

Friedrich Ebner, Co-Moderator der AWV-Projektgruppe  
1.6.2 „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und  
Asylsuchenden“

## Beheben Geflüchtete den Fachkräftemangel?

### Zwei Jahre nach dem Neustart: Die Arbeitsergebnisse der AWV-PG 1.6.2

Die AWV-Projektgruppe 1.6.2 „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Asylsuchenden“ (PG) beschäftigt sich seit 2015, mit einer Unterbrechung der Sitzungen von Dezember 2019 bis November 2022, mit vielfältigen Fragen, Problemen und Lösungsansätzen bei der Integration von Geflüchteten und Asylbewerbern in den Arbeitsmarkt.

Im September 2020 wurde dazu ein umfangreiches Handbuch für Praktiker aus öffentlicher Verwaltung, Kammern und Zivilgesellschaft herausgegeben.<sup>1</sup>

Ausgelöst durch den russischen Angriffskrieg in der Ukraine hat Deutschland in den Jahren 2022 und 2023 einen großen Zustrom von Ukrainerinnen und Ukrainern erlebt. Daneben hat auch die Zahl Geflüchteter aus Drittstaaten wieder zugenommen. Das Thema Arbeitsmarktintegration hat vor diesem Hintergrund von neuem an Bedeutung gewonnen und ist wieder in den Fokus von Politik und Öffentlichkeit gerückt.

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Asylsuchende und Vertriebene ein Recht auf Hilfe haben und Schutz bekommen, weil sie verfolgt sind oder vor Gewalt fliehen. Flüchtlinge sind keine „billigen“ Arbeitskräfte und müssen sich nicht für die Wirtschaft des Aufnahmestaates „lohnen“. Asyl ist vom Grundsatz her keine Methode, den Arbeits- und Fachkräftemangel zu lösen.

---

<sup>1</sup> Arbeitsgemeinschaft für wirtschaftliche Verwaltung e.V.: Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Handbuch für Praktiker aus öffentlicher Verwaltung, Kammern und Zivilgesellschaft, 2020. Online bestellbar unter: [www.awv-net.de/handbuch-arbeitsmarktintegration](http://www.awv-net.de/handbuch-arbeitsmarktintegration)

Die zu uns gekommenen Menschen haben, nach Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948, neben Schutz und Hilfe auch das Recht auf Arbeit und auf Schutz vor Arbeitslosigkeit. Daneben gelten für die Geflüchteten aus der Ukraine die Regeln der Massenzustrom-Richtlinie (2001/55/EG) der Europäischen Gemeinschaft.

Hilfe und Schutz, das Recht auf Arbeit und die Integration in die Gesellschaft müssen durch Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft ermöglicht und gefördert werden. Einer der wichtigsten Schritte ist dabei die zügige Integration in den Arbeitsmarkt. Dadurch werden die Chancen und Möglichkeiten zur Teilhabe für Geflüchtete erhöht. Sie erhalten eine Perspektive und langfristige Sicherheit, und zugleich wird ihre Gleichstellung in der Gesellschaft gefördert. Migranten im Arbeitsmarkt fördern das Gefühl der Zugehörigkeit, tragen zum sozialen Zusammenhalt bei und können der Wirtschaft helfen.

In den letzten fünf bis sechs Jahren haben sich auf allen Ebenen und bei allen beteiligten Verwaltungen, Kammern und auch in der Zivilgesellschaft Strukturen aufgebaut, sowie Abläufe und Verfahren bei der Arbeitsmarktintegration eingespielt. Daher sollten alle Beteiligten grundsätzlich in der Lage sein, die sich seit März 2022 stellenden Herausforderungen im Rahmen der Integration in den Arbeitsmarkt schnellstmöglich zu bewältigen.

Allerdings ist die Situation ab März 2022 eine andere als in den Jahren zuvor. Eine direkte Übertragung der Verfahren und Abläufe ist aus verschiedensten Ursachen und Gründen in den meisten Fällen nur bedingt möglich.

## Was hat sich ab dem 24. Februar 2022 verändert?

Zunächst durften sich die Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine visumfrei, ohne zwingende Registrierung bis zu 90 Tage in Deutschland aufhalten. Erst mit der Beantragung von staatlicher Unterstützung war eine Registrierung, die durch überlastete örtliche Behörden geleistet werden musste, notwendig. Damit war eine Verteilung auf die Bundesländer (Ausnahme: Flüchtlinge in Privatunterkünften) und die Einschränkung der Freizügigkeit verbunden.

Am 03. März 2022 wurden zum Schutz der Vertriebenen aus der Ukraine die Regeln der Massenzustrom-Richtlinie der Europäischen Gemeinschaft erstmalig aktiviert. Mit dieser Richtlinie soll die temporäre Aufnahme von Flüchtlingen stufenweise bis zu drei Jahren ermöglicht werden, ohne dass ein Asylverfahren durchlaufen werden muss. In der Richtlinie sind bestimmte Mindestnormen festgehalten:

- eine angemessene Unterbringung
- eine Arbeitserlaubnis
- Zugang zu Sozialleistungen und medizinischer Versorgung
- Zugang zum Bildungssystem

- Möglichkeit der Familienzusammenführung

In Deutschland wurde die Richtlinie in § 24 Aufenthaltsgesetz (AufenthG) – Aufenthaltsgewährung zum vorübergehenden Schutz – umgesetzt und ab dem 23. März 2022 erstmals angewandt.

Zum 01. Juni 2022 wurde die rechtliche Zuständigkeit für die Vertriebenen aus der Ukraine in den Bereich des Sozialgesetzbuchs (SGB II) übertragen. Die Übergabe und Übernahme der Daten von den Ausländerbehörden an die dann zuständigen Jobcenter verliefen nicht immer reibungslos und führten zu Mehraufwand und Verzögerungen bei der Bearbeitung.

Die sofortige Arbeitserlaubnis und die damit verbundene Möglichkeit, unmittelbar nach ihrer Ankunft in Deutschland eine Arbeit aufzunehmen, brachte für alle Beteiligten einen erheblichen Zeitdruck. Zeitpuffer, die aufgrund von Asylverfahren wie etwa beim Zustrom ab 2015 gegeben waren, waren nicht mehr vorhanden. In den meisten Fällen verfügten die Geflüchteten aus der Ukraine über bessere berufliche Voraussetzungen, eine bessere Ausbildung und höhere Qualifikationen, die ihre Arbeitsmarktintegration erleichtern sollten. Allerdings wollten viele der Ukrainerinnen und Ukrainer möglichst schnell wieder in die Heimat zurückkehren. Dies bereitete sowohl den Vertriebenen als auch den Behörden und insbesondere der Arbeitsverwaltung Probleme hinsichtlich einer längerfristigen Planung.

Die soziale Zusammensetzung der Geflüchteten – viele Frauen, viele Kinder, Kranke und ältere Menschen – war eine andere als in den Jahren ab 2015 und stellte andere Ansprüche an Unterbringung und Versorgung. Eine erhöhte Rücksichtnahme auf Bedürfnisse und Kompetenzen, die zu den persönlichen Lebensumständen und Arbeitsperspektiven der Vertriebenen passen, war gefragt.

Die Herausforderungen für Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft hatten sich gegenüber den Erfahrungen aus den Jahren ab 2015 erheblich geändert. Die Kommunalverwaltungen, die Arbeitsverwaltung, die Anbieter von Sprach- und Integrationskursen, die möglichen Arbeitgeber und die Zivilgesellschaft wurden mit sehr wenig Vorlauf vor neue und teilweise große Herausforderungen gestellt.

Eine Frage kam, wie schon 2015/2016, erneut auf: Können insbesondere die Schutzsuchenden aus der Ukraine, aufgrund ihres Ausbildungsstands und ihrer Qualifikationen, nicht nur den Arbeitskräfte-, sondern auch den Fachkräftemangel wenn nicht lösen so doch mildern?

Diese Frage beantwortete die Bundesregierung mit Blick auf die Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung am 2. November 2023: „Schon heute fehlen in vielen Regionen und Branchen gut ausgebildete Fachkräfte. Die Zahl der offenen Stellen lag 2022 bei rund 1,98 Millionen. Mit ihrer Fachkräftestrategie setzt die Bundesregierung stark auf inländische Potenziale. Die Bundesregierung möchte die

Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren erhöhen und die Aus- und Weiterbildung stärken. Zusätzlich braucht Deutschland aber auch qualifizierte Einwanderung.“<sup>2</sup>

## Wer ist eine Fachkraft?

Die Bezeichnung „Fachkraft“ ist offiziell nicht geschützt und wird so von Unternehmen, Betrieben und Personaldienstleistern eigenständig definiert und angewandt.

Die Bundesregierung hat im Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vom 18. August 2023 festgelegt, wer Fachkraft im Sinne des Gesetzes ist:

„Fachkräfte nach dem Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sind drittstaatsangehörige Ausländer, die

1. eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzen, oder
2. einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss haben.“<sup>3</sup>

Basierend auf der Grundlage dieser gesetzlichen Festlegung führt eine Fachkraft eine fachlich ausgerichtete Tätigkeit aus, für die fundierte Kenntnisse und Fähigkeiten nötig sind. Eine Fachkraft hat eine qualifizierte zwei- bis dreijährige Berufsausbildung absolviert oder einen Hochschulabschluss.

Dies bedeutet: Personen im Arbeitsmarkt, die nicht diese Kriterien erfüllen, insbesondere über keine qualifizierte Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium verfügen, sind formal keine Fachkräfte, auch wenn sie über Fähigkeiten, Kenntnisse, Qualifikationen und praktische Erfahrungen verfügen.

Wie in der Strategie der Bundesregierung festgestellt, werden Fachkräfte, also Spezialistinnen und Spezialisten in dem entsprechenden Arbeitsgebiet mit entsprechend einschlägiger und qualifizierter Ausbildung, in allen Regionen und in allen Branchen benötigt und gesucht. Rund 80 Prozent der im deutschen Arbeitsmarkt zu besetzenden Stellen verlangten und benötigten eine Fachkraft, so der langjährige Siemens-Chef Joe Kaeser in der ARD bei Caren Miosga am 21. April 2024<sup>4</sup>.

Wenn man die Zahl der offenen Stellen des Jahres 2022 zugrunde legt, würde dies einen Mangel an Fachkräften in der Größenordnung von 1,58 Millionen bedeuten. Aufgrund der demografischen Entwicklung ist die Tendenz steigend.

---

<sup>2</sup> Die Bundesregierung: „Ein modernes Einwanderungsland für gemeinsamen Wohlstand“, URL: <https://bit.ly/3LGNcvy> (24.07.2024).

<sup>3</sup> BGBl. 2023 I Nr. 217 vom 18.08.2023, URL: <https://bit.ly/3Wa4xlg> (24.07.2024).

<sup>4</sup> Caren Miosga, Das Erste: „Wofür steht die AfD, Herr Chrupalla?“, 21.04.2024, URL: <https://bit.ly/3SmPJ1N> (24.07.2024).

Wenn Deutschland auf dem Arbeitsmarkt überwiegend Fachkräfte benötigt und zugleich hunderttausende Migranten im Land sind, ohne eine, nach unseren Ansprüchen, qualifizierte Ausbildung oder ohne einen entsprechenden Nachweis, sollten Möglichkeiten geschaffen werden, diese „inländischen Potenziale“, wie von der Bundesregierung postuliert, zu entwickeln und zu nutzen. Die an diesen Personenkreis gestellten Forderungen sind hoch. Der für deren Qualifizierung notwendige Aufwand ist bedeutend. Dennoch lohnt die Mühe in mehrfacher Hinsicht: Zum einen können die Probleme auf dem Arbeitsmarkt gemildert werden. Und zum anderen ist jede migrantische Fachkraft ein Gewinn für die Integration und ein Beitrag zum sozialen Zusammenhalt. Für die qualifizierten Personen bedeutet dies eine Hebung ihres Selbstwertgefühls, eine Stärkung ihres Selbstbewußtseins und eine Verbesserung ihrer persönlichen Lebensumstände.

Nach Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) aus dem Jahr 2023 sind gut 660.000 Menschen aus den acht großen Herkunftsstaaten für Asyl derzeit in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Diese Menschen sind in den allermeisten Fällen gut in den Arbeitsmarkt und in ihrem sozialen Umfeld integriert. Sie beherrschen die deutsche Sprache so weit, dass sie sich in ihrer Arbeitswelt und in ihrem Umfeld ausreichend verständigen können. Die Zahlen der BA geben keinen Aufschluss darüber, wie viele der Beschäftigten Fachkräfte sind, wie viele über fachspezifische Kenntnisse verfügen und wie viele von ihnen Helfertätigkeiten ausüben. Eines ist aber sicher: Unter diesen Arbeitnehmern sind Potentiale in Richtung Fachkraft zu heben. Denn viele Migranten, die als fachspezifische Arbeitskräfte oder in Helferjobs tätig sind, sind unterhalb des Ausbildungsniveaus beschäftigt, das sie aus ihrer Heimat mitbringen. Dazu kommt, dass sich viele zwischenzeitlich in ihren Tätigkeiten so entwickelt haben, dass sie zur Fachkraft qualifiziert werden könnten.

Ein weiteres Potenzial zur Fachkräfteentwicklung liegt in der großen Zahl von etwa 200.000 „Geduldeten“, die nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Ausbildungswillige und ausbildungsfähige Personen aus dieser Gruppe sollten gezielt gefördert werden. Fördermaßnahmen und Weiterqualifizierung können neben der beruflichen Entwicklung dazu beitragen, die Sozialsysteme zu entlasten und das Verhältnis zwischen Migranten und Öffentlichkeit zu verbessern.

In den letzten Jahren haben viele rechtliche Ansätze Erfolge gebracht, u.a.

- die Ausbildungsduldung (§ 60c AufenthG),
- die Ausbildungsduldung mit anschl. Aufenthaltstitel zum Zweck der Beschäftigung (§ 19d Abs. 1a AufenthG, sog. 3 plus 2 Regelung),
- das Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz,
- die Möglichkeit des „Spurwechsels“ vom Asyl- ins Aufenthaltsrecht. Dazu zählt auch der „Chancen-Aufenthalt“ nach § 104c AufenthG, der einen solchen „Spurwechsel“ ermöglicht,

Der Durchbruch bei der Arbeitsmarktintegration ist noch nicht im gewünschten Maß gelungen.

Betrachtet man die Gesamtzahl der nach Deutschland geflüchteten Frauen und Männer – ohne Ukrainerinnen und Ukrainer – liegt deren Quote nach Angaben der BA bei sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen bei 42 Prozent. Der Anteil der Männer liegt bei 62 Prozent. Diese Quoten sind durchaus als gute Integrationserfolge zu bewerten und zeigen, dass viele Maßnahmen und Förderungen gegriffen haben. Dennoch ist Potential zur Gewinnung von Fachkräften, wenn es auch noch gelingt den Frauenanteil zu erhöhen, vorhanden. Dies sollte gezielt gefördert werden.

Bei den Personen, die seit mehr als zwei Jahren vor dem russischen Angriffskrieg aus der Ukraine auf der Flucht sind, liegt laut BA die Beschäftigungsquote im April 2024 bei rund 30 Prozent.

Die Gründe, warum die Beschäftigungsquote bei diesem Personenkreis niedrig ist, sind vielfältig. Dazu zählen

- die Ungewissheit der Geflüchteten, wie lange sie in Deutschland bleiben werden.
- die Frage, was nach März 2026 geschieht, wenn die Möglichkeiten, die die Massenzustrom-Richtlinie bietet, enden (In Deutschland besteht die Möglichkeit des Wechsels in alternative Aufenthaltstitel).
- fehlende oder mangelhafte Deutschkenntnisse.
- fehlende berufliche Qualifikationen.
- fehlende Dokumente und Nachweise oder zeitlich langwierige Anerkennungsprozesse vorhandener ausländischer Qualifikationsnachweise.
- fehlende Kindergarten-, Schul- und Betreuungsplätze.

## Der „Job-Turbo“, das Instrument zur zügigen Eingliederung in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Der „Job-Turbo zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ („Job-Turbo“), der am 18. Oktober 2023 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam mit der BA vorgestellt wurde, ist ein wichtiges Element bei der schnelleren und gezielteren Gewinnung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Kreis der bei uns Schutzsuchenden. Der „Job-Turbo“ ist ein Instrument der Fachkräftestrategie der Bundesregierung und zielt „ganz stark auf inländische Potenziale“<sup>5</sup>. Wichtig ist dabei, dass der „Job-Turbo“ seine Kraft zielgerichtet, schnell und ohne große Hindernisse entwickeln kann.

In der Sitzung der PG am 29. Februar 2024 hat der Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der BA, Roland Schüßler, den „Job-Turbo“ sehr ausführlich vorgestellt und eindrücklich erläutert.

---

<sup>5</sup>Die Bundesregierung: „Ein modernes Einwanderungsland für gemeinsamen Wohlstand“, URL: <https://bit.ly/3LGNcvy> (25.07.2024).

Ziel des „Job-Turbos“ sei die zügige Eingliederung geflüchteter Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Deutlich wurde herausgestellt, dass Arbeitskräftesicherung eine Aufgabe aller Arbeitsmarktpartner in einer gemeinsamen Kraftanstrengung ist. Durch den „Job-Turbo“ sollen Geflüchtete entlang eines 3-Phasen-Modells schneller und nachhaltiger in eine stabile Beschäftigung gebracht werden:

- In der ersten Phase geht es um Ankommen, Orientierung und frühzeitigen Spracherwerb. In dieser Phase werden Fachkräfte und Experten, die auch ohne Deutschkenntnisse arbeiten können (z.B. im IT-Bereich), sofort vermittelt.
- In der zweiten Phase, in der der „Job-Turbo“ einsetzt, geht es um den Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, mit gezielten Förder- und Aktivierungsangeboten, z.B. Sprache, Bewerbungstage, Praktika und Probearbeit. Begleitend werden in dieser Phase Anerkennungsverfahren ausländischer Qualifizierung und z.B. Kinderbetreuung angeboten.
- In der dritten Phase geht es um die Weiterentwicklung von Fachkräften aufbauend auf der Grundlage erster Erfahrungen mit dem deutschen Arbeitsmarkt, sowie um die Stabilisierung der Beschäftigung. Ein Baustein ist die verstärkte Nutzung bestehender Förderinstrumentarien.

Die drei Phasen werden zur Beschleunigung der Integrationsprozesse, soweit möglich, parallel umgesetzt. Aktivitäten wie z.B. Spracherwerb werden angeboten, während die Anerkennung ausländischer Qualifikationen läuft. Sprachausbildung und Qualifizierung soll auch während der Beschäftigung angeboten werden und möglich sein.

In der effizienten Umsetzung vor Ort bedeutet dies: eine intensive Zusammenarbeit aller relevanten Akteure, intensive Informationen über die zielgerichteten Maßnahmen an Geflüchtete, enge Einbindung und Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern über IHK, HWK, Innungen und Verbänden. Dazu kommen die Weitung des Blicks über den kleinen, regionalen Arbeitsmarkt hinaus sowie der Aufbau einer stabilen Organisationsstruktur in der Region, z.B. durch einheitliche Ansprechpartner und Servicrufnummern.

Das große arbeitsmarktpolitische Ziel des „Job-Turbos“ ist es, dass mehr Geflüchtete in kürzerer Zeit in den Arbeitsmarkt integriert werden und weniger geflüchtete Menschen im Bürgergeldbezug sind und verbleiben.

Die Ziele des „Job-Turbos“ sind eine große Herausforderung, nicht nur für die Arbeitsverwaltung, sondern auch für Arbeitgeber, Anbieter von Sprach- und Integrationskursen und nicht zuletzt für die Geflüchteten. Die Organisation und das Management sowie die Rahmenbedingungen müssen stimmen, damit der „Job-Turbo“ seine volle Kraft, in möglichst kurzer Zeit, entwickeln und entfalten kann.

## Können die Ziele erreicht werden?

Seit 2016 war es das Ziel, geflüchtete Menschen schnellstmöglich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Von Beginn an war klar:

Arbeit in sozialversicherungspflichtigen Verhältnissen ist der beste Weg zur gesellschaftlichen Integration und ein wichtiger Beitrag zum Selbstwertgefühl der Geflüchteten. Durch diesen Integrationsschritt werden die Teilhabe am Leben in Deutschland und der soziale Zusammenhalt gestärkt.

Die PG hat sich von Beginn an mit den Möglichkeiten und Chancen, aber auch mit den Herausforderungen, Problemen und Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration auseinandergesetzt. Das gesamte Themenspektrum Arbeitsmarktintegration wurde kontinuierlich aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet und einer Verbesserung der Situation von allen Beteiligten große Aufmerksamkeit geschenkt. Ansätze vieler öffentlicher Einrichtungen, insbesondere von kommunaler Seite, der Bundesagentur für Arbeit und von Jobcentern, von Institutionen und Trägern aus dem Sozialbereich, den Kammern, von Betrieben und aus der Zivilgesellschaft wurden vorgestellt, diskutiert und als „Gute Beispiele“ im PG-Netzwerk zur Verfügung gestellt. Dabei spielten rechtliche, arbeitsmarktpolitische und arbeitsmarktorganisatorische Fragen immer eine wichtige Rolle.

Die Vielzahl und die Vielfalt engagierter Mitwirkender auf allen Ebenen und bei allen beteiligten Stellen, Einrichtungen, Initiativen und Projekten zeigt das gesamte Spektrum der Arbeitsmarktintegration auf. Es darf nicht verschwiegen werden, dass es im Laufe der Arbeit der PG Ernüchterung, Enttäuschungen, Niederlagen, Ärger und Frust gegeben hat. Dennoch hat sich das weit gestreute Engagement in der PG kontinuierlich gehalten, sogar erweitert, und es wirkt nachhaltig.

Durch und in der Arbeit der PG wurden immer wieder große und kleine Baustellen identifiziert. Baustellen, die die Integration der helfenden Hände und klugen Köpfe erschweren, die die Integration in die Länge ziehen oder sogar verhindern. Zu diesen Baustellen gehören insbesondere: die fehlenden Sprachkenntnisse bei den Geflüchteten, hohe bürokratische Hürden, die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen, komplexe und komplizierte Verwaltungsabläufe, fehlende berufliche Qualifikation von Geflüchteten und langwierige Anerkennungsprozesse von Zeugnissen und Diplomen aus den Heimatländern. Dazu kommen schlechte Rahmenbedingungen, etwa in rechtlicher Hinsicht, hinsichtlich der Wohnungssituation, hinsichtlich der Mobilität sowie im Hinblick auf die Versorgung mit Schul- und Kitaplätzen.

## Baustelle 1: Fehlende Sprachkenntnisse der Geflüchteten

Sprache ist der Schlüssel zur Integration, zur Ausbildung und zur Arbeit. Sie ist das große Hemmnis für Geflüchtete, die nicht ausreichend Deutsch sprechen.

Vertreterinnen und Vertreter des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) nahmen regelmäßig an Sitzungen der PG teil. Sie zeigten das zukünftige Vorgehen bei der quantitativen und qualitativen Entwicklung der Integrations- und Sprachkurse auf. Dargestellt wurden die Vorgaben für die vom BAMF organisierten und finanzierten Kurse, die darauf abzielen, das Sprachniveau B1 zu erlangen. Wer dieses Ziel erreicht und



gleichzeitig den Test „Leben in Deutschland“ besteht, wird als „erfolgreich“ in den Statistiken gewertet. Die Statistiken des BAMF wurden regelmäßig vorgestellt und erläutert, sowie die Zahlen und Tendenzen erklärt. Zuletzt präsentierte Benjamin Beckmann, Gruppenleiter Integrationskurse im BAMF, in der Sitzung am 29. Februar 2024 die Statistik und die aktuellen Entwicklungen bei Integrations- und Sprachkursen.

Die Zahl der Teilnehmenden am Gesamtprogramm „Sprache“ das durch den Bund finanziert wird, hat sich im Zeitraum von 2015 bis 2023 wellenförmig um 280 Prozent, von 180.000 auf 517.000 erhöht.

Die Statistik „Deutstest für Zuwanderer“ (Sprachtest, der am Ende des allgemeinen Integrationskurses absolviert wird) umfasst alle Teilnehmenden, die Prüfungen im Zeitraum von 2012 bis zum ersten Halbjahr 2023 abgelegt haben. Für den in der PG relevanten Zeitraum von 2015 bis zum ersten Halbjahr 2023 zeigt sich folgendes Bild:

- Die zertifizierten Abschlüsse – A2 und B1 – bewegten sich zwischen 94,6 und 92,1 Prozent.
- Die Zertifizierung B1 fiel von 72,6 auf 57,0 Prozent.
- Die Zertifizierung A2 stieg von 22,0 auf 35,1 Prozent.
- Die Quote „ohne zertifiziertes Niveau“, erhöhte sich von 5,4 auf 7,9 Prozent.

Eine statistische Erfassung von Teilnehmenden, die die Kurse abgebrochen haben, wird nicht vorgenommen.

#### *Was sich aus der Statistik folgern lässt*

Eine Steigerung der Teilnehmerzahlen um 280 Prozent ist, auch wenn sich die Entwicklung über einen längeren Zeitraum erstreckt hat, eine enorme Herausforderung und Belastung für das System Integrations- und Sprachkurse. Die schwankende Entwicklung bei den Flüchtlingszahlen und die Corona-Einschränkungen führten dazu, dass Kurszahlen und damit auch Lehrpersonal abgebaut und wieder aufgebaut werden mussten. Insbesondere beim Lehrpersonal, das zum großen Teil freiberuflich tätig ist, führte das zu Abwanderungen, die nicht immer kompensiert werden können. Die Zahl der freiberuflichen Lehrkräfte, die Deutsch als Fremdsprache unterrichten, reicht nicht aus. Der bereits in den Vorjahren vorhandene Mangel hat sich noch verschärft. Das wiederum bedingt, dass zu wenige Kurse angeboten werden können, obwohl die Anbieter, insbesondere in den vergangenen beiden Jahren, unter großen Anstrengungen die Kapazitäten gesteigert haben.

Die vorhandenen Engpässe führen dazu, dass Kurse erst nach einer durchschnittlichen Wartezeit von sechs Monaten belegt werden können. In ländlichen Regionen sind die Wartezeiten noch um einiges länger.

Durch diese Mangellage müssen die Kurse auf bis zu 25 Teilnehmende aufgestockt werden. Es ist nicht möglich, Kurse mit möglichst einheitlichen Lernvoraussetzungen anzubieten und sich auf spezielle Zielgruppen einzustellen. Das wiederum führt bei allen

Teilnehmenden zu Demotivation und Frust, verringert das Niveau der Ausbildung und mindert deren Gesamtqualität.

Dringend notwendige Teilzeitsprachkurse für Geflüchtete, die neben dem Erlernen der Sprache bereits erwerbstätig sind, können kaum angeboten werden. Gerade dieser Personenkreis verspricht aber eine hohe Erfolgsquote und sollte dringend gefördert werden.

Auf der Basis der vorhandenen Möglichkeiten ist die Erwartung, nach 600 Unterrichtsstunden das Sprachniveau B1 zu erreichen, für einen großen Teil der Geflüchteten zu hoch gegriffen. Die Statistik gibt deutlich Auskunft:

Beim Spracherwerb kommt neben den beschriebenen Mangellagen hinzu, dass viele Geflüchtete kein adäquates Lernumfeld besitzen. Hausarbeiten zu erledigen und konzentriertes Lernen in überfüllten Sammelunterkünften sind kaum machbar.<sup>6</sup>

Im Betrachtungszeitraum ist ein Absinken der B1-Zertifizierung um fast 16 Prozent erfolgt. Der Rückgang von 2022 zum 1. Halbjahr 2023 um fast 12 Prozent ist auffällig.

Die Zahl der A2 Zertifizierungen ist im betrachteten Zeitraum von 22 auf 35,1 Prozent gestiegen. Der Anstieg 2022 zum 1. Halbjahr 2023 korrespondiert mit dem Absinken der B1 Zertifikate.

Dieser Umstand wird mehr und mehr zum Problem. Das Sprachniveau A2 reicht gerade aus, sich zu verständigen. Geflüchtete mit Niveau A2 sind in den allermeisten Fällen nur in der Lage, minderqualifizierte Helfertätigkeiten auszuüben. Um eine Lehrstelle im dualen Ausbildungssystem antreten zu können, ist formal das Niveau B1 notwendig. Vor allem im technisch orientierten Handwerk reicht dieses Niveau faktisch oftmals nicht aus. Im Pflege- oder im kaufmännischen Bereich ist mindestens das Sprachniveau B2 gefordert.

Der Rückgang bei den B1 Zertifikaten wirkt sich beim Einstieg der Geflüchteten in eine qualifizierte Berufsausbildung, die perspektivisch zur Fachkraft führt, erheblich aus. Ebenso wirkt der Rückgang auf eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration über das Helferniveau hinaus und auf die Möglichkeiten der Weiterqualifizierung. Das Niveau A2 stärkt den Niedriglohnsektor mit all seinen Problemen und Herausforderungen.

Außerhalb der Zuständigkeit der Arbeitsverwaltung und des BAMF kommt beim Thema Spracherwerb erschwerend hinzu: Für geflüchtete Kinder und Jugendliche können nicht immer ausreichend Kindergarten- und Schulplätze zur Verfügung gestellt werden, oder es müssen lange Wartezeiten in Kauf genommen werden. Sprach- und Lerndefizite in allen Fächern, die sich dadurch bei Kindern und Jugendlichen mit Fluchthintergrund ergeben,

---

<sup>6</sup> Stefanie Diemand: Wie Deutschland bei Deutschkursen für Flüchtlinge versagt, Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung, 23.04.2024, online: <https://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/integration-von-fluechtlingen-in-deutschland-sprachkurse-mangelhaft-19663922.html> [21.06.2024].)

ziehen sich bis in die nächsten Ausbildungsphasen und erschweren die Integration sowie den Einstieg ins Berufsleben.

Wenn die Bundesregierung das Ziel verfolgen will, die vorhandenen inländischen Potenziale zu nutzen, um Fachkräfte zu entwickeln, dann muss beim Spracherwerb an einigen Stellschrauben justiert werden. Dies ist notwendig, um Geflüchtete schneller in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

### *Gebremster Lösungsansatz „Job-Turbo“*

Das Ziel des „Job-Turbos“, die zügige Eingliederung geflüchteter Menschen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, ist abhängig vom qualifizierten Spracherwerb. Es ist notwendig, Wartezeiten für die Sprachkurse zu verringern und vermehrt digitale Möglichkeiten als Hilfen und Stützen anzubieten. Über die Auslagerung von Sprachkursen etwa an Unternehmen, die Interesse an der Gewinnung von Fachkräften haben, sollte nachgedacht werden. Der „Job-Turbo“ formuliert dazu die gemeinsamen Kraftanstrengungen und den Schulterschluss aller beteiligten Akteure. Wenn in der zweiten Phase des „Job-Turbos“ die berufsbegleitende Sprachförderung vorgesehen ist, dann ist es notwendig den Spracherwerb flexibel zu gestalten.

Der geforderte frühzeitige Ausbildungs- und Berufseinstieg, die Gelegenheit zu Qualifizierung und Weiterentwicklung von Fachkräften und die damit verbundene Stabilisierung der Beschäftigung ist in der dritten Phase des „Job-Turbos“ das Ziel. Wenn die Flexibilität, die Kreativität und die Effektivität beim Spracherwerb fehlen, kann der „Job-Turbo“ seine Ziele nicht erreichen. Er kann für geflüchtete Menschen somit auch nicht entscheidend zur Verbesserung der Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Die Herausforderungen, die Integrationsprozesse durch parallel laufende Maßnahmen zu beschleunigen, sind anspruchsvoll und erfordern neues Denken und Handeln bei allen Beteiligten.

Bei aller notwendigen und gebotenen Erhöhung der Geschwindigkeit sollte aus Gründen der Qualität und der Nachhaltigkeit bei der Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt das Prinzip: „Erst Integrations- und Sprachkurs, dann Arbeit“ beibehalten werden. Dieses Prinzip sorgt für die gesellschaftliche Teilhabe der Menschen die zu uns gekommen sind, sowie dafür, dass die Aufstiegschancen dieser Menschen erhöht und damit prekäre Beschäftigungsbedingungen möglichst vermieden werden.

## **Baustelle 2: Hohe bürokratische Hürden**

Es gilt: Wer in Deutschland Asyl beantragt, darf drei Monate lang nicht arbeiten. Der Staat will zunächst den Schutzstatus prüfen. Die Menschen sind zum Nichtstun gezwungen. Danach beginnt der oft lange Weg durch die Ausländerbehörden, der Kampf um einen Platz im Integrations- und Sprachkurs sowie der Kampf um die Anerkennung von Zeugnissen, Diplomen und sonstigen Abschlüssen, um dann endlich den Schritt in eine Ausbildung oder in eine Arbeit machen zu können.

Mit Ausnahme des Gangs durch die Ausländerbehörden müssen auch Ukrainerinnen und Ukrainer diesen steinigen und langwierigen Weg gehen, trotz der Regelungen der Massenzustrom-Richtlinie.

Für den Einstieg in reglementierte Berufe beginnt für beide Gruppen der Kampf um die gebührenpflichtige Anerkennung von Zertifikaten, Ausbildungsabschlüssen und Qualifikationsnachweisen aus ihrer Heimat. Aufgrund der hohen administrativen Herausforderungen und fehlender personeller Kapazitäten bei den zuständigen Stellen kann sich dieser Kampf Monate hinziehen.

Ein schwerwiegenderes Problem ist, dass je qualifizierter die berufliche Ausbildung der Geflüchteten ist, desto komplexer auch das Verfahren bei den Behörden, Kammern und berufsständischen Einrichtungen ist. Lange Wartezeiten sind bei diesen Personen umso gravierender, da sie ihre hochwertigen Kenntnisse und Fähigkeiten nur in der Erwerbstätigkeit aufrechterhalten und weiterentwickeln können. Besondere Beispiele stellen Ärztinnen und Ärzte, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, hochqualifizierte Ingenieurinnen und Ingenieure sowie Personen aus der Kreativwirtschaft dar. Ein aktuelles Beispiel dafür sind ca. 1.400 ukrainische Ärztinnen und Ärzte, die zwischen 15 Monate und drei Jahre auf ihre Zulassung in Deutschland warten und die in deutschen Krankenhäusern dringend benötigt werden, auch, um ihre verwundeten Landsleute, die in Deutschland zur Behandlung sind, zu versorgen. Eine so lange Wartezeit, wie in diesem Beispiel ist die Regel, nicht nur bei Ärzten. Hochqualifizierte benötigen meist das Sprachniveau C2 und Anerkennungskurse. Die organisatorische Abstimmung der notwendigen Voraussetzungen ist zeitaufwendig und komplex. Die lange Zulassungsdauer, insbesondere bei reglementierten Berufen, rührt auch daher. Optimierungen sind notwendig und durch frühzeitige und bessere Planung sicherlich möglich.

Eine weitere Problematik in der Anerkennung der Qualifikationen ist, dass bei Nichtanerkennung oder Teilanerkennung erst mit großer Verzögerung notwendige Qualifizierungsmaßnahmen eingeleitet werden können. Je höherwertiger die Teilqualifikation, desto komplexer die Planung der notwendigen Maßnahmen. Umfangreiche Abstimmungen zwischen den Beteiligten sind zeitaufwendig. Die Koordinierung der einzelnen Qualifizierungsschritte ist eine große Herausforderung. Daher ist es notwendig, diese Schritte frühzeitig und schnellstmöglich zu planen, zu organisieren und in die Tat umzusetzen.

Der „Job-Turbo“ sieht in seiner zweiten Phase vor, dass die Anerkennung der Qualifikationen während eines bereits laufenden Arbeitsverhältnisses erfolgen kann. Daher ist es umso wichtiger, dass für Arbeitgeber und Arbeitnehmer schnell Klarheit und Sicherheit geschaffen wird, damit qualifizierte Arbeitnehmer am richtigen Platz und zu den richtigen Konditionen Leistung erbringen können.

### Baustelle 3: Komplexe und komplizierte Verwaltungsabläufe.

Für Geflüchtete hat sich die Komplexität deutscher Verwaltungsabläufe und der damit verbundenen Formulare in den letzten Jahren nicht grundlegend verbessert. Für Geflüchtete, potenzielle Arbeitgeber, Leistungsanbieter und Ehrenamtliche bereitet die Bürokratie immer noch erhebliche Probleme. Die Folgen sind:

- zeitaufwendige Hilfestellungen durch chronisch überlastete Verwaltungen
- unnötige Behördengänge
- hoher Zeit- und Kostenaufwand bei Leistungsanbietern von Sprach-, Weiterbildungs- und Qualifizierungskursen, bei Zertifizierungsstellen, bei Unternehmen und Betrieben, bei ehrenamtlichen Begleitern
- Frust, Ärger, Verzweiflung und Ängste.

Dies gilt nicht nur für die Integration in Ausbildung und Arbeit, sondern auch für Bereiche wie z.B. den Zugang zum Wohnungsmarkt, Angebote von Kita- und Krippenplätzen und Aufnahme in eine Schule. Für alle Bereiche wird Regulierungsbedarf durch gleiche Regelauslegung, durch „Abspecken“, Vereinfachung, Vereinheitlichung und in der besseren Nutzung vorhandener und neu zu schaffender digitaler Möglichkeiten (z.B. One-Stop-Agency) gesehen. Allein dass bei jeder Stelle die persönlichen Daten immer wieder neu angegeben werden müssen, ist ein unnötiger Aufwand und zeigt die Probleme deutscher Bürokratie. Ohne Vorschriften zu verändern oder gar neue zu schaffen, kann eine Verbesserung der Beziehungen und Kommunikation der Verwaltungen durch aktives Fallmanagement und eine Verbesserung im Austausch von Daten erhebliche Erleichterungen bringen. Diese Forderungen sind allerdings kein spezielles "Flüchtlingsproblem". Sie werden im Zusammenhang damit, und insbesondere bei hohen Fallzahlen, aber noch deutlicher.

Personalmangel und Mittelkürzungen sowohl in den Jobcentern als auch in anderen für die Integration von Geflüchteten zuständigen Behörden und berufsständischen Kammern stellt diese vor große Herausforderungen. Um den Forderungen des „Job-Turbos“ nach einer gemeinsamen Kraftanstrengung aller beteiligten Akteure nachkommen zu können, ist Kreativität und die Schaffung neuer Strukturen in den Grenzen der zur Verfügung stehenden Ressourcen notwendig. Insbesondere die Information, Beratung und Begleitung der zukünftigen Arbeits- und Fachkräfte ist zeit- und personalintensiv. Dazu kommt die Einplanung in und die Nutzung bestehender Förderinstrumentarien und Aktivierungsangebote. Für die Jobcenter, und auch für andere Beteiligte, sind diese Anforderungen, trotz aller Kreativität und Steigerung der Effektivität, nur sehr schwer zu stemmen.

### Baustelle 4: Fehlende berufliche Qualifikation von Geflüchteten

Geflüchtete arbeiten in vielen Branchen in Helfertätigkeiten, oftmals unter ihren eigentlichen Möglichkeiten. In vielen von diesen Bereichen werden in Deutschland Fachkräfte gesucht. Genau dafür fehlt vielen Asylsuchenden und Geflüchteten die in

Deutschland geforderte ausreichende berufliche Qualifikation. Das berufliche Niveau der Personen, die zu uns kommen, ist ganz unterschiedlich. Sie können in ihren Heimatländern viele Jahre Erfahrung in einem dort ausgeübten Beruf gesammelt haben. Doch es fehlt ihnen ein für den deutschen Arbeitsmarkt notwendiger Abschluss.

Damit dieser Abschluss erreicht werden kann und Fachkräfte gewonnen werden können, sollte in einer frühen Integrationsphase die notwendige Qualifikationsfeststellung erfolgen. Neben der Erstfeststellung spricht der „Job-Turbo“ hierzu von der Entdeckung von Potentialen bei den bereits im Land und in Arbeit befindlichen Personen. Auf dieser Grundlage sollte eine fundierte Aussage über berufliche Fähigkeiten zu treffen sein. Darauf aufbauend sollten Wege zu einer qualifizierten Ausbildung oder zu gezielter berufsbegleitender Qualifizierung angeboten werden. Dafür ist eine enge Abstimmung und Kommunikation zwischen Arbeitgebern, Ausbildungseinrichtungen und der Arbeitsverwaltung notwendig. Neue Wege in der Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltung mit den IHKs und den HWKs müssen gegangen werden. Der dafür notwendige Aufwand, insbesondere bei den Jobcentern, ist nicht unerheblich. Für die Gewinnung von Fachkräften, insbesondere aus dem Personenkreis, der sich bereits in Arbeit befindet, ist der Aufwand, aufgrund der Erfolgsaussichten, gut investiert.

## Baustelle 5: Mehr geflüchtete Frauen in Arbeit bringen.

Diese Thematik beschäftigt die Projektgruppe seit Beginn an. Die Quote von beschäftigten geflüchteten Frauen ist gering und verbessert sich nur sehr langsam. Die Gründe können u.a. sein:

- fehlende berufliche Qualifikationen, da die Frauen diese in der Heimat nicht erwerben konnten
- Lebenslagen, die Frauen von der Arbeit abhalten: Insbesondere psychische Krankheiten, fehlende Mobilität, Betreuung und Pflege von Kindern und anderen Familienmitgliedern.
- fehlende Deutschkenntnisse, da Frauen aus vielfältigen Gründen nicht am Sprachunterricht teilnehmen können oder dürfen.

Selbst bei Frauen mit guten Berufsabschlüssen und Deutschkenntnissen überwiegt oftmals die Sorge, nicht gut genug für den Arbeitsmarkt zu sein. Hier sind Maßnahmen des Empowerments in Sprache, Kultur und Ausbildung gezielt einzusetzen, damit das Potential der geflüchteten Frauen besser auf dem Arbeitsmarkt zur Entfaltung kommen kann. Insbesondere bei geflüchteten Frauen ist eine zivilgesellschaftliche Tandem-Begleitung von großem Wert. Das Selbstbewusstsein und die gesellschaftliche Teilhabe wird dadurch gefördert und gestärkt.

Der „Job-Turbo“ nimmt die Erwerbstätigkeit von Frauen auf und verlangt z.B. eine Verbesserung der Kinderbetreuung, damit die Lage der geflüchteten Frauen verbessert werden kann.

## Baustelle 6: Rahmenbedingungen

### 1. *Recht*

#### a. Allgemein

Die Regelungen im Asyl- und Aufenthaltsrecht waren in den letzten Jahren von einer hohen Veränderungsdynamik betroffen. Die Belastung der Verwaltungen bei der Umsetzung der teilweise sehr komplizierten Gesetze ist hoch. Dies führt dazu, dass oftmals nur langsam und aus Gründen der Unsicherheit zu bürokratisch gehandelt und die praktische Umsetzung erschwert wird. Hinzu kommt, dass das Personal geschult, Bearbeitungsabläufe geändert und digitale Fachanwendungen angepasst oder neu geschrieben werden mussten. Diese richtigen und wichtigen rechtlichen Änderungen führten in stark belasteten Verwaltungen zu einer Phase der Erschöpfung mit all ihren Auswirkungen.

#### b. Geduldete

Geduldete Geflüchtete müssen „de jure“ ausreisen oder können abgeschoben werden.

Mehr als 200.000 Menschen mit Fluchthintergrund sind in Deutschland davon betroffen. Das verunsichert nicht nur die Geflüchteten, sondern auch die Arbeitgeber. Viele Betriebe, insbesondere kleinere, können sich Investitionen in Training und Ausbildung in Personen, die möglicherweise abgeschoben werden, nicht leisten. Betriebe haben oftmals Sorge, hier Aufwand in Menschen zu investieren und sie dann zu verlieren. Arbeitswillige und arbeitsfähige Geflüchtete werden trotz freier Stellen nicht eingestellt oder nur prekär beschäftigt.

Um die Verunsicherung aller Beteiligten zu vermeiden, ist es wichtig, dass eine Abschiebung von bereits in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen stehenden „Geduldeten“ nur im Ausnahmefall erfolgen soll. Arbeitgeber und Geflüchtete müssen auf rechtliche Möglichkeiten, z.B. Chancen-Aufenthalt nach § 104 c AufenthG, hingewiesen und die notwendigen Anträge gestellt werden.

#### c. Geflüchtet aus der Ukraine

Für die Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine laufen im März 2025 die Regeln der Massenzustrom-Richtlinie der Europäischen Gemeinschaft aus. Eine weitere Verlängerung über die Frist von drei Jahren sieht die Regelung nicht vor. Da derzeit nicht davon auszugehen ist, dass der Krieg in der Ukraine bis März 2025 beendet ist, musste kurzfristig eine pragmatische Lösung gefunden werden. Die Innenminister der EU-Staaten haben sich am 13. Juni 2024 darauf geeinigt, die Regelungen der Richtlinie bis März 2026 zu verlängern.

Die Unsicherheit, was nach dem Ende der Massenzustrom-Richtlinie geschieht, bleibt bei allen Beteiligten dennoch. Zumindest ist mit der Einigung der EU-Innenminister eine zeitliche Perspektive gegeben. Die Möglichkeit der Ukrainerinnen und Ukrainer, sich bei entsprechenden Voraussetzungen um einen Aufenthaltstitel in Deutschland zu bemühen,

bleibt unberührt, wird aber bei möglichen hohen Fallzahlen eine große Herausforderung und Belastung für die zuständigen Behörden.

## *2. Wohnungssituation*

Die Situation auf dem Wohnungsmarkt in Deutschland ist sehr angespannt. Vielen Geflüchteten gelingt es nicht, adäquaten Wohnraum zu bekommen. Sie leben daher über einen längeren Zeitraum in Flüchtlings- oder Sammelunterkünften. Diese Art der Unterbringung bringt nicht nur psychische und zwischenmenschliche Probleme mit sich, sondern hat auch erhebliche Auswirkungen auf die Integration. Neben der Integration in die Gesellschaft wirkt sich das Problem auf die Ausbildung und die Integration in den Arbeitsmarkt aus. Es hat Auswirkungen auf den Spracherwerb, auf die Schulausbildung, auf die Berufsausbildung, auf die Weiterqualifizierung bis hin zur Aufnahme einer Tätigkeit. Die Möglichkeiten, Hausaufgaben zu erledigen, Unterricht und Lerninhalte nachzubereiten, konzentriert Aufgaben zu erledigen, sind in diesen Unterkünften sehr eingeschränkt, unter bestimmten Umständen nahezu unmöglich. Flüchtlinge, die im Arbeitsalltag stehen, Schichtarbeit leisten oder zu unregelmäßigen Zeiten arbeiten, stören in vielen Fällen den Ablauf in den Unterkünften und finden selbst keine Ruhe und Erholung.

Wohnsitzauflagen, auch wenn sie teilweise nur befristet sind, erschweren die Möglichkeit, Wohnraum in anderen Regionen zu bekommen. Die Auflage erschwert oftmals den Zugang zu Bildungs- und Ausbildungsangeboten und auch zum qualifizierten Arbeitsmarkt.

## *3. Mobilität*

Geflüchtete in großen Städten und Metropolregionen mit gut ausgebautem ÖPNV sind vom Problem der Mobilität und den damit verbundenen Möglichkeiten, sich in Ausbildung und Arbeit zu integrieren, wenig betroffen. Geflüchtete in ländlichen Regionen haben oftmals erhebliche Schwierigkeiten, adäquate Angebote wahrnehmen zu können. Dies reicht von der Möglichkeit des zügigen Spracherwerbs, den Möglichkeiten ausbildungsvorbereitende Maßnahmen wahrzunehmen über eine duale Ausbildung mit Berufsschule zu beginnen, bis hin zu Qualifizierungsmaßnahmen. Abhängig von der Mobilität ist auch die Möglichkeit, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden oder ein Arbeitsangebot wahrnehmen zu können.

## *4. Schule und Kita*

Für Flüchtlinge mit Kindern und schulpflichtigen Jugendlichen ist es in allen Kommunen schwierig, zügig Plätze in Kindertagesstätten und Schulen zu finden. Fehlende Ganztagsbetreuungs- und Schulplätze für Kinder bereiten Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter, vor allem Frauen, von Beginn an Schwierigkeiten. Dies beginnt mit dem Besuch der Sprach- und Integrationskurse, es erschwert oder macht es gar unmöglich, Qualifizierungsmaßnahmen wahrzunehmen und verringert die Chancen, eine qualifizierte Arbeit aufzunehmen.



Daneben bedeuten fehlende Kindergarten- und Schulplätze für Kinder und Jugendliche einen schlechten Start für ihre Integration und ihre frühe Sprachbildung. Das sind schlechte Voraussetzungen für ihre Ausbildungs- und Erwerbskarriere. Mangelnde Kita- und Schulplätze dürfen nicht dazu führen, dass zugewanderte Kinder und Jugendliche zu einer „verlorenen Generation“ heranwachsen.

## Lösen Geflüchtete den Fachkräftemangel?

Die Frage: „Lösen Geflüchtete den Fachkräftemangel?“ ist mit Nein zu beantworten. Gleichwohl lassen sich mit Hilfe der derzeit in Deutschland lebenden Schutzsuchenden der Fachkräfte- und der Arbeitskräftemangel lindern. Nicht alle Geflüchteten, die bei uns sind, sind ausbildungs- oder qualifizierungswillig und fähig, sich in den qualifizierten Arbeitsmarkt einzubringen. Aber wir sollten mit den Möglichkeiten, die uns zur Verfügung stehen, denjenigen eine Chance geben, die Fachkraft werden wollen und können. Wir sollten die Potenziale besser ausschöpfen, um zumindest ein Stück aus der Arbeitskräftemangelwirtschaft herauszukommen. Die dafür notwendigen Anstrengungen entlasten nicht nur die Sozialsysteme, sondern sind auch eine Verbesserung für die Integration und den Zusammenhalt der Gesellschaft.

Mit ihrer Fachkräftestrategie vom Februar 2024 setzt die Bundesregierung ganz stark auf inländische Potenziale. Die Bundesregierung möchte die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen und die Aus- und Weiterbildung stärken. Zusätzlich braucht Deutschland aber auch qualifizierte Einwanderung.

Mit dem „Job-Turbo“ ist eine gute Voraussetzung für die Umsetzung der Fachkräftestrategie geschaffen worden.

## Wie kann der „Job-Turbo“ seine Kraft entwickeln?

Damit die Effektivität, die der „Job-Turbo“ verspricht, auch erreicht wird, müssen „Baustellen“ optimiert und Hemmnisse abgebaut werden. Da sich die Probleme insbesondere in den letzten Jahren aufgebaut haben, wird es nicht leicht sein, diese schnell abzubauen.

Die aufgezeigten Probleme beim zügigen Spracherwerb mit dem Niveau B1 sind sicherlich die größten Hemmnisse auf dem Weg zur Effektivität.

Der deutlichen Verringerung von B1 Zertifikaten, die als Mindestvoraussetzung für Ausbildung und Qualifizierung notwendig sind, muss entgegengewirkt werden. Wegen mangelnder Sprachkenntnisse dürfen nicht zu viele Personen auf dem Weg in die Ausbildung und in den qualifizierten Arbeitsmarkt verlorengelassen werden. Der „Job-Turbo“ sieht in seiner Ausprägung die Möglichkeit vor, dass nach den ersten Sprachkursen weitere Sprachkompetenzen berufsbegleitend aufgebaut werden können, auch wenn das Niveau B1 noch nicht erreicht wurde. In Berufen, die ein höheres Sprachniveau erfordern, sollte dies ebenso berufsbegleitend erfolgen. Dieser Weg zum besseren Spracherwerb bietet den Geflüchteten engen Kontakt zu ihrem Berufsumfeld und erlaubt den Arbeitgebern

einen frühzeitigen Einsatz im Arbeitsbereich. Es ist davon auszugehen, dass, aufgrund des Arbeits- und Fachkräftemangels, Arbeitgeber bereit sind diesen Weg mitzugehen. Zumal sich diese Art der Ausbildung nicht grundsätzlich von den Abläufen der dualen Ausbildung unterscheidet. Im Zusammenspiel von Arbeitgebern und Arbeitsverwaltung ist darauf zu achten, dass Geflüchtete, die diesen Weg gehen wollen, nicht in Helfertätigkeiten steckenbleiben, vor allem wenn sie bereits eine höhere Qualifikation mitbringen, deren Anerkennung noch aussteht.

Um Fahrt aufzunehmen, braucht der „Job-Turbo“ Unterstützung durch den Abbau von Bürokratie, den Abbau von Überregulierung und Verbesserungen in der Kooperation der Verwaltungen. Es braucht eine Vereinfachung und Beschleunigung bei der Anerkennung von Qualifikationen und es braucht die Herstellung einer größeren Rechtssicherheit für die vielen „Geduldeten“ im Land. Die Parallelität der Maßnahmen ist von entscheidender Bedeutung. Der Zeitgewinn ist maßgebend dafür, dass der „Job-Turbo“ seine Kraft entfalten kann. Es ist notwendig die behördlichen Verfahren und Prozesse weiter zu vereinfachen und sie durch Digitalisierung effektiver zu gestalten.

Mit Hilfe der Möglichkeiten des „Job-Turbos“ können flexible Programme entwickelt werden, die die Gefahren einer schnellen Arbeitsmarktintegration – etwa zu wenig Zeit für den Erwerb von Sprachkenntnissen oder von beruflichen Qualifikationen – verringern. Zügiger Berufseinstieg sollte die Möglichkeiten zu Weiterqualifizierung nicht einschränken. Es sollten die Aufstiegschancen erhöht werden, um dadurch prekäre Beschäftigung zu vermeiden.

Die Entwicklung von Geflüchteten, die keine zertifizierte Qualifikation oder Berufsausbildung aus ihrer Heimat mitbringen, aber über Erfahrung, Kompetenz und Kenntnisse verfügen, ist eine Möglichkeit, die durch den „Job-Turbo“ unterstützt werden kann. Der Weg zu einem in Deutschland anerkannten Berufsabschluss und zur Fachkraft ist sicherlich nicht einfach, aber mit entsprechender Unterstützung bergen ausbildungswillige Flüchtlinge durchaus ein adäquates Fachkräftepotential.

Die Möglichkeiten des „Job-Turbos“ für die stärkere Einbeziehung von geflüchteten Frauen zu nutzen, erweitert den Personenkreis für die Gewinnung von Fachkräften. Gezielte Ansprache, gezielte Unterstützung und Empowerment hilft vielen Frauen sich dem qualifizierten Arbeitsmarkt zu nähern.

Auf den Baustellen müssen die Absperrungen, Löcher, Planungs- und Konstruktionsfehler, Material- und Fachkräftemangel laufend abgebaut werden, um das „Bauwerk“ Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und Asylbewerbern solide und nachhaltig hochzuziehen. Eine Bauruine kann sich Deutschland aus arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Gründen nicht leisten.

Die zivilgesellschaftlichen Initiativen, die sich in Mentoringprogrammen um die gesellschaftliche und Arbeitsmarktintegration bemühen, sollten gestärkt und gefördert werden. Die 1:1-Begleitung ist einer der besten Wege, um Geflüchteten ein qualifiziertes

Arbeitsverhältnis zu ermöglichen. Auch in Betrieben sollte Mentoring gefördert und ausgebaut werden. Dort kennt man die Qualitäten der Arbeitnehmer mit Fluchthintergrund am besten und hat eine Vertrauensbasis geschaffen. Damit der Erfolg des Mentorings verbessert wird, sollte die Kommunikation mit den Initiativen und den Betrieben sowie mit den Jobcentern verbessert werden. Hierfür sieht der „Job-Turbo“ Ansprechstellen vor.

Die Anstrengungen, wenn man sich z.B. die Probleme auf dem Lehrstellenmarkt vor Augen führt, lohnen sich. Hemmnisse, Probleme und Schwierigkeiten bei der Umsetzung sind anspruchsvolle Herausforderungen, die den Ehrgeiz aller Beteiligten beflügeln sollte. Für die geflüchteten Menschen, für die Wirtschaft, für die Verwaltung und für die Gesellschaft ist dieser Weg ein Gewinn, auch wenn er steil, steinig und nicht in kurzer Zeit zu schaffen ist. Die Integration der Geflüchteten und der soziale Zusammenhalt werden gefördert und gestärkt. Die gut ausgebildete Fachkraft und die qualifizierte Arbeitskraft mit Fluchthintergrund könnten und sollten der Normalfall sein. Damit können Arbeitsmarktprobleme verringert, politische Migrationsdiskussionen in der Gesellschaft verringert und gesellschaftliche Spannungen abgebaut werden.