Dienstleisterin und Solidaritätsstifterin gleichermaßen. Das Engagement der Caritas ist getragen vom christlichen Auftrag und speist sich aus dem christlichen Verständnis einer Menschheitsfamilie, aus der kein Mensch ausgeschlossen werden darf.⁸⁷

⁸⁷ Vgl. Papst Franziskus (2019): Botschaft zum Welttag des Migranten und des Flüchtlings 2019 – Es geht nicht nur um Migranten. https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/Botschaften/2019-Botschaft-Welttag-Migranten-Fluechtlinge.pdf.

ANWÄLTIN

Auf den unterschiedlichen Ebenen wirkt die verbandliche Caritas etwa durch Positionspapiere, Stellungnahmen zu Gesetzentwürfen oder Gespräche mit Politik und Verwaltung an politischen Aushandlungsprozessen mit. Zentral ist dabei das Eintreten für Menschen, die aufgrund von Flucht, Vertreibung oder Ausbeutung besonderen Schutz oder Unterstützung benötigen. Weiterhin geht es darum, rechtliche Rahmenbedingungen für Ausländerinnen und Ausländer und Partizipationsmöglichkeiten für diese Gruppe in den Blick zu nehmen und wo nötig, auf Verbesserungen hinzuwirken.

DIENTSLEISTERIN

Bundesweit stehen Ratsuchenden Migrationsdienste der Caritas zur Verfügung. Der Migrationsdienst gehört traditionell zur breiten Angebotspalette, die durch die Gliederungen und Fachverbände des Deutschen Caritasverbandes bereitgestellt wird.⁸⁸ Je nach Standort, Finanzierung, Arbeitsinhalten und Zielgruppe hat er unterschiedliche Aufgaben und Bezeichnungen, zum Beispiel: Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer_innen (MBE), Flüchtlingssozialberatung, Jugendmigrationsdienst (JMD), Psychosoziales Zentrum für Flüchtlinge und Folteropfer (PSZ), Abschiebungsbeobachtungsstelle, Rückkehr- und Perspektivberatung, Asylverfahrensberatung. Bei allen Unterschieden in der konkreten Ausgestaltung ist diesen Angeboten gemeinsam, dass qualifizierte Mitarbeiter_innen Unterstützung bei migrationsspezifischen Fragestellungen oder Problemlagen leisten. Dabei folgt ihre Arbeit den Grundsätzen der Professionalität und den Prinzipien der Sozialen Arbeit. Den Menschen, die ihre Angebote nutzen, stehen sie solidarisch gegenüber. Die Betroffenen sollen gestärkt und unterstützt werden. Angebote finden stets freiwillig, unabhängig und ergebnisoffen statt. Zunehmend wird Beratung über verschiedene Kanäle („Face-to-Face“-Beratung, Telefon, E-Mail, geschützte Onlineplattformen) angeboten.

⁸⁸ Weitere Informationen und ein kurzer Film sowie eine kompakte Broschüre zur Arbeit des Migrationsdienstes der Caritas unter: <https://www.caritas.de/migrationsdienst>.

Die Caritas arbeitet im Bereich des Flüchtlings- und Ausländerrechts bundesweit mit spezialisierten Rechtsanwält_innen zusammen, die die Beratungsarbeit unterstützen und qualifizieren.

Neben den Diensten und Einrichtungen, die für spezifische Fragen und Hilfen in Zusammenhang mit Flucht, Migration und Integration zuständig sind, stehen grundsätzlich alle sozialen Dienste der Caritas in einschlägigen Fachfragen auch Migrant_innen zur Verfügung. Einige dieser Caritasangebote werden in den letzten Jahren mehrheitlich von Migrant_innen in Anspruch genommen, wie z. B. die Schwangerschaftsberatung.⁸⁹

Auf Diözesan- und Landesebene wie auch auf Bundesebene werden Koordinierungsaufgaben für den Migrationsdienst übernommen, indem beispielsweise Fachinformationen und Handreichungen zur Verfügung gestellt sowie Tagungen und Weiterbildungen organisiert werden.

SOLIDARITÄTSSTIFTERIN

Die Caritas sieht es als ihre Aufgabe an, Möglichkeitsraum ehrenamtlichen bürgerschaftlichen Engagements zu sein, das Miteinander (in der Nachbarschaft) konstruktiv zu gestalten und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern. Auch die Dienste und Einrichtungen arbeiten intensiv mit freiwillig Engagierten zusammen und bieten ihnen für die Arbeit mit Migrant_innen und/oder ehrenamtlich aktiven Menschen mit Migrationshintergrund Anknüpfungspunkte für solidaritätsstiftendes Engagement. Die verbandliche Caritas leistet damit einen wichtigen Beitrag, um das Zusammenleben in einem in weiten Teilen längst multikulturellen, multireligiösen und vielfältigen Land gelingend zu gestalten. Ausgrenzung, Diskriminierung und fehlende Anerkennung von Menschen mit Migrationshintergrund müssen nachhaltig überwunden werden. Die Caritas arbeitet auch mit Patenschaftsprogrammen und Begegnungsformaten, um die teilweise bestehende Trennung zwischen Eingewanderten und Nichteingewanderten zu überwinden. Zudem bezieht die Caritas klare Position gegen Rassismus und Menschenverachtung und steht an der Seite derer, die benachteiligt und angefeindet werden.

⁸⁹ Vgl. Deutscher Caritasverband e.V. (2020): Jahresauswertung der Katholischen Schwangerschaftsberatung 2019 mit ausgewählten Daten im Dreijahresvergleich, S. 18.

NETZWERKE UND AUSGEWÄHLTE MITGLIEDSCHAFTEN

Der Deutsche Caritasverband arbeitet im Bereich Migration und Integration vielfältig in Bündnissen und Koalitionen. Exemplarisch soll hier auf das europäische und weltweite Caritasnetzwerk und ausgewählte Mitgliedschaften verwiesen werden:

Das weltweite Netzwerk **Caritas Internationalis** engagiert sich ebenso wie das europäische Netzwerk **Caritas Europa** hauptsächlich auf politischer Ebene mit dem Ziel, eine Verbesserung der Lebenssituation und -bedingungen insbesondere für schutzbedürftige Personen zu erreichen.

Der **europäische Flüchtlingsrat (ECRE)** ist ein Netzwerk von 104 Nichtregierungsorganisationen aus 41 europäischen Staaten, das sich auf europäischer Ebene für die Rechte von Schutzsuchenden und Flüchtlingen einsetzt.

Der Deutsche Caritasverband ist Mitglied der **Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW)**. Die dort zusammengeschlossenen Verbände verfolgen das Ziel, die soziale Arbeit durch gemeinschaftliche Initiativen und sozialpolitische Aktivitäten zu sichern und weiterzuentwickeln. Im Bereich Migration und Integration werden u. a. Asyl- und Flüchtlingsfragen bearbeitet, Integrationsprogramme begleitet und Verhandlungen mit Zuwendungsgebern geführt.

Der **Informationsverbund Asyl und Migration** ist ein Zusammenschluss der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege mit weiteren Organisationen, die in der Flüchtlings- und Migrationsarbeit aktiv sind. Ziel des Informationsverbundes ist, für die Beratungs- und Entscheidungspraxis relevante Informationen zugänglich zu machen.

Der Deutsche Caritasverband ist Mitglied der **Katholischen Arbeitsgemeinschaft Migration (KAM)**, einem Zusammenschluss von sozial tätigen katholischen Verbänden und Institutionen auf dem Gebiet der Migration sowie ihrer Landesarbeitsgemeinschaften.

Der Deutsche Caritasverband ist Mitglied im **Katholischen Forum Leben in der Illegalität**, das darauf hinwirkt, dass Menschen in der aufenthaltsrechtlichen Illegalität ihre grundlegenden Rechte in Anspruch nehmen können.

Anhang A: Abkürzungsverzeichnis

ABFG	Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz
abH	ausbildungsbegleitende Hilfen
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
ALG	Arbeitslosengeld
AsA	Assistierte Ausbildung
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AsylbLG	Asylbewerberleistungsgesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe
BaE	außerbetriebliche Berufsausbildung
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAGFW	Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.
BAG IDA	Katholische Bundesarbeitsgemeinschaft Integration durch Arbeit
BAG KJS	Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit e. V.
BeschV	Beschäftigungsverordnung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BvB	berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
DCV	Deutscher Caritasverband e. V.
DeuFöV	Deutschsprachförderverordnung
DeZIM	Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung
d. h.	das heißt
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund

DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
EU	Europäische Union
FEG	Fachkräfteeinwanderungsgesetz
ggf.	gegebenenfalls
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IQ Netzwerk	Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“
JMD	Jugendmigrationsdienst
MBE	Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer
QA	Qualifikationsanalyse
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
SGB II	Sozialgesetzbuch 2. Grundsicherung für Arbeitsuchende
SGB III	Sozialgesetzbuch 3. Arbeitsförderung
SGB VIII	Sozialgesetzbuch 8. Kinder- und Jugendhilfe
sog.	sogenannte
SVR	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

Anhang B: Verwendete und weiterführende Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): Fair in den Job! – Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Publikationen/publikationen_node.html
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2020): Jahresbericht 2019 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Publikationen/publikationen_node.html
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2020): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt <https://www.bildungsbericht.de/de>

- BA (2020): Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt (Monatszahlen). Juni 2020
<https://statistik.arbeitsagentur.de/>
- BAGFW (2019): Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V. (BAGFW) für eine Neugestaltung des Integrationskurssystems. Chancen und Perspektiven
<https://www.bagfw.de/veroeffentlichungen/stellungnahmen/positionen>
- BAG KJS (2019a): Politikbrief „Sicherheit für junge Menschen, Fachkräfte für die Zukunft“, Mai 2019
<https://www.bagkjs.de/sicherheit-fuer-junge-menschen-fachkraefte-fuer-die-zukunft/>
- BAG KJS (2019b): Ausbildung und Perspektiven für junge Geflüchtete. Handlungsempfehlungen für die Jugendsozialarbeit
<https://jugendsozialarbeit.news/handlungsempfehlungen-ausbildung-und-perspektiven-fuer-junge-gefluechtete-menschen/>
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2019): 12. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration – Deutschland kann Integration: Potenziale fördern, Integration fordern, Zusammenhalt stärken
<https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/service/publikationen>
- Beicht, Ursula (2017): Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004, BIBB
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8331>
- Beicht, Ursula und Walden, Günter (2019): Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/9765>
- BertelsmannStiftung (2018): Faktensammlung Diskriminierung. Kontext Einwanderungsgesellschaft
<https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen>
- BIBB (2018): Arbeitspapier. Maßnahmen der Länder zur Berufsorientierung und am Übergang Schule – Beruf für junge Geflüchtete
<https://www.bildungsketten.de/de/2928.php>
- BIBB (2020): Datenreport zum Berufsbildungsbericht
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2020.pdf
- BMBF (2020a): Themendossier Integration in Ausbildung
<https://www.bildungsketten.de/de/3148.php>

- BMBF (2020b): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2019
<https://www.bmbf.de/publikationen/>
- Bundesregierung (2020): Nationaler Aktionsplan Integration, Berlin 2020 (bislang liegen die Publikationen für die Phasen I-III vor)
- Bührmann, Andrea D. (2020): Reflexive Diversitätsforschung. Eine Einführung anhand eines Fallbeispiels. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.
- Caritasverband für das Bistum Magdeburg e.V. (2020): Dokumentation zum Werkstattgespräch: Blickpunkt: Geflüchtete Frauen am 10.05.2019
https://www.caritas-magdeburg.de/cms/contents/caritas-magdeburg.de/medien/dokumente/blickpunkt-gefluecht1/fachdoku_blickpunkt_stand_23maerz20.pdf?d=a&f=pdf
- DCV (2008): Miteinander leben. Perspektiven des Deutschen Caritasverbandes zur Migrations- und Integrationspolitik. Grundlagen – Zentrale Botschaften. Erläuterungen.
- DCV (2014): Abschaffung Asylbewerberleistungsgesetz. Fluchtpunkt 03/2014.
- DCV (2016): Position. Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeit optimieren;
<https://www.caritas.de/fuerprofis/presse/stellungnahmen>
- DCV (2018): Kurzstellungnahme des Deutschen Caritasverbandes (DCV). Referentenentwurf des BMI eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG, Stand 26.11.2018)
<https://www.caritas.de/fuerprofis/presse/stellungnahmen>
- DCV (2019a): Fact Sheet: Die Bildungssituation von jungen Menschen mit Migrationshintergrund am Beispiel der Schulbildung
<https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/migration/fakten-statt-vermutungen>
- DCV (2019b): Stellungnahme des Deutschen Caritasverbandes zum Referentenentwurf eines Dritten Gesetzes zur Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes, 29.03.2019
<https://www.caritas.de/fuerprofis/presse/stellungnahmen>
- DCV (2019c): Stellungnahme des Deutschen Caritasverbandes (DCV). Referentenentwurf eines Gesetzes zur Entfristung des Integrationsgesetzes (Stand: 13.02.2019)
<https://www.caritas.de/fuerprofis/presse/stellungnahmen>
- DCV (2019d): Position des Deutschen Caritasverbandes. Zugang von Kindern und Jugendlichen im Asylverfahren zu den Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe,
<https://www.caritas.de/fuerprofis/presse/stellungnahmen>

- DCV (2019e): Migrationsdienst der Caritas. Integrationsmotor und Solidaritätsstifter
<https://www.caritas.de/hilfeundberatung/ratgeber/migration/migrationsdienst/migrationsdienst>
- DCV und BAG KJS (2019): Positionspapier Ausbildungsbilanz 2019. Damit berufliche Teilhabe für alle Realität wird
<https://www.caritas.de/fuerprofis/presse/stellungnahmen>
- Der Paritätische Gesamtverband (2019): Das Recht auf Bildung und Zugang zur Regelschule für geflüchtete Kinder und Jugendliche in Aufnahmeeinrichtungen der Bundesländer. Ergebnisse und Zusammenfassung zum Rechtsgutachten
<http://www.der-paritaetische.de/fachinfo/>
- Der Paritätische Gesamtverband (2020a): Handreichung. Der Zugang zur Berufsausbildung und zu den Leistungen der Ausbildungsförderung für junge Flüchtlinge und junge Neuzugewanderte. 3. Auflage 2020
<https://www.der-paritaetische.de/publikationen/>
- Der Paritätische Gesamtverband (2020b): Arbeitshilfe zum Thema Flucht und Migration: Soziale Rechte für Flüchtlinge, 3. aktualisierte Auflage 2020
<https://www.der-paritaetische.de/publikationen/>
- DeZIM (2020): Systemrelevant und prekär beschäftigt: Wie Migrant*innen unser Gemeinwesen aufrechterhalten; DeZIM Research Notes 3/20
<https://www.dezim-institut.de/publikationen/>
- Fendel, Tanja (2019): Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Friedrich-Ebert-Stiftung
<https://www.fes.de/arbeitsmarktintegration-gefluechteter-frauen>
- Friedrich-Ebert-Stiftung (2020): Ein Zeitfenster für Vielfalt. Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Für ein besseres Morgen, S. 60;
<http://library.fes.de/pdf-files/fes/15794.pdf>
- IAB (2019): Beschäftigte ohne und mit Migrationshintergrund im Vergleich. Frauen der zweiten Generation nehmen am häufigsten an beruflichen Weiterbildungen teil“, IAB-Kurzbericht 19/2019
<http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1919.pdf>
- IAB (2020a): „Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte“, IAB-Kurzbericht 04/2020
<http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>

- IAB (2020b): „Arbeitsmarktdiskriminierung. Zugewanderte, denen man weniger vertraut, bleiben länger arbeitslos“, IAB Kurzbericht 10/2020
<http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1020.pdf>
- IAB-Zuwanderungsmonitor (2020). Aktuelle Daten und Indikatoren.
<https://www.iab.de/de/daten/zuwanderungsmonitor.aspx>
- IN VIA (2017): Positionierung. An(ge)kommen in Deutschland. Geflüchtete Frauen begleiten und integrieren
<http://www.invia-deutschland.de/fachliches/veroeffentlichungen>
- IN VIA (2018): Handlungsbedarfe für die Arbeit mit jungen Geflüchteten Erkenntnisse und Forderungen aus dem Projekt Afin – Ausbildung fördern, Integration sichern
https://jugendsozialarbeit.news/wp-content/uploads/2018/04/Handreichung_AFIN_final.pdf
- IN VIA (2019): BEGIN – Begleitung und Integration von geflüchteten Frauen
<http://www.invia-deutschland.de/fachliches/veroeffentlichungen/migration/migration>
- IQ Netzwerk (2018): Teilhabe statt Diskriminierung, IQ konkret 1/2018
<https://www.netzwerk-iq.de/angebote/iq-konkret/2018/01>
- Jessen, Jonas et al. (2018): „Kita-Besuch hängt trotz ausgeweitetem Rechtsanspruch noch immer vom Familienhintergrund ab“, DIW Wochenbericht Nr. 38/2018, S. 830
https://doi.org/10.18723/diw_wb:2018-38-1
- Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (2019): Stellungnahme zum „Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz“ – Referentenentwurf vom 28.03.2019
<https://jugendsozialarbeit.de/veroeffentlichungen/positionen-und-stellungnahmen/2019-2/>
- Kooperationsverbund Jugendsozialarbeit (2020): Jetzt Ausbildung garantieren – für alle! Pressemitteilung vom 10.06.2020
<https://jugendsozialarbeit.de/veroeffentlichungen/pressemitteilungen/2020-2/>
- Koopmans, Ruud et al. (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. Discussion Paper, WZB
<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf>
- Liebig, Thomas (2018): „Dreifach benachteiligt?: Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge“, OECD Publishing, Paris
<http://dx.doi.org/10.1787/b0cf3f35-de>

- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2019): Bewegte Zeiten: Rückblick auf die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre. Jahresgutachten 2019
https://www.svr-migration.de/publikationen/jahresgutachten_2019
- Schuster, Andre und Voigt, Claudius (2020): Neuerungen beim Arbeitsmarktzugang – Die Schere geht auseinander. Erwerbstätigkeit mit Schutzstatus, humanitärem Aufenthalt, Duldung und Gestattung. Asylmagazin 3/2020, S. 64-72.
- Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (2004): Integration fördern – Zusammenleben gestalten, Wort der deutschen Bischöfe zur Integration von Migrant*innen, Bonn 22.09.2004.
- Skornia, Anna K. (2019): „Begleitet in Arbeit und Beruf“, neue caritas 21/2019, S. 27-30.

In der Reihe „Migration im Fokus“, die die Reihe „Fluchtpunkte“ ersetzt, sind bereits erschienen:



Migration im Fokus
Dezember 2019:
**Abschiebung und
Abschiebungshaft**



Migration im Fokus
Oktober 2020:
**Resettlement und
andere humanitäre
Aufnahmeprogramme**

In der Reihe „Fluchtpunkte“ sind bereits erschienen:



Fluchtpunkte 01/
Januar 2014:
Flughafenverfahren



Fluchtpunkte 03/
März 2014:
**Abschaffung
Asylbewerber-
leistungsgesetz**



Fluchtpunkte 02/
Februar 2014:
**Unbegleitete
minderjährige
Flüchtlinge**



Fluchtpunkte 04/
Dezember 2016:
**Von der
Unterbringung
zum Wohnen**

In der Reihe „Fluchtpunkte intern“ sind bereits erschienen:



Fluchtpunkte intern 01/November 2014:
**Kompetenzprofil der
Flüchtlingsberater(innen) der Caritas**



Fluchtpunkte intern 02/Dezember 2016:
**Kompetenzprofil der Fachkräfte in der
Flüchtlingsarbeit der Caritas**



Fluchtpunkte intern 03/September 2017:
**Leitlinien für die Rückkehrberatung
von Flüchtlingen und Geduldeten**



Herausgegeben im November 2020 von:
Deutscher Caritasverband e. V.
Fachbereich Sozialpolitik und fachliche Innovationen
Referat Migration und Integration
Karlstraße 40, 79104 Freiburg
Telefon: 0761 200-476
Telefax: 0761 200-211
E-Mail: migration.integration@caritas.de

ISBN 978-3-9818602-6-9

Titelbild: Adobe Stock / Monkey Business
Redaktion: Dr. Anna Katharina Skornia
Gestaltung: Simon Gümpel, Freiburg
Druck: Kniebühler Druck