

AUSBILDUNG FÖRDERN, ARBEITSMARKT ÖFFNEN

5



Der Zugang zum Erwerbsleben ist ein wesentlicher Schlüssel für Teilhabe. Jeder Mensch sollte unabhängig von seiner Herkunft gleiche Chancen beim Zugang zu Ausbildung und Arbeit haben. Der Deutsche Caritasverband setzt sich deshalb für den Abbau von rechtlichen Hürden, Vorurteilen und ausgrenzenden Strukturen ein.

5.1 Ausbildung fördern

Der Deutsche Caritasverband fordert den gleichberechtigten Zugang zur betrieblichen und schulischen Ausbildung unabhängig von der Herkunft. Notwendig ist die Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund durch spezifische, bedarfsorientierte Unterstützungsangebote. Es gilt, Betriebe als Lernorte und als Kooperationspartner zu gewinnen. Ausbildungsbegleitende Hilfen der Arbeitsförderung sind im Bildungssystem stärker zu verankern.

Menschen mit Migrationshintergrund¹ sind in der Gruppe derjenigen, die keinen formalen Berufsabschluss haben, überrepräsentiert. Bei selbst Eingewanderten gilt es dabei zu berücksichtigen, dass kaum ein Land ein duales System wie das deutsche kennt und teilweise „mitgebrachte“ Qualifikationen nicht anerkannt werden. Aber auch bei den in Deutschland aufgewachsenen Menschen mit Migrationshintergrund ist der Anteil derjenigen ohne formale Ausbildung doppelt so hoch wie in der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund. Bedenkt man die steigenden Qualifikationsanforderungen in einigen Branchen, wird damit die Integration in qualifizierte Arbeit enorm erschwert.²

Auch der Fachkräftemangel hat bislang nichts daran geändert, dass Menschen mit Migrationshintergrund in der dualen Ausbildung deutlich unterrepräsentiert sind. Ausländische Jugendliche, hierunter ganz besonders junge Frauen,³ beginnen im statistischen Durchschnitt seltener eine betriebliche Berufsausbildung. Nicht nur selbst eingewanderte, sondern auch in Deutschland geborene Jugendliche mit Migrationshintergrund haben es deutlich schwerer, erfolgreich in eine duale Ausbildung einzumünden.⁴ Da das Ausbildungsangebot

laut Berufsbildungsbericht zurückgeht,⁵ dürfte sich das auf absehbare Zeit nicht ändern. Das gilt auch für die Branchen, die derzeit über einen Auszubildendenmangel klagen, sofern nicht künftig auch scheinbar schwächere Bewerber_innen stärker berücksichtigt werden.

Jugendliche mit Migrationshintergrund erwerben im Durchschnitt niedrigere Schulabschlüsse als Gleichaltrige ohne Migrationshintergrund und verlassen die Schule überproportional häufig ohne anerkannten Schulabschluss.⁶ Doch das reicht nicht als Erklärung für die geringere Ausbildungsbeteiligung. Ein weiteres Manko ist das Fehlen von familiären und sozialen Netzwerken, die Zugänge zu Betrieben ermöglichen. Bei ihrem Bewerbungsverhalten unterscheiden sich Jugendliche mit Migrationshintergrund kaum von anderen Jugendlichen, einige Studien deuten allerdings auf größere Bewerbungsanstrengungen hin. Dennoch werden sie auch bei gleich guten Schulnoten erheblich seltener zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Das legt nahe, dass sie bei der Ausbildungsplatzvergabe auf Grund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen Herkunft benachteiligt werden (Zu Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt oben Kapitel 3).⁷

1 Zur Definition des Begriffs und kritischen Diskussion der Begrifflichkeit: Siehe Kapitel 1 S. 24 f.

2 Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020, Bonn 2020, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2020.pdf, S. 283 f.

3 Zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktteilhabe junger Frauen siehe auch Deutscher Caritasverband (Hg.), Migration im Fokus: Arbeitsmarktintegration, Freiburg 2020, S. 33 ff.

4 Beicht, Ursula/Walden, Günter, 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>; Autorengruppe Bildungsberichterstattung, Bildung in Deutschland 2020 (8. Bildungsbericht), <https://www.bildungsbericht.de>, S. 168.; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020, Bonn 2020, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2020.pdf, S. 286; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.), Berufsbildungsbericht 2021, https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/strategie-und-zusammenarbeit-in-der-berufsbildung/der-berufsbildungsbericht/der-berufsbildungsbericht_node, S. 76 f.

5 Berufsbildungsbericht 2021 (Kapitel 5 Fn. 4), S. 8.

6 Vgl. <https://www.caritas.de/bildungschancen> (letzter Aufruf 13.10.2021)

7 Beicht, Ursula, Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund, Bonn 2017, <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8331>, S. 32 - 33; Beicht, Ursula/Walden, Günter (Kapitel 5 Fn. 4), S. 39, 41, 48, 53.

5.1.1 Ausländerrechtliche Hürden abbauen

Ausländerrechtliche Rahmenbedingungen dürfen aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes dem Zugang zu einer Ausbildung nicht entgegenstehen. Für eine schulische Berufsausbildung müssen „nur“ die von der Schule vorgegebenen Bedingungen erfüllt sein (z. B. Nachweis eines Schulabschlusses). Auch bei der Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung, einer Ausbildung im dualen System sowie beruflichen Praktika muss sichergestellt sein, dass diese nicht an ausländerrechtlichen Hürden scheitern. Arbeitsverbote etwa für Asylsuchende oder Personen mit einer Duldung sind vor diesem Hintergrund abzulehnen; ihre Abschaffung⁸ wäre ein wichtiger Schritt.

Aber auch darüber hinaus sollten ausländerrechtliche Hürden, die den Ausbildungszugang von Asylsuchenden und Geduldeten verhindern und Ausbildungsförderung erschweren, im Interesse der einzelnen wie der Gesellschaft beseitigt werden.

5.1.2 Förderung nicht am Status ausrichten

Der Zugang zur Ausbildungsförderung, zu BAföG und zu unterstützenden Maßnahmen im Arbeitsförderungsrecht nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) III ist vom Aufenthaltsstatus und je nach Status zudem von weiteren Vor-

aussetzungen wie der sogenannten Bleibeperspektive⁹ oder der Mindestvoraufenthalts- bzw. Mindestduldungsdauer abhängig.

Ausländer_innen, die mit einem Aufenthaltstitel, mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung in Deutschland leben, sollten von Anfang an Zugang zu berufs- oder ausbildungsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, zur Berufsausbildungsbeihilfe nach SGB III und BAföG sowie zur außerbetrieblichen Berufsausbildung sowie zu Angeboten der Jugendsozialarbeit erhalten. Der Zugang zu diesen Leistungen und Maßnahmen sollte nach Auffassung des Deutschen Caritasverbandes allein von einer Studienberechtigung oder vom Zugang zu einer Ausbildung abhängig gemacht werden. Das gilt unabhängig davon, ob sich die jungen Menschen perspektivisch langfristig in der Bundesrepublik aufhalten oder nicht. Das Recht auf Bildung gilt für alle.

Für Berechtigte nach AsylbLG ist die Lebensunterhaltssicherung während eines Studiums nicht hinreichend gesichert. Der Deutsche Caritasverband spricht sich auch aus diesem Grund seit langem für die Aufhebung des AsylbLG und für eine Überführung der betroffenen Personengruppen in die Regelsysteme aus.

Für Geduldete ist der Zugang zu einer Ausbildung erschwert, wenn die Duldung immer nur über einen kurzen Zeitraum erteilt wird. Für den Ausbildungsbetrieb ist dann nicht absehbar, ob die Ausbildung vollständig durchlaufen

7 Beicht, Ursula, Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund, Bonn 2017, <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8331>, S. 32 - 33; Beicht, Ursula/Walden, Günter (Kapitel 5 Fn. 4), S. 39, 41, 48, 53.

8 Mehr Fortschritt wagen, Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP, S. 139

9 Eine „gute Bleibeperspektive“ haben Asylsuchende, die aus Herkunftsländern mit einer Schutzquote von über 50 Prozent kommen: www.bamf.de > Infothek > Was heißt gute Bleibeperspektive?

werden kann. Die sogenannte Ausbildungsduldung sollte hier Rechtssicherheit schaffen. Jedoch verhinderten eine Reihe von Ausschlussgründen und die vielfach restriktive Auslegung durch Behörden den Erfolg dieser Regelung. Im Interesse der Betroffenen und der Ausbildungsbetriebe wären Verbesserungen und insbesondere die Ersetzung der Ausbildungsduldung durch eine Aufenthaltserlaubnis¹⁰ zu begrüßen.

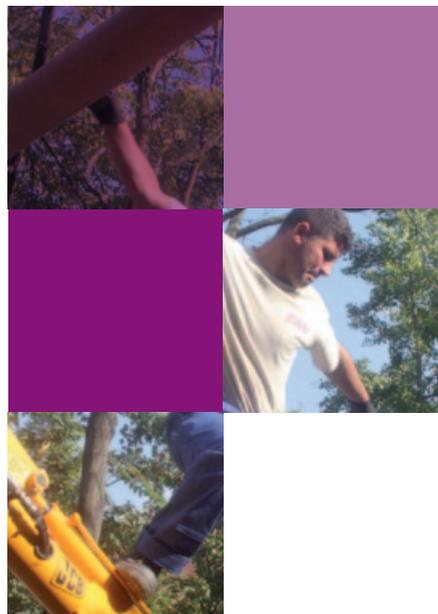
5.1.3 Bedarfsorientierte Unterstützungsangebote

Unterstützung bei der beruflichen Orientierung und beim Übergang Schule – Beruf ist für viele junge Menschen essenziell. Dabei können auch Unterstützungsangebote von Nutzen sein, die die Ausbildungsfähigkeit und Berufswahlkompetenz fördern oder eine Begleitung während der Ausbildung sicherstellen. Gerade die Begleitung während der betrieblichen Ausbildung, z.B. über das Instrument der Assistierten Ausbildung (AsA flex) kann viel zum Gelingen der Ausbildung beitragen.

Für spezifische Herausforderungen, insbesondere für neu eingewanderte Personen, müssen Maßnahmen vorgehalten werden, die auf deren Bedarfe zugeschnitten sind, z.B. die Kombination von sprachlicher und fachlicher Qualifizierung oder ausbildungsbegleitende Sprachförderung. In diesem Zusammenhang ist etwa die Arbeitgeberinitiative Teilqualifizie-

rung plus (TQplus)¹¹ zu nennen. Die TQplus unterteilt ausgewählte Ausbildungsberufe in einzelne Module. Neben der fachlichen Qualifizierung erhalten die Teilnehmer_innen berufsbezogenes Sprach- und Kommunikationstraining sowie individuelle Unterstützung.

Um die Chancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt zu erhöhen, haben sich Praktika als hilfreich erwiesen, die das Kennenlernen von Jugendlichen und Betrieben vor der Ausbildung ermöglichen. Angebote zur diversitätssensiblen Schulung von Personalverantwortlichen sollten ausgebaut werden. Zudem sollte auch die Ausbildungsbeteiligung von migrantengeführten Betrieben gefördert und mehr Unternehmer_innen mit Migrationshintergrund beim Erwerb einer Ausbildungsberechtigung unterstützt werden.



10 Koalitionsvertrag 2021 – 2025 (Kapitel 5 Fn. 8), S. 139

11 Vgl. <https://www.nachqualifizierung.de> (letzter Aufruf: 10.11.2021).

5.2 Arbeitsmarkt öffnen

Der Arbeitsmarkt muss für alle Ausländer_innen mit Aufenthaltstitel, Aufenthaltsgestattung oder Duldung offen stehen. Sofern es Beschränkungen gibt, dürfen diese nur von arbeitsmarktspezifischen und nicht von ausländerrechtlichen Voraussetzungen abhängig gemacht werden. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen müssen ausgebaut werden. Die Verfahren zur Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen müssen beschleunigt und entbürokratisiert werden.

Die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Migrationshintergrund liegt seit Jahren deutlich unter derjenigen von Menschen ohne Migrationshintergrund.¹² Zusätzlich hat die Covid19-Pandemie bei Menschen mit Migrationshintergrund häufiger Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit verursacht¹³ und damit bestätigt, dass Menschen mit Migrationshintergrund von Krisen auf dem Arbeitsmarkt tendenziell besonders stark 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. Gemessen an ihrer Qualifikation sind Menschen mit Migrationshintergrund oft unterwertig beschäftigt.¹⁴ Dies hängt auch mit bestehenden Hürden bei der Anerkennung vorhandener Qualifikationen zusammen. Ein weiterer Grund hierfür kann mangelnde Kenntnis des deutschen Arbeitsmarktes und der Entlohnungsstrukturen sein.

Menschen mit Migrationshintergrund sind in vielen Berufsgruppen, etwa in Gesundheitsberufen, in der Logistik oder in Lebensmittelproduktion und -handel, überrepräsentiert. Die gesellschaftliche Relevanz vieler dieser Berufe spiegelt sich häufig nicht in einer entsprechend hohen Entlohnung wider und die Menschen arbeiten dort häufig zu prekären Konditionen. 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 migrantischer Arbeitnehmer_innen haben diese Risiken im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen in bestimmten Branchen, etwa der Fleischindustrie, in den öffentlichen Fokus gerückt.

Zugleich sind Menschen mit Migrationshintergrund in anderen Branchen, wie beispielsweise im Öffentlichen Dienst, in lehrenden Tätigkeiten oder der sozialen Arbeit und branchenübergreifend auf Leistungsebene bislang unterrepräsentiert.

12 Vgl. <https://statistik.arbeitsagentur.de/>.

13 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Kurzbericht 2021/9, <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-09.pdf>, S. 11

14 Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Bewegte Zeiten: Rückblick auf die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre, Jahresgutachten 2019, S. 117 – 119; Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 12. Integrationsbericht, Stand Dezember 2019, S. 198 - 199; Bildung in Deutschland 2020 (Kapitel 5 Fn. 4), S. 173.

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.¹⁵

Die geringeren Teilhabechancen von Menschen mit Migrationshintergrund basieren sowohl auf individuellen Ursachen als auch auf ausgrenzenden Rahmenbedingungen: Zu ersteren gehören Sprachprobleme, geringere Bildung oder geringe berufliche Qualifikation. Zu den ausgrenzenden Rahmenbedingungen gehören prekäre und unsichere Aufenthaltsbedingungen und Hürden beim Zugang zur Arbeits- und Sprachförderung. 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 zur Arbeitsförderung beschränkt.

5.2.1 Ausländerrechtliche Hürden beseitigen

Der 2019 erfolgte unbefristete Wegfall der Vorrangprüfung bei Asylsuchenden und Geduldeten (§ 39 Abs. 2 Satz 2 AufenthG und § 32 BeschV) entsprach einer langjährigen Forderung des Deutschen Caritasverbandes. Dies

vermeidet unnötige Verzögerungen und entspricht den Interessen der Arbeitgeber und der Schutzsuchenden.

Trotz solcher Fortschritte erschwert das Arbeitserlaubnisrecht mit Blick auf Ausländer_innen mit einer Aufenthaltsgestattung oder mit einer Duldung nach wie vor den Zugang zum Arbeitsmarkt. Die für sie teilweise geltenden befristeten und unbefristeten Arbeitsverbote sind aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes integrationspolitisch kontraproduktiv und nähren Vorurteile gegenüber Migrant_innen. Daher sollten Arbeitsverbote nicht nur für an einem Stichtag in Deutschland lebende,¹⁶ sondern auch für künftig einreisende abgeschafft werden.

5.2.2 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

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.

Für den erfolgreichen Zugang zum Arbeitsmarkt kommt bei Personen ohne ausreichende Deutschkenntnisse der Förderung der Sprachkompetenzen höchste Bedeutung zu. Notwendig ist daher eine frühzeitige, niedrigschwellige, allgemeine und berufsspezifische

15 Der Anteil der armutsgefährdeten Erwerbstätigen war 2018 bei Menschen mit Migrationshintergrund mehr als doppelt so hoch wie bei Menschen ohne Migrationshintergrund (13,5 % vs. 5,8 %), vgl. Armutsgefährdungsquote nach Migrationshintergrund und ausgewählten Merkmalen - Statistisches Bundesamt ([destatis.de](https://www.destatis.de))

16 Koalitionsvertrag 2021 – 2025 (Kapitel 5 Fn. 8), S. 139

Sprachförderung für alle mit entsprechendem Bedarf – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, von ihrem Aufenthaltsstatus und davon, ob sie Arbeitslosengeld nach SGB III oder Leistungen nach SGB II oder nach dem AsylbLG beziehen.

Die notwendigen Maßnahmen, z.B. Fortbildungen, Anschlussqualifikationen, berufsbegleitende und -spezifische Sprachkurse, müssen wie andere arbeitsmarktbezogene Maßnahmen auch über Mittel des Bundes finanziert werden. Entsprechende Angebote müssen als Regelangebote ausgebaut bzw. weiterentwickelt werden.

5.2.3 Betriebliche und außerbetriebliche Fortbildung

Trotz ihrer höheren Arbeitslosenquote und ihrer durchschnittlich niedrigeren Qualifikation partizipieren Menschen mit Migrationshintergrund unterproportional an den Qualifizierungs- und Eingliederungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung.¹⁷ Auch an beruflicher Weiterbildung nehmen Menschen mit Migrationshintergrund weitaus seltener teil als Menschen ohne Migrationshintergrund. Es sind daher weiterhin Anstrengungen nötig, um die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere von jenen mit bislang geringer Qualifikation, zu intensivieren.

Der Besuch von Weiterbildungseinheiten sollte stärker von staatlicher Seite gefördert werden. Zur Förderung der außerbetrieblichen

Fortbildung sollten ausreichend Angebote an öffentlich geförderten (bedarfsgerechten) Berufsqualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen geschaffen werden. Hierbei sind die spezifischen Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen.

5.2.4 Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

Viele Migrant_innen bringen aus ihren Herkunftsländern berufliche Qualifikationen und Arbeitserfahrung mit. In Deutschland können sie aber häufig nicht in ihrem Beruf arbeiten, sondern müssen Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus annehmen. Ob Abschlüsse und Berufserfahrungen aus dem Herkunftsland genutzt werden können, ist von deren Anerkennung abhängig. Für die Fachkräftezuwanderung ist die Anerkennung konstitutiv.

Seit dem Anerkennungsgesetz des Bundes von 2012 ist ein deutlicher Anstieg der Anerkennungszahlen zu verzeichnen.¹⁸ Trotz der Fortschritte besteht weiterhin Handlungsbedarf: Es sollte ein bundesweit einheitliches und transparentes Verfahren eingeführt werden. Die Bearbeitungszeiten müssen verkürzt und das Personal bei den zuständigen Stellen aufgestockt werden. Eine Bündelung von Zuständigkeiten und Kompetenzen wie beispielsweise in der zentralen Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG)¹⁹ wäre sinnvoll. Zudem sollte die Öffentlichkeitsarbeit verstärkt werden, damit die Informationen über die Möglichkeiten der Anerkennung und deren Erfolgs-

17 Vgl. BA-Statistik zu Eingliederungsbilanzen, <https://statistik.arbeitsagentur.de/>

18 Bundesministerin für Bildung und Forschung (BMBF), Bericht zum Anerkennungsgesetz 2019, S. 29.

19 BMBF (Kapitel 5 Fn. 18), S. 9.

aussichten bei der Zielgruppe ankommen. Die Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung muss verstetigt und dauerhaft gefördert und die Finanzierung der Verfahren bedarfsgerecht sichergestellt werden.

Viele Migrant_innen verfügen über langjährige Berufserfahrung, können jedoch keinen formalen Berufsabschluss vorweisen. Deshalb sind Verfahren notwendig, die auch informell und non-formal erworbene Kompetenzen zügiger prüfen und anerkennen.

5.3 Arbeitnehmer_innenrechte stärken

Die Rechte von Arbeitnehmer_innen müssen gestärkt werden, um ausbeuterischen Arbeitsverhältnissen entgegen zu wirken und faire Arbeitsbedingungen für alle zu ermöglichen.

Arbeitnehmer_innen mit Migrationshintergrund²⁰ sind häufiger von schlechten Arbeitsbedingungen betroffen, kennen ihre Rechte nicht oder trauen sich nicht sie einzufordern. Um sie zu stärken, sollten Beratungsangebote und Anlaufstellen, wie die Gleichbehandlungsstelle für EU-Arbeitnehmer_innen oder die Migrationsberatung der freien Wohlfahrt, die (auch) zu Arbeitnehmerrechten beraten, ebenso wie die „Faire Mobilität“²¹ ausgebaut und bekannter gemacht werden. Die Beratungsstellen müssen mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet werden, sowie flächendeckend angeboten werden.

Zu den Arbeitsbedingungen gehört auch eine faire Bezahlung. Der Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit und das Recht auf gleiche Arbeitsbedingungen gelten auch für Menschen, die nach Deutschland zugewandert sind. Gegen illegale und ausbeuterische Arbeitsverhältnisse muss konsequent vorgegangen werden. Die betroffenen Arbeitskräfte dürfen dabei nicht kriminalisiert, sondern müssen informiert und unterstützt werden. Menschen mit Migrationshintergrund sind überproportional häufig in Branchen beschäftigt, die weniger gut bezahlen. Von einer Aufwertung dieser Berufe würden daher nicht zuletzt auch viele Menschen mit Migrationshintergrund profitieren.

20 Zur Ausbeutung von Menschen in der Illegalität siehe auch Kapitel 8, zu Menschenhandel zum Zweck der Arbeitsausbeutung: Kapitel 9

21 Koalitionsvertrag 2021 – 2025 (Kapitel 5 Fn. 8), S. 71

5.4 Was macht die Caritas?

In ihren Einrichtungen und Diensten berät die Caritas Menschen mit Migrationshintergrund bei der Anerkennung von Qualifikationen sowie der Arbeitssuche und bietet Qualifizierungsmaßnahmen sowie andere Fördermaßnahmen wie Arbeitsgelegenheiten an. Insbesondere die Migrationsdienste (MBE, JMD, Flüchtlingssozialarbeit, etc.) unterstützen Ratsuchende bundesweit auch bei der Arbeitsmarktintegration. Die Caritas kooperiert mit allen Akteuren, Institutionen und Einrichtungen, die für berufliche Qualifizierung und Weiterbildung, sonstige arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, Ausbildung und Beschäftigung relevant sind und engagiert sich in entsprechenden Netzen.

Die Jugendsozialarbeit der Caritas, insbesondere die Jugendberufshilfe, die Beschäftigungsprojekte und der Jugendmigrationsdienst (JMD) begleiten und unterstützen junge Menschen mit Migrationshintergrund auf ihrem Weg zu Ausbildung und Qualifizierung. Viele Jugendliche werden im Übergang zum Beruf durch ehrenamtliche Pat_innen begleitet.

Der Deutsche Caritasverband setzt sich für die Herstellung von Chancengerechtigkeit, den Abbau ausländerrechtlicher Hürden und faire Arbeitsbedingungen ein. Als sozialpolitischer Akteur wirkt er dabei unter Einbeziehung der Erfahrungen aus der Praxis auf politische Entscheidungen zur Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen und auf die Gestaltung arbeitsmarktbezogener Maßnahmen ein.

