



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge



Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen in Deutschland

Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle
für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)

Working Paper 82

Julian Tangermann / Janne Grote



Forschung

Kofinanziert durch die
Europäische Union



Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen in Deutschland

Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle
für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)

Julian Tangermann
Janne Grote

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2018

Zusammenfassung

Diese Studie widmet sich der Integration von in Deutschland geborenen sowie zugewanderten Drittstaatsangehörigen in den deutschen Arbeitsmarkt. In drei Kapiteln präsentiert die Studie

1. die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration und statistische Kennzahlen zum Stand der Arbeitsmarktpartizipation von Drittstaatsangehörigen,
2. staatliche Maßnahmen auf Ebene des Bundes zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen, sowie
3. Initiativen und Maßnahmen von Unternehmen und Verbänden der Privatwirtschaft zur Verbesserung der Anwerbung, des Ankommens und des Verbleibs internationaler Beschäftigter in Unternehmen.

Im Rahmen des EMN wurde beschlossen, die Rahmenbedingungen für und Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete sowie Studentinnen und Studenten aus dieser Studie auszuklammern, da diese bereits in weiteren EMN-Studien aufbereitet wurden bzw. werden.¹ Folglich wird in dieser Studie **nicht** auf Maßnahmen eingegangen, die **explizit bzw. ausschließlich** auf diese Personengruppen zielen. Da sich die Maßnahmen aber häufig an mehrere Statusgruppen richten, lassen sich die besagten Personengruppen nicht immer aus der Beschreibung von Maßnahmen ausschließen.

Bei den in dieser Studie dargestellten Statistiken wird nicht nach Statusgruppen unterschieden, sondern die Gruppe der Drittstaatsangehörigen insgesamt dargestellt (unter Einbeziehung von Geflüchteten sowie Studentinnen und Studenten). Dies ergibt sich zum einen aus den Vorgaben des EMN, zum anderen daraus, dass die im Ausländerzentralregister (AZR) vorhandenen Daten zu Aufenthaltszwecken nicht mit den Arbeitsmarktstatistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) verknüpft sind und somit eine detaillierte Aufstellung der Beschäftigten- bzw. Arbeitslosenzahlen nach Aufenthaltswort nicht erfolgen kann. Bei der Betrachtung

der Statistiken zur Arbeitsmarktbeteiligung von Drittstaatsangehörigen muss bedacht werden, dass in Deutschland der Zuwachs der Gruppe der Drittstaatsangehörigen seit 2014/2015 vor allem durch die verstärkte Fluchtzuwanderung bedingt ist und Angaben zu Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten vor allem hierdurch beeinflusst sind.

Definition und Stellenwert

In Deutschland ist nicht gesetzlich definiert, was unter ‚Arbeitsmarktintegration‘ bzw. ‚gelungener Arbeitsmarktintegration‘ zu verstehen ist. Die Integrationsforschung versteht Arbeitsmarktintegration als zentralen Aspekt struktureller Integration und somit von Integration insgesamt. Wird über die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration gesprochen, so steht meist die Erhöhung der Partizipation der betroffenen Gruppe am Arbeitsmarkt im Vordergrund (mehr Beschäftigungs- und Ausbildungsverhältnisse, weniger Arbeitslosigkeit). Die Bundesregierung sieht die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten als Kernaufgabe ihrer Integrationspolitik und versteht diese als Teil ihrer längerfristigen Strategie zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland.

Gesetzliche Rahmenbedingungen und Akteure

Welche Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration für Drittstaatsangehörige bestehen, hängt von ihrem jeweiligen Aufenthaltsstatus ab: ob ein Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. eine Berechtigung besteht, Leistungen der Arbeitsförderung nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II und III) zu erhalten, wird durch die Erteilung des Aufenthaltstitels zu grundlegenden Rechtsgrundlage sowie den spezifischen Regelungen des SGB II und SGB III vorgegeben.

Fragen der Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen mit Arbeitsmarktzugang berühren in Deutschland mehrere Rechtsbereiche (Aufenthaltsrecht, Sozialrecht etc.). Von zentraler Bedeutung sind die Regelungen zur aktiven Arbeitsförderung des Sozialgesetzbuchs II und III, mit Hilfe derer bei Arbeitslosigkeit auch Drittstaatsangehörige, bei denen die entsprechenden Zugangsvoraussetzungen vorliegen, (wieder) in Beschäftigung vermittelt werden sollen. Darüber hinaus regelt das Aufenthaltsgesetz Maßnah-

¹ Die Erstellung einer EMN-Studie zum Thema „Anwerbung und Bindung internationaler Studierender“ ist für das Jahr 2018 vorgesehen. Eine EMN-Studie zum Thema „Fördermaßnahmen der Arbeitsmarktintegration von Schutzberechtigten“ wurde 2015 erstellt (vgl. EMN/BAMF 2015).

men des Bundes zur Förderung der Arbeitsmarktintegration, so beispielsweise die berufsbezogene Deutschsprachförderung (§ 45a AufenthG).

Das Thema der Arbeitsmarktintegration fällt in den Kompetenzbereich verschiedener Ministerien, überwiegend des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie in den Arbeitsbereich entsprechender Landesministerien. Im operativen Bereich spielen vor allem die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Jobcenter eine zentrale Rolle. Für die Koordination und Durchführung der berufsbezogenen Deutschsprachförderung hingegen ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zuständig.

Stand der Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen

Betrachtet man die Arbeitsmarktbeteiligung von Drittstaatsangehörigen insgesamt, bleibt diese nach wie vor hinter der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsmarktbeteiligung zurück. Zwar wuchs die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen zwischen 2014 und 2017 deutlich (von 1.205.295 Personen im Jahr 2014 auf 1.532.075 Personen im Jahr 2017), die Beschäftigtenquote sank aufgrund der gestiegenen Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen (v. a. von Geflüchteten) allerdings im gleichen Zeitraum (von 43,4 % im Jahr 2014 auf 40,7 % im Jahr 2017). Die Arbeitslosenquote von Drittstaatsangehörigen blieb (auch durch die Zuwanderung von Geflüchteten bedingt) im gleichen Zeitraum relativ konstant (19,2 % im Jahr 2014 und 20,2 % im Jahr 2017) und lag deutlich über der Gesamtquote (7,5 % im Jahr 2014 und 6,3 % im Jahr 2017).

Staatliche Maßnahmen

Neben dem Regelsystem der aktiven Arbeitsförderung existiert eine Vielzahl von staatlichen Maßnahmen, die der Verbesserung der Chancen von Drittstaatsangehörigen dienen, in den Arbeitsmarkt eintreten zu können. Die Maßnahmen richten sich unter anderem auf die Bereiche Ausbildung und Qualifizierung, Stärkung von beruflichen Kompetenzen und Soft Skills, Informationsvermittlung und Beratung, Antidiskriminierung und Diversitykompetenz am Arbeitsplatz, maßgeschneiderte Maßnahmen zur Arbeitsmarkt- bzw. Arbeitsplatzintegration, Anreizsysteme zur Arbeitsaufnahme bzw. Arbeitsplatzbereitstellung sowie Unterstützung von Selbständigkeit.

Arbeitsplatzintegration und privatwirtschaftliche Maßnahmen

Regional und branchenspezifisch stehen Unternehmen in unterschiedlichem Ausmaß vor der Herausforderung, Beschäftigte für offene Stellen zu finden. Die internationale Rekrutierung stellt hier eine von zahlreichen Personalgewinnungsstrategien dar. Die Erfahrungen mit internationaler Rekrutierung unterscheiden sich regional innerhalb der Bundesrepublik, als auch branchenspezifisch und in einzelnen Unternehmensbereichen.

Arbeitsplatzintegration findet vor Ort in den Unternehmen und Institutionen selbst statt. Konkrete Maßnahmen, die von zahlreichen Unternehmen im Zuge der Arbeitsplatzintegration internationaler Beschäftigter getroffen werden, umfassen beispielsweise die Informationsvermittlung über die Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland, über den Standort des Unternehmens sowie das Unternehmen selbst, aber auch die Unterstützung bei Einreiseformalia und im Alltag nach der Einreise, die Etablierung von Integrationsbeauftragten und/oder Mentoringprogrammen, unternehmensspezifischen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie ein Diversity Management und Antidiskriminierungsmaßnahmen.

Herausforderungen

Bei der Integration von Drittstaatsangehörigen in den deutschen Arbeitsmarkt bestehen verschiedene Herausforderungen:

- Die Arbeitsmarktbeteiligung von Drittstaatsangehörigen bleibt seit Jahren hinter der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsmarktbeteiligung zurück, was sich sowohl an den niedrigeren Beschäftigtenquoten, als auch an den höheren Arbeitslosenquoten zeigt. Zur Erklärung werden verschiedene Faktoren herangezogen, so unter anderem geringe oder weit zurückliegende Berufserfahrungen, fehlendes Wissen über den deutschen Arbeitsmarkt und die entsprechenden Berufsstrukturen, reale institutionelle bzw. subjektiv wahrgenommene Diskriminierungen sowie Verdrängungseffekte, oder aber eine im Durchschnitt geringere Qualifikation von Betroffenen sowie die Tatsache, dass Drittstaatsangehörige in höherem Maße im sekundären Sektor arbeiten, der vom Strukturwandel stärker betroffen ist.
- Eine wachsende Anzahl von empirischen Studien belegt, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund (also auch Drittstaatsangehörige) beim Eintritt in den Arbeitsmarkt oder bei der

Suche nach einem neuen Arbeitsplatz Diskriminierung erfahren.

- Bei der Arbeitsplatzintegration sind ebenfalls potentielle Fallstricke zu beachten, die im Zuge der internationalen Rekrutierung, Integration und längerfristigen Bindung von Beschäftigten aus Drittstaaten auftreten können, so beispielsweise deren fehlende Vorbereitung auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Deutschland.

Das Europäische Migrationsnetzwerk

Das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) wurde im Jahr 2003 von der Europäischen Kommission auf Initiative des Europäischen Rates eingerichtet, um dem Bedarf eines regelmäßigen Austausches von verlässlichen Informationen im Migrations- und Asylbereich auf europäischer Ebene nachzukommen. Seit 2008 bildet die Ratsentscheidung 2008/381/EG die dauerhafte Rechtsgrundlage des EMN, und es wurden Nationale Kontaktstellen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (mit Ausnahme Dänemarks, welches Beobachterstatus hat) und in Norwegen geschaffen.

Aufgabe des EMN ist es, die Organe der Europäischen Union, nationale Institutionen und Behörden sowie die Öffentlichkeit mit aktuellen, objektiven, verlässlichen und vergleichbaren Informationen über Migration und Asyl im Hinblick auf eine Unterstützung der Politik in diesem Bereich zu versorgen. Die deutsche Nationale Kontaktstelle ist beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Nürnberg angesiedelt.

Zu den Hauptaufgaben der Nationalen Kontaktstelle gehört die Umsetzung des jährlichen EMN-Arbeitsprogramms. Dies umfasst die Erstellung des jährlichen Politikberichts „Migration, Integration, Asyl“, die Erarbeitung von bis zu vier themenspezifischen Studien, die Beantwortung von an das Netzwerk gestellten Ad-hoc-Anfragen sowie die Informationsvermittlung in unterschiedlichen Foren, z. B. durch die Organisation von eigenen Tagungen und die Teilnahme an Tagungen im In- und Ausland. Darüber hinaus richten die Nationalen Kontaktstellen jeweils nationale Netzwerke aus Organisationen, Institutionen und Einzelpersonen ein, die im Bereich Migration und Asyl tätig sind.

Im Rahmen des EMN wird in der Regel keine Primärforschung betrieben, sondern es werden bereits vorhandene Daten und Informationen aufbereitet und analysiert; nur bei Bedarf werden diese durch eigenständige Erhebung von Daten und Informationen ergänzt. EMN-Studien werden nach einheitlichen Spezifikationen erstellt, um innerhalb der Europäischen Union und Norwegens vergleichbare Ergebnisse zu erzielen. Um auch begriffliche Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurde ein Glossar erstellt, das über die nationalen und internationalen EMN-Webseiten zugänglich ist.

Nach der Fertigstellung der nationalen Berichte wird ein Synthesebericht erstellt, der die wichtigsten Ergebnisse der einzelnen nationalen Berichte zusammenfasst und so einen europäischen Überblick erlaubt. Dazu kommen themenspezifische Informationsblätter (EMN-Infoms), die knapp und präzise ausgewählte Themen präsentieren. Das EMN-Bulletin liefert vierteljährlich Informationen über die aktuellen Entwicklungen in der EU und ihren Mitgliedstaaten. Mit dem Arbeitsprogramm 2014 wurde des Weiteren die Arbeitsgruppe Return Expert Group (REG) eingerichtet. Diese beschäftigt sich mit Aspekten der freiwilligen Rückkehr, der Reintegration und der zwangsweisen Rückführung.

Alle EMN-Publikationen sind auf der Webseite der Generaldirektion Migration und Inneres der Europäischen Kommission verfügbar. Die Studien der deutschen Nationalen Kontaktstelle sowie die Syntheseberichte, Infoms und das Glossar finden sich auch auf der nationalen Webseite: www.emn-deutschland.de.



Inhaltsübersicht

	Zusammenfassung	5
	Das Europäische Migrationsnetzwerk	9
1	Einleitung	15
2	Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen	17
3	Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration	40
4	Privatwirtschaftliche Initiativen zur Arbeitsplatzintegration	52
5	Fazit	62
	Literaturverzeichnis	64
	Abkürzungsverzeichnis	73
	Tabellenverzeichnis	76
	Infoboxenverzeichnis	76
	Abbildungsverzeichnis	77
	Publikationen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl (Auswahl)	78

Inhaltsverzeichnis

	Zusammenfassung	5
	Das Europäische Migrationsnetzwerk	9
1	Einleitung	15
2	Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen	17
	2.1 Definition, Stellenwert und Monitoring/Evaluation von Arbeitsmarktintegration	17
	2.1.1 Definition	17
	2.1.2 Stellenwert	18
	2.1.3 Monitoring und Evaluation der Arbeitsmarktintegration	19
	2.2 Rechtlicher Rahmen	20
	2.2.1 Rechtliche Grundlagen des Arbeitsmarktzugangs für Drittstaatsangehörige in Deutschland	20
	2.2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration	21
	2.3 Statistik	24
	2.3.1 Statistiken zu Drittstaatsangehörigen in Deutschland	24
	2.3.2 Statistiken zur Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen	26
	2.4 Staatliche Akteure und Kompetenzen im Bereich Arbeitsmarktintegration	36
	2.4.1 Bundesebene	37
	2.4.2 Landesebene	37
	2.4.3 Kommunale Ebene	38
3	Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration	40
	3.1 Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	40
	3.2 Weitergehende Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration	40
	3.2.1 Ausbildung und Qualifizierung	41
	3.2.2 Stärkung von beruflichen Kompetenzen und Soft Skills	43
	3.2.3 Informationsvermittlung und Beratung im Inland	45
	3.2.4 Informationsvermittlung und Beratung vor Einreise	46
	3.2.5 Antidiskriminierung und Diversitykompetenz am Arbeitsplatz	47
	3.2.6 Maßgeschneiderte Maßnahmen zur Arbeitsmarkt- bzw. Arbeitsplatzintegration	47
	3.2.7 Anreizsysteme zur Arbeitsaufnahme bzw. Arbeitsplatzbereitstellung	49
	3.2.8 Unterstützung von Selbständigkeit	49
	3.3 Maßnahmen auf Landesebene	50
4	Privatwirtschaftliche Initiativen zur Arbeitsplatzintegration	52
	4.1 Überblick: Unternehmen als Akteure der Arbeitsmarktintegration	52
	4.2 Beispielhafte Maßnahmen der Arbeitsplatzintegration	55
	4.2.1 Informationsvermittlung vor und während des Auswahlprozesses	55
	4.2.2 Unterstützung im Alltag nach der Einreise	55
	4.2.3 Integrationsbeauftragte und Mentoringprogramme	57

4.2.4	Unternehmensspezifische Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen	58
4.2.5	Diversity Management und Antidiskriminierung	59
5	Fazit	62
	Literaturverzeichnis	64
	Abkürzungsverzeichnis	73
	Tabellenverzeichnis	76
	Infoboxenverzeichnis	76
	Abbildungsverzeichnis	77
	Publikationen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl (Auswahl)	78

1 Einleitung

Im Rahmen der Befragung zum Integrationsbarometer im Jahr 2016 stellte der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration die Frage, welche Kriterien für gesellschaftliche Teilhabe wichtig seien. Knapp 90 % der Befragten gaben an, dass es entweder sehr wichtig oder eher wichtig sei, einen festen Arbeitsplatz zu haben, „um dazu zu gehören.“ Ein fester Arbeitsplatz war in den Augen der Befragten das mit Abstand wichtigste Kriterium, an dem sie gesellschaftliche Teilhabe festmachten – noch vor anderen Kriterien wie Staatsangehörigkeit, Glaube oder Geburt in Deutschland (SVR 2016: 4). Dies spiegelt die hohe Bedeutung wider, die der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland zukommt.

Thema der Studie und betrachtete Gruppe

Die vorliegende Studie widmet sich explizit der Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen,² wobei sowohl Personen, die aus Drittstaaten zugewandert sind, als auch Personen, die mit der Staatsbürgerschaft eines Drittstaates in Deutschland geboren wurden, eingeschlossen sind. Im Rahmen des EMN wurde beschlossen, die Rahmenbedingungen für, Maßnahmen zur sowie den Stand der Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete sowie Studentinnen und Studenten aus dieser Studie auszuklammern, da diese bereits in weiteren EMN-Studien aufbereitet wurden bzw. werden.³ Folglich wird in dieser Studie nicht auf Maßnahmen eingegangen, die explizit bzw. ausschließlich auf diese Personengruppen zielen. Gleichzeitig lassen sich die besagten Personengruppen nicht immer aus der Beschreibung von Maßnahmen ausschließen, da diese sich vielfach an verschiedene Statusgruppen richten.

Bei den in dieser Studie dargestellten Statistiken wird nicht nach Statusgruppen unterschieden, sondern die Gruppe der Drittstaatsangehörigen insgesamt dargestellt (unter Einbeziehung von Geflüchteten und Studentinnen und Studenten). Dies ergibt sich zum einen aus den Vorgaben des EMN, zum anderen daraus, dass die im AZR vorhandenen Daten zu Aufenthalts-

zwecken nicht mit den Arbeitsmarktstatistiken der BA verknüpft sind und somit eine detaillierte Aufstellung der Beschäftigten- bzw. Arbeitslosenzahlen nach Aufenthaltswort nicht erfolgen kann. Bei der Betrachtung der Statistiken zur Arbeitsmarktintegration muss allerdings bedacht werden, dass in Deutschland der Zuwachs der Gruppe der Drittstaatsangehörigen seit 2014/2015 vor allem durch die verstärkte Fluchtzuwanderung bedingt ist und Angaben zu Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten hierdurch verzerrt sein können (vgl. Kapitel 2.3.2).

Die zahlenmäßig recht große Gruppe der schon seit ihrer Geburt in Deutschland lebenden Drittstaatsangehörigen (2017: 810.910 Personen, vgl. Kapitel 2.3.1.1) unterscheidet sich dabei im Hinblick auf die Voraussetzungen bei der Arbeitsmarktintegration deutlich von der Gruppe der zugewanderten Drittstaatsangehörigen – beispielsweise hinsichtlich der sprachlichen Voraussetzungen, der in Deutschland erfahrenen schulischen Bildung und entsprechenden Abschlüsse oder der Vertrautheit mit dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarktsystem. Die Abgrenzung zwischen diesen beiden Gruppen kann in dieser Studie aufgrund der Datenlage allerdings nicht immer trennscharf erfolgen.

Die rechtlichen Grundlagen des Zugangs zum deutschen Arbeitsmarkt sowie zu Leistungen der Arbeitsförderung nach SGB II und III spielen eine vorgelegte Rolle bei der Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen und werden in Kapitel 2.2.1 skizziert. Bei der Darstellung von Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration wird im weiteren Verlauf dieser Studie von einer Erlaubnis zur Erwerbstätigkeit bzw. einer Leistungsberechtigung nach SGB II oder III ausgegangen.

Inhalt und Ziel der Studie

Neben einer kurzen Darstellung der Definition und des Stellenwerts von Arbeitsmarktintegration sowie der vorhandenen Monitoring- und Evaluationsmechanismen (Kapitel 2.1) sowie des gesetzlichen Rahmens, innerhalb dessen Arbeitsmarktintegration stattfindet (Kapitel 2.2), präsentiert die Studie Daten zu Umfang und Zusammensetzung der Gruppe der Drittstaatsangehörigen (Kapitel 2.3.1) sowie Statistiken zum Stand der Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen (Kapitel 2.3.2). Zudem werden die auf Bundes-, Lan-

² Zur Definition vgl. Kapitel 2.1.1.

³ Die Erstellung einer EMN-Studie zum Thema „Anwerbung und Bindung internationaler Studierender“ ist für das Jahr 2018 vorgesehen. Eine EMN-Studie zum Thema „Fördermaßnahmen der Arbeitsmarktintegration von Schutzberechtigten“ wurde 2015 erstellt (vgl. EMN/BAMF 2015).

des- und kommunaler Ebene involvierten Akteure dargestellt (Kapitel 2.4).

In zwei Hauptkapiteln werden dann exemplarisch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarkt- bzw. der Arbeitsplatzintegration von Drittstaatsangehörigen beschrieben. Es werden zunächst die Regelstrukturen und weitere Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration auf staatlicher Seite präsentiert (Kapitel 3) und dann dargestellt, welche Maßnahmen im privatwirtschaftlichen Sektor initiiert werden, um die Arbeitsplatzintegration von Beschäftigten aus Drittstaaten zu verbessern (Kapitel 4). Da sich die dargestellten Maßnahmen häufig auch an andere ausländische Staatsangehörige (z. B. EU-Staatsangehörige) oder ganz allgemein Menschen mit Migrationshintergrund unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft richten, kann bei der Darstellung der Maßnahmen nicht immer eindeutig zwischen diesen Gruppen unterschieden werden.

Quellen

Bei der Erstellung dieser Studie wurden Rechtstexte und Verwaltungsvorschriften zum Aufenthalts- und Sozialrecht herangezogen. Weiterführende Informationen boten Publikationen der Bundesregierung, von Bundes- und Landesministerien und von Behörden sowie wissenschaftliche Ausarbeitungen. Bei der Darstellung der privatwirtschaftlichen Maßnahmen zur Arbeitsplatzintegration wurde darüber hinaus auf Veröffentlichungen von Verbänden und Unternehmen zurückgegriffen. Statistische Angaben wurden aus den regelmäßigen Publikationen sowie Zulieferungen der Bundesagentur für Arbeit und des Statistischen Bundesamts entnommen.

2 Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen

2.1 Definition, Stellenwert und Monitoring/Evaluation von Arbeitsmarktintegration

2.1.1 Definition

In Deutschland ist der Begriff ‚Integration‘ nicht gesetzlich definiert. Ebenso wenig existiert eine gesetzliche Definition des Begriffs ‚Arbeitsmarktintegration‘. Die Integrationsforschung versteht Arbeitsmarktintegration als zentralen Aspekt struktureller Integration und somit von Integration insgesamt.⁴

Im Kontext von Migration stehen in der Diskussion um eine Integration in den Arbeitsmarkt insbesondere Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund im Fokus. Dies bezieht sich auf Deutsche mit Migrationshintergrund, wie auch auf Menschen mit einer anderen Staatsangehörigkeit, die schon lange in Deutschland leben. Die vorliegende Studie widmet sich explizit der Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen, wobei sowohl Personen, die aus Drittstaaten zugewandert sind, als auch Personen, die mit der Staatsbürgerschaft eines Drittstaates in Deutschland geboren wurden, eingeschlossen sind.⁵ ‚Drittstaatsangehörige‘ bezeichnet laut Art. 2 des Schengener Grenzkodex jede Person, die nicht Unionsbürger im Sinne des Art. 17 Abs. 1 des Vertrags ist und die nicht unter Artikel 2 Nr. 5 zu den „Personen zählt, die das Gemeinschaftsrecht auf freien Personenverkehr genießen“ (VO (EG) Nr. 562/2006). Staatsangehörige von Island, Norwegen, Liechtenstein und der Schweiz gelten nach dieser Definition und in dieser Studie nicht als Drittstaatsangehörige. Personen, die neben ihrer deutschen Staatsangehörigkeit ebenfalls die Staatsangehörigkeit eines

Drittstaats besitzen, werden in dieser Studie nicht gesondert erfasst.

Auch ist nicht gesetzlich festgelegt, wann die Integration in den Arbeitsmarkt als ‚gelingen‘ betrachtet wird. Bei der Bewertung des Gelingens oder Misslingens von Arbeitsmarktintegrationsprozessen wird allgemein darauf abgestellt, verschiedene Kennzahlen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt zu vergleichen. Zentrale Kennzahlen sind beispielsweise die Gesamtzahlen und Quoten zu Erwerbstätigkeit⁶, zu sozialversicherungspflichtiger⁷ und (ausschließlich) geringfügiger⁸ abhängiger Beschäftigung oder zu Arbeitslosigkeit⁹. Daneben werden

4 „Strukturelle Integration umfasst die Eingliederung von Zuwanderern in grundlegende Funktionssysteme einer Gesellschaft und die damit einhergehenden Möglichkeiten zu (institutionalisierter) gesellschaftlicher Teilhabe und Mitgestaltung. Die beiden wichtigsten Bereiche, in denen sich diese Dimension von Integration ausdrückt, sind das Durchlaufen des Bildungssystems sowie eine erfolgreiche Platzierung auf dem Arbeitsmarkt“ (Büttner/Stichs 2014: 168).

5 Zu den Einschränkungen siehe Einleitung.

6 **Erwerbstätig** sind alle Personen, „die einer Erwerbstätigkeit oder auch mehreren Erwerbstätigkeiten nachgehen, unabhängig von der Dauer der tatsächlich geleisteten oder vertragsmäßig zu leistenden wöchentlichen Arbeitszeit. Für die Zuordnung zu den Erwerbstätigen ist es unerheblich, ob aus dieser Tätigkeit der überwiegende Lebensunterhalt bestritten wird oder nicht. Zu den Erwerbstätigen gehören auch Soldaten (einschließlich der Wehr- und Zivildienstleistenden). Nicht zu den Erwerbstätigen zählen Personen in ihrer Eigenschaft als Grundstücks-, Haus- und Wohnungseigentümer oder als Eigentümer von Wertpapieren und ähnlichen Vermögenswerten“ (BA 2018a: 25f.).

7 Als **Sozialversicherungspflichtig beschäftigt** gelten alle Arbeitnehmerinnen und -nehmer, „die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind. Dazu gehören insbesondere auch Auszubildende, Altersteilzeitbeschäftigte, Praktikanten, Werkstudenten und Personen, die aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Ableistung von gesetzlichen Dienstpflichten (z. B. Wehrübung) einberufen werden“ (BA 2018b: Hinweise_SVB_GB). Nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen Beamte, Selbständige und mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldatinnen bzw. -soldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende (BA 2018a: 49).

8 Bei der **geringfügigen Beschäftigung** „wird zwischen der geringfügig entlohnten Beschäftigung und kurzfristigen Beschäftigung unterschieden. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro nicht überschreitet. Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage (im Zeitraum vom 01.01.2015 bis 31.12.2018: 3 Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage) begrenzt ist“ (BA 2017a).

9 **Arbeitslosigkeit** „ist im SGB III definiert und erfasst Personen, die vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, das 15 Wochenstunden und mehr umfasst, eine versicherungspflichtige Beschäftigung von mindestens 15 Wochenstunden suchen, den Vermittlungsbemühungen der Agenturen für Arbeit bzw. der Träger der Grundsicherung zur Verfügung

für den Vergleich auch sozialstrukturelle Merkmale herangezogen, beispielsweise die Geschlechts-, Alters- oder Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Mit dem Ergebnis des Vergleichs wird dann bewertet, ob und in wie weit Arbeitsmarktintegration gelingt (bspw. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2016: 172 und 185).

Verständnis von Arbeitsmarktintegration in dieser Studie

In dieser Studie wird der Fokus sowohl (a) auf die Integration in den Arbeitsmarkt als auch (b) auf die Integration in den Arbeitsplatz gelegt.

- a. Bei der Betrachtung von Arbeitsmarktintegration werden in dieser Studie Statistiken präsentiert, die beschreiben, in welchem Umfang Drittstaatsangehörige am Arbeitsmarkt partizipieren, also, wie viele Drittstaatsangehörige in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen. Ebenso werden Maßnahmen beschrieben, die die Partizipation von Drittstaatsangehörigen am Arbeitsmarkt erhöhen sollen, als auch solche Maßnahmen, die die Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen verbessern sollen, mithilfe derer wiederum eine höhere Partizipation von Drittstaatsangehörigen am Arbeitsmarkt erreicht werden soll.
- b. Bei der Arbeitsplatzintegration werden Maßnahmen von Unternehmen beschrieben, die die Anwerbung, das Ankommen und den Verbleib internationaler Beschäftigter in Unternehmen verbessern sollen.

2.1.2 Stellenwert

Der Integration von Drittstaatsangehörigen in den Arbeitsmarkt kommt in Deutschland hohe Bedeutung zu. So wird die Beteiligung am Arbeitsmarkt als Grundvoraussetzung zur aktiven Teilhabe an der Gesellschaft (BMAS 2017a) und als zentrales Element für den Integrationsprozess insgesamt verstanden. Dieses Verständnis wurde im Jahr 2005 gesetzlich festgeschrieben: Leitsatz des in dem Jahr in Kraft getretenen Zuwanderungsgesetzes und der darin erstmals bundesgesetzlich verankerten integrationspolitischen Maßnahmen ist, dass die Integration von rechtmäßig auf Dauer im Bundesgebiet lebenden Ausländerin-

nen bzw. Ausländern in das wirtschaftliche, kulturelle und gesellschaftliche Leben in der Bundesrepublik Deutschland gefördert und gefordert wird (§ 43 Abs. 1 AufenthG).

Zuletzt wurde der besondere Stellenwert der Arbeitsmarktintegration im Koalitionsvertrag der neuen Bundesregierung (geschlossen im März 2018 zwischen CDU, CSU und SPD) hervorgehoben: „Menschen mit Migrationshintergrund gehören zu unserer Gesellschaft und prägen sie mit. Ihre Repräsentanz auf allen Ebenen in den Unternehmen, gesellschaftlichen Einrichtungen und vor allem auch im öffentlichen Dienst gilt es weiterhin zu verbessern. [...] Wir bekennen uns zur Integration für diejenigen mit dauerhafter Bleibeperspektive. Dazu gehören Sprache und Arbeit“ (CDU/CSU/SPD 2018: 105f.). Die Bundesregierung unterstreicht, dass die „Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten [...] eine Kernaufgabe der Integrationspolitik der Bundesregierung“ ist (BMAS 2017a).

Dabei stuft die Bundesregierung Arbeitsmarktintegration auch langfristig als bedeutsam ein, da sie in ihr einen Beitrag zur Behebung eines partiellen und/oder zukünftigen Fachkräftemangels sieht. Dies bezieht sich sowohl auf die Fachkräftegewinnung im In- als auch aus dem Ausland. Ersteres meint die Aktivierung von Deutschen mit und ohne Migrationshintergrund sowie von bereits länger in Deutschland lebenden EU-Bürgerinnen bzw. -Bürgern und Drittstaatsangehörigen. Da allerdings davon ausgegangen wird, dass die Fachkräfteaktivierung im Inland nicht ausreichen wird (vgl. BMAS 2017b), wird zum anderen auf die Anwerbung, Rekrutierung und Arbeitsmarktintegration von Fachkräften aus dem Ausland gesetzt. Entsprechend beinhaltete das 2011 von der damaligen Bundesregierung verabschiedete Fachkräftekonzept die folgenden Punkte als einen von fünf Pfaden zur mittel- und langfristigen Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland:

- „Bessere berufliche Integration (arbeitsloser) Migrantinnen und Migranten
- Schnellere und transparentere Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit von ausländischen Berufsqualifikationen
- Arbeitsmarktorientierte Anpassung der Arbeitsmigration bei Berücksichtigung integrationspolitischer Aspekte“ (BMAS 2017b: 35f.).

Die politische Prioritätensetzung spiegelt sich auch in der öffentlichen Debatte wider: Nachdem mit der gestiegenen Fluchtzuwanderung ab 2015 die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Menschen ins

stehen und sich dort persönlich arbeitslos gemeldet haben“ (BA 2017b: 1).

Zentrum der öffentlichen Debatte gerückt war, wird in der letzten Zeit im Rahmen der Diskussion um die Einführung eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes wieder zunehmend die Anwerbung, Rekrutierung und Integration von Fachkräften in den öffentlichen Blick genommen.

Bedeutung der Arbeitsmarktintegration für die Bundesländer

Auch auf Ebene der Bundesländer wird der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund eine zentrale Bedeutung beigemessen. Dies machen die Bundesländer unter anderem in ihren Integrationsgesetzen und/oder Integrationsplänen bzw. Integrationskonzepten deutlich, wenn auch mit unterschiedlicher Betonung und Ausrichtung. So sieht zum Beispiel Nordrhein-Westfalen in Menschen mit Migrationshintergrund aller Altersgruppen ein wichtiges Potenzial an qualifizierten Fachkräften oder zu qualifizierenden zukünftigen Fachkräften. Das Land fördert daher alle Bestrebungen und Maßnahmen, die zu einer optimalen Nutzung der gesetzlichen, auf berufliche Integration der Menschen mit Migrationshintergrund abzielende Instrumente beitragen (§ 8 Abs. 1 und 2 TeilhIntegrG NRW¹⁰). Einen anderen Ansatz verfolgt beispielsweise Bayern, das die Mitverantwortung der Wirtschaft als Integrationsakteur betont und Förderung für die Umsetzung von Integrationsmaßnahmen von Unternehmen in Aussicht stellt (§ 1 und 2 Bay-IntG¹¹).

2.1.3 Monitoring und Evaluation der Arbeitsmarktintegration

In Deutschland finden sich auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene verschiedene periodische Berichte, Monitorings und Evaluationen zum Stand der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund allgemein, sowie zur Arbeitsmarktintegration im Speziellen. Aufgrund der vergleichsweise guten Datenverfügbarkeit in diesem Bereich ist die Arbeitsmarktintegration oft ein zentraler Bestandteil der Monitorings. Auf Bundesebene veröffentlicht das Statistische Bundesamt auf Basis des Mikrozensus die sogenannten ‚Integrationsindikatoren‘. Sie stehen ab 2005 zur Verfügung und „beleuchten unter anderem Strukturdaten der ausländischen Bevölkerung, den Bildungsstand, Erwerbs-

chancen und die Wohnsituation“ (Statistisches Bundesamt 2017c: 4). Zentrale Indikatoren im Bereich der Arbeitsmarktintegration sind der Anteil der Erwerbslosen in der Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen, die Erwerbsbeteiligung, die Armutsgefährdungsquote sowie der Anteil der ‚Working Poor‘, die „den Anteil der armutsgefährdeten Erwerbstätigen an allen Erwerbstätigen dar[stellt]“ (Statistisches Bundesamt 2017d).

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration hat 2009 und 2011 zwei ‚Integrationsindikatorenberichte‘ veröffentlicht, in denen die Arbeitsmarktintegration ebenfalls eine große Rolle spielte. So wurden im zweiten Bericht (ISG/WZB 2011) unter anderem die „Beschäftigungslücke“ bzw. die Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren, das Rentenzugangsalter, die Selbständigenquote, die Arbeits-/Erwerbslosenquote sowie die Beteiligung an beruflicher Fort- und Weiterbildung betrachtet. Zusätzlich wurde mit multivariaten Modellen analysiert, inwieweit Unterschiede in der Arbeitsmigration mit dem Migrationshintergrund oder mit anderen sozialstrukturellen Merkmalen zusammenhängen. Eine Neuauflage des Indikatorenberichtes ist in Vorbereitung.

Eine zentrale Veröffentlichung auf Länderebene ist das ‚Integrationsmonitoring der Länder‘, eine „länderübergreifende Auswertung zum Stand der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Bundesländern“, die zahlreiche Themenfelder umfasst, aber auch ausführlich den Stand der Arbeitsmarktintegration berücksichtigt (IntMK 2018b). Das Monitoring wird seit 2011 länderübergreifend durchgeführt und erscheint alle zwei Jahre, zuletzt im Jahr 2017 (abgedeckter Zeitraum: 2013-2015). Es umfasst die folgenden Themenfelder: Bevölkerung / Demografie, rechtliche Integration, Sprachkenntnisse und Kindertagesbetreuung, Bildung, Gesundheit, Wohnen, Kriminalität, Interkulturelle Öffnung sowie Arbeitsmarkt / Lebensunterhalt. Für diese Themenfelder wurde jeweils ein Set an Indikatoren definiert, mit denen der Stand der Integration im jeweiligen Themenfeld bestimmt wird. Der Stand der Arbeitsmarktintegration wird im Integrationsmonitoring der Länder über die folgenden Indikatoren ermittelt:

- Erwerbstätigenquote
- Erwerbsquote
- Stellung im Beruf
- Geringfügige Beschäftigung
- Erwerbslosenquote
- Arbeitslosenquote
- Armutsrisikoquote
- Quelle des überwiegenden Lebensunterhalts

10 Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (Teilhabe- und Integrationsgesetz).

11 Bayerisches Integrationsgesetz.

- Erwerbsfähige Bezieher/-innen von Leistungen nach dem SGB II – Bevölkerungsanteil
- Erwerbsfähige Bezieher/-innen von Leistungen nach dem SGB II – Migrationshintergrund

Neben dem Integrationsmonitoring findet sich in Deutschland eine breite Forschungslandschaft zum Themenfeld der Integration, oft mit besonderem Fokus auf die Integration in den Arbeitsmarkt. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, hat einen gesetzlichen Auftrag zur Erforschung des Arbeitsmarktes: „Aufgabe des IAB ist es, kontinuierliche und langfristige Forschung zur Entwicklung der Beschäftigung und des Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung regionaler Differenzierungen und der Wirkungen der aktiven Arbeitsförderung sowie Forschungen zu den Wirkungen der Leistungen der Eingliederung und der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts durchzuführen“ (IAB 2018). Ein wichtiges Forschungsprojekt des IAB im Kontext der Arbeitsmarktintegration ist das Kooperationsprojekt ‚IAB-SOEP Migrationsstichprobe‘. Dabei handelt es sich um eine Panel-Haushaltsbefragung, die seit 2013 durchgeführt wird. Das IAB führt die Befragung und Auswertung gemeinsam mit dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) durch. Hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration erfasst die Befragung unter anderem die folgenden Indikatoren:

- Beschäftigung
- Selbständigkeit
- Arbeitslosigkeit in Deutschland und dem Herkunftsland
- Verdienste
- Voll- und Teilzeitarbeit
- Arbeitsstunden
- Leistungsbezug
- Reservationslohn
- Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (vgl. IAB/SOEP o.J.: 2).

Auch das ‚Forschungszentrum Migration, Integration, Asyl‘ des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge erstellt Studien, die sich u. a. mit der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten sowie Geflüchteten beschäftigen. Dazu zählen diverse Befragungen von Arbeitsmigrantengruppen, aber auch Mehrthemenstudien, die bei verschiedenen Migrantengruppen – so z. B. Eingebürgerten oder Heiratsmigrantinnen und -migranten – auch die Arbeitsmarktintegration erfassen (vgl. BAMF 2018e).

Die Bundesregierung fördert zudem diverse Forschungsinstitute, wie beispielsweise das am 31. Juli 2017 gegründete und durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderte Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM)¹² oder das seit 2016 durch das BMAS geförderte Fördernetzwerk Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung (FIS)¹³, das jüngst in diesem Jahr einen Schwerpunkt auf das Themenfeld „Migration und Sozialstaat“ gerichtet hat (BMAS 2018).

In vielen der Forschungsprojekte wird dabei auf regelmäßig veröffentlichte Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen (vgl. Kapitel 2.3.2.1 zu Statistiken zur Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen).

2.2 Rechtlicher Rahmen

2.2.1 Rechtliche Grundlagen des Arbeitsmarktzugangs für Drittstaatsangehörige in Deutschland

Aufenthaltstitel und Aufenthaltzweck

Das Aufenthaltsgesetz (AufenthG)¹⁴ regelt den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländerinnen bzw. Ausländern in Deutschland. Es kennt verschiedene Aufenthaltstitel: das Visum (im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 3 AufenthG), die Aufenthaltserlaubnis (§ 7 AufenthG), die Blaue Karte EU (§ 19a), die ICT-Karte (§ 19b AufenthG), die Mobiler-ICT-Karte (§ 19d AufenthG), die Niederlassungserlaubnis (§ 9 AufenthG) sowie die Erlaubnis zum Daueraufenthalt - EU (§ 9a AufenthG) (§ 4 Abs. 1 Satz 2 AufenthG). Ein Aufenthaltstitel kann zu verschiedenen Zwecken erteilt werden: zum Zweck der Ausbildung (§§ 16-17b AufenthG), zum Zweck der Erwerbstätigkeit (§§ 18-21 AufenthG), aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (§§ 22-26 AufenthG) oder aus familiären Gründen (§§ 27-36a AufenthG).¹⁵

12 Webseite des DeZIM: <https://www.dezim-institut.de/>.

13 Webseite des FIS: <https://www.fis-netzwerk.de>.

14 Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet.

15 Zudem bestehen besondere Aufenthaltsrechte (§§ 37-38a AufenthG).

Erwerbstätigkeit

Die unbefristeten Aufenthaltstitel, also die Niederlassungserlaubnis und die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU, berechtigen zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit (§ 9 Abs. 1 Satz 2 AufenthG sowie § 9a Abs. 1 Satz 2 i. V. m. § 9 Abs. 1 Satz 2 AufenthG). Bei den befristeten Aufenthaltstiteln können neben den explizit zum Zweck der Erwerbstätigkeit erteilten Aufenthaltstiteln auch Aufenthaltstitel zu anderen Zwecken die Erwerbstätigkeit erlauben. Dies ist beispielsweise bei Aufenthaltstiteln zum Familiennachzug der Fall (§ 27 Abs. 5 AufenthG). Das AufenthG regelt in Verbindung mit der Beschäftigungsverordnung (BeschV)¹⁶ dabei die rechtlichen Voraussetzungen für und eventuelle Beschränkungen beim Arbeitsmarktzugang. Je nach Rechtsgrundlage auf der ein Aufenthaltstitel erteilt wird, bestehen für Drittstaatsangehörige also Unterschiede im Zugang zum Arbeitsmarkt. Eine Übersicht der Arbeitsmarktzugangsberechtigung der insgesamt über 100 Rechtsgrundlagen für einen Aufenthalt nach AufenthG ist vom IQ Netzwerk Niedersachsen aufgearbeitet worden (IQ Niedersachsen 2018)¹⁷.

Jeder Aufenthaltstitel muss erkennen lassen, ob die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erlaubt ist. Einer Ausländerin bzw. einem Ausländer, die bzw. der keine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung (§ 18 AufenthG) besitzt, kann die Ausübung einer Beschäftigung nur erlaubt werden, wenn die Bundesagentur für Arbeit (BA) zugestimmt hat oder durch Rechtsverordnung bestimmt ist, dass die Ausübung der Beschäftigung ohne Zustimmung der BA zulässig ist (§ 4 Abs. 2 Sätze 1-3 AufenthG). Die Zustimmung der BA kann die Dauer und die berufliche Tätigkeit festlegen sowie die Beschäftigung auf bestimmte Betriebe oder Bezirke beschränken (§ 39 Abs. 4 AufenthG).

2.2.2 Rechtliche Rahmenbedingungen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration

In Deutschland existiert kein zentrales Gesetzeswerk, das die Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen umfassend regeln würde, auch, da die gesetzliche Rahmung der Arbeitsmarktintegration in mehrere Rechtsbereiche fällt (Aufenthaltsrecht, Arbeitsrecht

etc.). Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen der arbeitsmarktpolitischen Instrumente sowie der rechtlichen Regularien, die spezifisch auf die Förderung der Arbeitsmarktintegration abstellen.

2.2.2.1 Allgemeine arbeitsmarktpolitische Instrumente

Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Ein zentrales Element bei der Integration in den Arbeitsmarkt sind die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik des SGB II und III¹⁸. Sie verfolgen das Ziel, „Arbeitslose nachhaltig in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu integrieren. Um eine dauerhafte Beschäftigung zu sichern, sollen Beschäftigungschancen erweitert und Beschäftigungsfähigkeit erhalten werden. Aus- und Weiterbildungsförderung sind Kernelemente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Damit dient die aktive Arbeitsmarktpolitik nicht nur der Verhinderung individueller Notlagen, sondern erfüllt auch den ökonomischen Zweck, das bestehende Arbeitskräftereservoir [ggf., d. Verf.] für andere Wirtschaftssektoren zu qualifizieren“ (EMN/BAMF 2015: 13). Entsprechende Maßnahmen werden von den Jobcentern sowie den Agenturen für Arbeit nach den Bestimmungen von SGB II bzw. III umgesetzt und unterteilen sich in:

- Aktivierung und berufliche Eingliederung,
- Berufswahl und Berufsausbildung,
- berufliche Weiterbildung,

18 Die aktiven arbeitsmarktpolitischen Instrumente dienen der Arbeitsförderung. „Die Arbeitsförderung soll dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken, die Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unterstützen. Dabei ist insbesondere durch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip der Arbeitsförderung zu verfolgen. Die Arbeitsförderung soll dazu beitragen, dass ein hoher Beschäftigungsstand erreicht und die Beschäftigungsstruktur ständig verbessert wird. Sie ist so auszurichten, dass sie der beschäftigungspolitischen Zielsetzung der Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung entspricht“ (§ 1 Abs. 1 SGB III). Das SGB II regelt die Grundsicherung für Arbeitsuchende und enthält ebenfalls Instrumente der Arbeitsförderung. So sollen die Leistungen der Grundsicherung unter anderem darauf ausgerichtet sein, dass durch eine Erwerbstätigkeit Hilfebedürftigkeit vermieden oder beseitigt, die Dauer der Hilfebedürftigkeit verkürzt oder der Umfang der Hilfebedürftigkeit verringert wird, und die Erwerbsfähigkeit einer leistungsberechtigten Person erhalten, verbessert oder wieder hergestellt wird (§ 1 Abs. 2 Satz 4 Nr. 1-2 SGB II).

16 Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern.

17 Abrufbar unter https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/Zugang_SGB_II_und_Arbeitsmarkt.pdf (05.09.2018).

- Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (hierunter fallen die Förderung abhängiger Beschäftigung sowie die Förderung der Selbstständigkeit),
- besondere Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen,
- Beschäftigung schaffenden Maßnahmen sowie
- freie und sonstige Förderung (Auflistung nach BA 2018c).

Ob Leistungen an Drittstaatsangehörige gewährt werden, hängt allerdings von verschiedenen Faktoren ab, so u. a. von den Bestimmungen des jeweiligen Aufenthaltsstatus oder der Dauer einer vorhergehenden sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.

Leistungsberechtigung nach SGB II

Die Rechtsgrundlage, auf der ein Aufenthaltstitel erteilt wird, bedingt, ob die Anspruchsvoraussetzungen der betroffenen Person erfüllt sind, Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) zu erhalten, also neben den Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts auch Leistungen zur Eingliederung in Arbeit zu erhalten (vgl. § 7 Abs. 1 Satz 2-7 SGB II). Eine Übersicht der Leistungsberechtigungen nach Aufenthaltsstatus findet sich unter IQ Niedersachsen 2018.¹⁹

Leistungsberechtigung nach SGB III

„Prinzipiell besteht für Drittstaatangehörige die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Maßnahmen der Arbeits- und Ausbildungsförderung. Hierunter fallen z. B. Arbeitsmarktaktivierung und berufliche Eingliederung (§ 45 SGB III); Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III); Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (§ 51 SGB III); Berufsausbildungsbeihilfe (§ 56 SGB III); Ausbildungsbegleitende Hilfen (§ 75 SGB III); Außerbetriebliche Berufsausbildung (§ 76 SGB III) oder BaföG²⁰“ (IQ 2018d).

Ob und ab wann eine Förderung möglich ist, hängt mit dem Aufenthaltsstatus zusammen. Beispielsweise haben Personen mit einem unbefristeten Aufenthaltstitel sofort Zugang zur Förderung (§ 59 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB III), während Personen im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Ausbildung oder der Erwerbstätigkeit Fördermaßnahmen frühestens nach fünf Jahren in Anspruch nehmen können (§ 59 Abs. 3 SGB III) (vgl. IQ 2018d).

19 Abrufbar unter https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/Zugang_SGB_II_und_Arbeitsmarkt.pdf (05.09.2018).

20 Bundesausbildungsförderungsgesetz.

Passive Leistungen

Darüber hinaus spielen bei Arbeitsuchenden auch die als passiv bezeichneten Leistungen der Arbeitsmarktpolitik eine Rolle. Sie dienen u. a. auch der Deckung des Lebensunterhalts. Hierzu gehören das Arbeitslosengeld, das Insolvenzgeld, das Kurzarbeitergeld sowie – gerade bei Hilfebedürftigkeit – die Grundsicherung für Arbeitsuchende, mit der das soziokulturelle Existenzminimum sichergestellt wird (EMN/BAMF 2015: 12f.).

Arbeitsmarktintegration über die Regelsysteme

Grundsätzlich zielen sowohl die passiven wie auch die aktiven Maßnahmen auf alle Personen ab, die zur Erwerbsbevölkerung gehören, vorausgesetzt, sie erfüllen die entsprechenden Zugangsvoraussetzungen (s. o.). Aufgrund dieser ‚Arbeitsmarktintegration über die Regelsysteme‘, ist die Arbeitsverwaltung ein zentraler Akteur im Bereich der Integration von Drittstaatsangehörigen. Die Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Jobcenter), haben beispielsweise die Möglichkeit, arbeitslose und Sozialleistungen nach SGB II beziehende ausländische Staatsangehörige im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung²¹ zur Teilnahme an einem Integrationskurs zu verpflichten (vgl. § 44a Abs. 1 Sätze 3-5 AufenthG).

2.2.2.2 Flankierender institutioneller Rahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration

Im AufenthG regeln die §§ 43 bis 45a die Integrationsangebote des Bundes. Die §§ 43, 44 und 44a AufenthG regeln dabei den Integrationskurs und § 45 AufenthG das Integrationsprogramm. Durch das Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz, das am 24. Oktober 2015 in Kraft trat, wurde ergänzend die berufsbezogene Deutschsprachförderung eingeführt, die das explizite Ziel hat, die Integration in den Arbeitsmarkt durch Maßnahmen der berufsbezogenen Deutschsprachförderung zu unterstützen (§ 45a Abs. 1 Satz 1 AufenthG) (zur praktischen Umsetzung vgl. Kapitel 3.2.2).

21 Die sog. Eingliederungsvereinbarung wird zwischen der als arbeitslos gemeldeten Person und dem Jobcenter getroffen. Sie soll bestimmen, welche Leistungen zur Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit nach betroffene Person erhält, welche Bemühungen erwerbsfähige Leistungsberechtigte in welcher Häufigkeit zur Eingliederung in Arbeit mindestens unternehmen sollen und in welcher Form diese Bemühungen nachzuweisen sind, und wie Leistungen anderer Leistungsträger in den Eingliederungsprozess einbezogen werden (vgl. § 15 Abs. 2 Satz 2 SGB II).

Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)²², welches als Teil des Anerkennungsgesetzes²³ am 1. April 2012 in Kraft trat, bildet mit einzeln fachgesetzlichen Regelungen für die Bundesberufe sowie mit den entsprechenden Regelungen zu den landesrechtlich geregelten Berufen den Rahmen dafür, dass Fachkräfte mit einem im Ausland erworbenen Berufsabschluss Transparenz über ihre Qualifikationen herstellen können (sog. Gleichwertigkeitsprüfung). Mit dem Gesetz wurden die Verfahren zur Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen im Zuständigkeitsbereich des Bundes vereinfacht, vereinheitlicht und insbesondere für Drittstaatsangehörige geöffnet (Anerkennung in Deutschland 2018a). So sollen die Chancen von Zugewanderten auf eine adäquate Beschäftigung erhöht und ihre Integration befördert werden: Alle Personen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen haben einen Rechtsanspruch, ihren ausländischen Abschluss auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf prüfen zu lassen. Wenn keine volle Gleichwertigkeit bescheinigt wird, hat man die Möglichkeit, die wesentlichen Unterschiede auszugleichen (IQ o. J.) (vgl. auch Kapitel 3.2.1 zu Maßnahmen).

Geregelt werden die Verfahren zur Anerkennung sowohl von reglementierten Berufen wie auch von nicht reglementierten Berufen. Reglementierte Berufe sind berufliche Tätigkeiten, deren Aufnahme oder Ausübung durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist; eine Art der Ausübung ist insbesondere die Führung einer Berufsbezeichnung, die durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf Personen beschränkt ist, die über bestimmte Berufsqualifikationen verfügen (vgl. § 3 Abs. 5 BQFG). Für diese Berufe ist ein Anerkennungsverfahren also zwingend.

Seit Inkrafttreten des Bundes-Anerkennungsgesetzes (im April 2012) sind bis Ende 2017 rund 111.000 Anträge auf Anerkennung in den Bundesberufen eingegangen (BiBB 2018: 1). Die Zahl der Anträge ist jährlich deutlich gestiegen (von ca. 15.500 in 2013 auf 25.000 in 2017). Im Jahr 2017 endeten 61 % der Verfahren mit einer vollen Gleichwertigkeit, nur 2 % der Anträge wurden gänzlich abgelehnt. Der Rest erzielte eine teilweise Gleichwertigkeit, hier sind Ausgleichsmaßnahmen möglich. 14 % der Anträge wurden aus dem Ausland gestellt. Die Evaluation des Anerkennungsgesetzes des Bundes in 2017 belegte, dass Personen, die ein Anerkennungsverfahren erfolgreich durchlaufen

haben, häufiger, zeitlich umfangreicher und qualifikationsnäher erwerbstätig sind, als zum Zeitpunkt der Antragstellung. Die ehemaligen Antragsteller erzielten nach der Anerkennung im Mittel 40 % höhere Arbeits-einkommen; das monatliche Bruttoeinkommen wächst nach erfolgreicher Berufsankennung durchschnittlich um 1.000 Euro (Ekert et al. 2017).

22 Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen.

23 Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen.

2.3 Statistik

Zur Einordnung werden zunächst Statistiken zur Anzahl, Zusammensetzung und Aufenthaltsstatusgruppen der in Deutschland aufhältigen Drittstaatsangehörigen präsentiert (Kapitel 2.3.1). Anschließend werden Statistiken zur Arbeitsmarktbeteiligung von Drittstaatsangehörigen in Deutschland dargestellt (Kapitel 2.3.2).

Während auch Staatsangehörigkeitsgruppen ohne bedeutende Fluchtmigration in diesem Zeitraum angewachsen sind (bspw. China + ca. 25.000 Personen), war im Zeitraum 2014 bis 2017 ein bedeutender Zuwachs aber vor allem bei den Staatsangehörigkeitsgruppen mit einem hohen Anteil von geflüchteten Migrantinnen und Migranten zu verzeichnen. Dies gilt beispielsweise für die Gruppe der syrischen (+ ca. 405.000 Personen), afghanischen (+ ca. 130.000 Personen) und irakischen (+ ca. 98.000 Personen) Staatsangehörigen (vgl. Abbildung 2).

2.3.1 Statistiken zu Drittstaatsangehörigen in Deutschland

2.3.1.2 Aufenthaltstitel von Drittstaatsangehörigen

2.3.1.1 Anzahl der Drittstaatsangehörigen und Zusammensetzung

Die Anzahl der in Deutschland gemeldeten Drittstaatsangehörigen ist laut Ausländerzentralregister (AZR) von 2014 bis 2017 um 1.440.267 Personen (ca. 32,5 %) auf insgesamt 5.873.360 Personen kontinuierlich angewachsen (vgl. Abbildung 1).

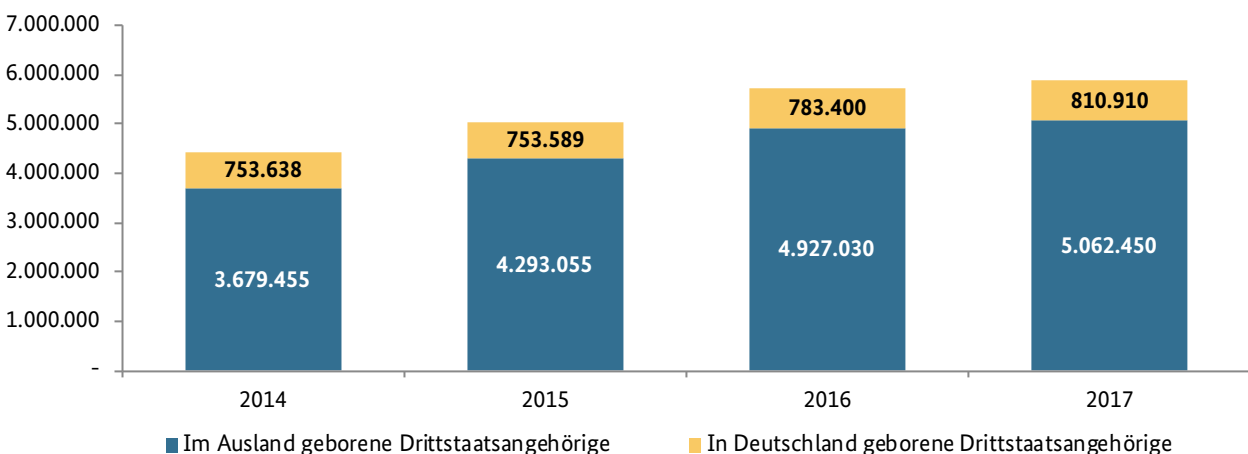
Von den insgesamt 5.873.360 Drittstaatsangehörigen, die sich am 31. Dezember 2017 in Deutschland aufhielten, waren 92.785 Personen von der Erfordernis eines Aufenthaltstitels befreit (beispielsweise, da sie Freizügigkeit nach EU-Recht genießen). Bei den übrigen 5.780.575 Personen, die eines Aufenthaltstitels bedürfen, stellte sich die Verteilung auf Aufenthaltstitel und -zwecke zum gleichen Stichtag wie folgt dar (vgl. Tabelle 1).

Dabei macht die Gruppe der in Deutschland geborenen Drittstaatsangehörigen den kleineren Teil der Drittstaatsangehörigen insgesamt aus. Während diese Gruppe zwischen 2014 und 2017 um insgesamt 57.272 Personen wuchs, stieg die Anzahl der im Ausland geborenen Drittstaatsangehörigen im selben Zeitraum um 1.382.995 Personen, was vor allem auf die hohe Fluchtzuwanderung in diesem Zeitraum zurückgeführt werden kann.

Erwerbstätigkeit mit Aufenthaltstitel

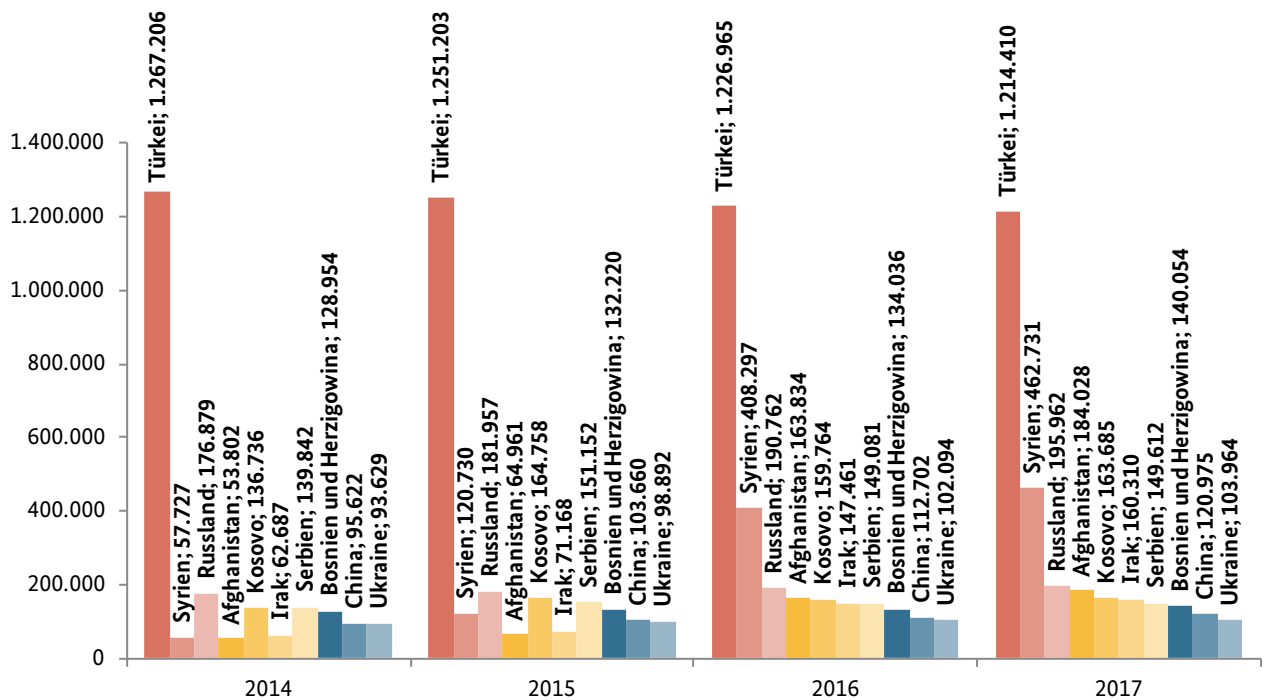
Die einzelnen Aufenthaltstitel gehen mit unterschiedlichen Voraussetzungen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit einher. In der Regel muss die BA der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zu Erwerbszwecken zustimmen (vgl. § 39-42 AufenthG). Im Jahr 2017 tat die BA dies in 283.922 Fällen und versagte ihre Zustimmung in 54.679 Fällen (BA 2018f: 73).

Abbildung 1: Anzahl der Drittstaatsangehörigen (nach Geburtsort) 2014-2017



Quelle: Ausländerzentralregister, eigene Berechnungen auf Grundlage von: Statistisches Bundesamt 2015, 2016, 2017b, 2018a, jeweils Tabelle 7, jeweils Bestandswerte jeweils vom 31.12.

Abbildung 2: Drittstaatsangehörige nach Staatsangehörigkeit, TOP 10 in 2017 (2014-2017)



Hinweis: Bestandswerte jeweils 30. Juni.
Quelle: Ausländerzentralregister, Stichtag 2.8.2018.

Tabelle 1: Aufenthaltsrechtliche Situation von Drittstaatsangehörigen mit Erfordernis eines Aufenthaltstitels - Bestand - 2014-2017

		2014	2015	2016	2017	
Mit Aufenthaltstitel	Insgesamt	3.730.091	3.861.874	4.277.275	4.657.955	
	unbefristet	2.434.667	2.463.684	2.479.460	2.474.190	
	befristet	1.295.424	1.398.190	1.797.815	2.183.765	
	Davon Zweck	Zum Zweck der Ausbildung	175.095	190.807	200.630	201.540
		Zum Zweck der Erwerbstätigkeit	112.698	123.882	147.620	181.565
		Völkerrechtliche, humanitäre, politische Gründe	240.948	319.926	633.615	922.735
		Familiäre Gründe	646.409	644.744	694.410	754.425
	Besondere Aufenthaltsrechte	120.274	118.831	121.540	123.505	
ohne Aufenthaltstitel	Insgesamt	510.676	959.577	1.149.425	880.070	
	Duldung	112.767	155.103	154.780	166.675	
	Aufenthaltsgestattung	177.900	349.806	558.040	369.375	
	Ohne Aufenthaltstitel, Duldung oder Gestattung*	220.009	454.668	436.605	344.020	
Antrag auf Aufenthaltstitel gestellt		131.746	155.355	201.545	242.545	

* „Zu dieser Kategorie zählen Ausländer und Ausländerinnen, die weder durch EU-Recht freizügigkeitsberechtigt sind, noch einen Aufenthaltstitel, eine Duldung oder eine Gestattung haben. Erstens gehören zu dieser Gruppe von Ausländer und Ausländerinnen Personen, die sich als Ausreisepflichtige in Deutschland aufhalten, weil ihr Antrag auf Erteilung eines Aufenthaltstitels abgelehnt wurde, ihr Aufenthaltstitel durch Nichtverlängerung erloschen ist oder weil bei ihnen eine aufenthaltsbeendende Maßnahme durchgeführt wurde (z.B. Ausweisung). Zweitens gehören zu dieser Kategorie Datensätze, die im AZR ohne Informationen zum aufenthaltsrechtlichen Status geführt werden. Dies ist der Fall, wenn Datensätze im AZR unvollständig angelegt wurden. Im Zuge der hohen Zuwanderung von Schutzsuchenden kam es im Jahr 2015 vermehrt zu solchen Fällen. Bei diesen Datensätzen ist unklar, ob es sich um aufhältige Personen oder Dubletten handelt (d.h. die Person wird mittlweile unter einem anderen Datensatz geführt) oder ob eine Ausreise ohne behördliche Kenntnisnahme stattgefunden hat“ (Statistisches Bundesamt 2018a: Textteil, Definitionen von ausgewählten Begriffen und Merkmalen).

Es ist dabei zu beachten, dass nicht alle Personen mit einem Aufenthaltstitel, der zur Erwerbstätigkeit berechtigt, auch erwerbstätig sein müssen. Es lässt sich also aus der Gesamtzahl der erteilten Aufenthaltstitel, die zur Erwerbstätigkeit berechtigen, keine Aussage über die tatsächliche Arbeitsmarktbeteiligung von Drittstaatsangehörigen treffen. Statistische Angaben darüber, wie viele Personen von ihrer Berechtigung zur Erwerbstätigkeit Gebrauch machen, existieren nicht.

2.3.2 Statistiken zur Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen

Bei den im Folgenden dargestellten Statistiken wird nicht nach Statusgruppen unterschieden, sondern die Gruppe der Drittstaatsangehörigen insgesamt dargestellt. Die Statistiken enthalten somit auch Personen, die Aufenthaltstitel zum Zweck der Ausbildung oder aus völkerrechtlichen, politischen oder humanitären Gründen besitzen.²⁴ In Deutschland ist der Zuwachs der Gruppe der Drittstaatsangehörigen seit 2014/2015 vor allem durch die verstärkte Fluchtzuwanderung zu erklären (vgl. Kapitel 2.3.1). Dies spiegelt sich auch in den Angaben zu Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten wider. Wo möglich, wird diese Entwicklung gesondert ausgewiesen.

2.3.2.1 Verfügbare Daten zur Arbeitsmarktintegration

Um den Grad der Arbeitsmarktbeteiligung der in Deutschland aufhältigen Drittstaatsangehörigen bemessen zu können, kann auf die umfangreichen Statistiken der BA zum Arbeitsmarktgeschehen in Deutschland zurückgegriffen werden. Zwei statistische Quellen der BA sind für die vorliegende Fragestellung zentral: die Beschäftigungsstatistik und die Arbeitslosenstatistik.

Die **Beschäftigungsstatistik** enthält Angaben über sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte sowie über ihre Beschäftigungsverhältnisse. Es handelt sich um eine Vollerhebung, die auf den Meldungen der Arbeitgeber zur Kranken-, Renten-, Pflege- und/oder Arbeitslosenversicherung beruht (sog. Sekundär-

statistiken). In der Statistik sind u. a. Angaben zu Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und dem Wirtschaftszweig, in dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, enthalten (BA 2017c). Nicht in der Statistik erfasst sind Beamtinnen und Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldatinnen bzw. -soldaten, da diese nicht sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind (BA 2018b: Hinweise_SVB_GB).²⁵

Die **Arbeitslosenstatistik** hingegen enthält Daten und Strukturen zur registrierten Arbeitslosigkeit. Sie umfasst alle Arbeitslosen, nichtarbeitslose Arbeitssuchende sowie Nichtarbeitsuchende, die als solche bei einer Agentur für Arbeit der BA oder einem Jobcenter gemeldet sind. Die Statistik wird aus den Verwaltungsprozessdaten der BA sowie der Optionskommunen (vgl. Kapitel 2.4.3) gewonnen und stellt eine Vollerhebung dar. Weiter lassen sich die Daten der Arbeitslosenstatistik hinsichtlich der sozialstrukturellen Merkmale nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit differenzieren (BA 2017d).

In verschiedenen regelmäßigen Publikationen der BA werden die Beschäftigungs- und Arbeitslosenstatistiken nach Staatsangehörigkeit aufgeschlüsselt präsentiert. Im monatlichen Bericht ‚Arbeitsmarkt für Ausländer (Monatszahlen)‘ aus der Berichtsreihe ‚Analyse Arbeitsmarkt‘ werden beispielsweise Daten zu Ausländern bzw. Ausländerinnen in Arbeitslosigkeit, Beschäftigung und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen dargestellt und analysiert (vgl. BA 2018e). In der monatlich bzw. in Teilen quartalsweise herausgegebenen Reihe ‚Migrations-Monitor Arbeitsmarkt‘ (vgl. BA 2018j) werden wiederum Prozess- und Strukturkennzahlen, Daten zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, zu Beschäftigten nach Staatsangehörigkeiten und zu sog. Ausländerarbeitslosenquoten präsentiert.²⁶

Zum Teil lassen die Daten der BA nur eine Unterscheidung zwischen den Kategorien ‚ausländische Staatsangehörige‘ und ‚deutsche Staatsangehörige‘ zu, in Teilen lassen die Daten aber auch eine Unterscheidung nach

²⁴ Vgl. Kapitel 1: Dies ergibt sich zum einen aus den Vorgaben des EMN, zum anderen daraus, dass die im AZR vorhandenen Daten zu Aufenthaltswegen nicht mit den Arbeitsmarktstatistiken der BA verknüpft sind und somit eine detaillierte Aufstellung der Beschäftigten- bzw. Arbeitslosenzahlen nach Aufenthaltsweg nicht erfolgen kann.

²⁵ Die Selbstständigkeit von Drittstaatsangehörigen wird in dieser Studie nicht betrachtet. Daten zur Gründungstätigkeit von Drittstaatsangehörigen finden sich unter Metzger 2017: 5.

²⁶ Darüber hinaus existieren auch Daten zur Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund, die aber aufgrund der Zielsetzung dieser Studie im Folgenden nicht aufgeführt werden: zum einen Daten der BA zur Arbeitslosen-, Grundsicherungs- und Förderstatistik, auf der Grundlage freiwilliger Angaben der betroffenen Personen zu ihrem Migrationshintergrund (BA o. J.b), zum anderen Daten des Statistischen Bundesamts zu Erwerbstätigkeit, die auf Hochrechnungen des Mikrozensus beruhen (Statistisches Bundesamt 2017c).

Drittstaatsangehörigen²⁷ zu. Im Folgenden wird kenntlich gemacht, auf welche Gruppe jeweils Bezug genommen wird.

Des Weiteren kann in den benannten Statistiken nicht nach Aufenthaltstitel und Aufenthaltszweck unterschieden werden. Statistische Aussagen können folglich nur für die Gesamtheit aller Drittstaatsangehörigen (bzw. Ausländerinnen/Ausländer) getroffen werden. Die Daten umfassen auch Personen mit einem Aufenthaltstitel zum Zweck des Studiums oder aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen.

2.3.2.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Von 2014 bis 2017 stieg die Anzahl der in Deutschland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um mehr als zwei Millionen Personen an. Im Juni 2017 waren 32.164.973 Personen in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis beschäftigt, während es im Jahr 2014 noch 30.174.505 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte waren. Auch in der Gruppe der Drittstaatsangehörigen stieg die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten an: von 1.205.295 Personen im Juni 2014 auf 1.532.075 Personen im Juni 2017. Drittstaatsangehörige machen dabei einen immer größeren Teil der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten insgesamt aus: während ihr Anteil im Juni 2014 noch bei 4,0 % lag, wuchs der

27 In den verwendeten Statistiken der BA fallen, in Übereinstimmung mit der in dieser Studie und im Rahmen des EMN verwendeten Definition, Staatsangehörige von Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz nicht unter die Kategorie ‚Drittstaatsangehörige‘.

Anteil bis zum Juni 2017 auf 4,8 % (vgl. Tabelle 2) (BA 2018b: Tabelle 3).

Die Entwicklung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen ist in den letzten vier Jahren vor allem durch die Zuwanderung aus den acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländern (TOP 8) geprägt.²⁸ Während in 2014 lediglich 5,6 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen die Staatsangehörigkeit eines der acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländer innehatte, wuchs dieser Anteil bis 2017 auf 10,2 % (ein Zuwachs von ca. 90.000 Personen).

In anderen Drittstaatengruppen, die in der Statistik der BA ausgewiesen werden, war kein so deutlicher prozentualer Aufwuchs zu verzeichnen: Der Anteil der Beschäftigten aus osteuropäischen Drittstaaten²⁹ variierte zwischen 2014 und 2017 nur gering und lag 2017 bei 7,6 % aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen (Zuwachs ca. 24.000 Personen), wohingegen der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus den Balkanstaaten³⁰ im gleichen Zeitraum leicht von 15,5 % auf 16,9 % stieg (Zu-

28 Diese Staaten sind: Eritrea, Nigeria, Somalia, Afghanistan, Irak, Iran, Pakistan sowie Syrien. Nicht alle Personen, die die Staatsangehörigkeit einer dieser Staaten haben, sind in Deutschland mit einem Aufenthaltstitel aus völkerrechtlichen, politischen oder humanitären Gründen aufhältig. Da die Daten des AZR zu Aufenthaltszwecken nicht mit den Daten der BA zu sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung verknüpft sind, kann an dieser Stelle jedoch keine Aussage darüber getroffen werden, wie hoch der Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen aus diesen Staaten ist, die bspw. einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit oder aus familiären Gründen besitzen.

29 Russland und die Ukraine.

30 Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien und Serbien.

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt und von Drittstaatsangehörigen (2014-2017)

Jahr (jeweils Juni)	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte insgesamt	Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Drittstaatsangehörige	Anteil der Drittstaatsangehörigen an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten
2014	30.174.505	1.205.295	4,0 %
2015	30.771.297	1.268.332	4,1 %
2016	31.443.318	1.371.453	4,4 %
2017	32.164.973	1.532.075	4,8 %

Hinweis: Beschäftigte am Arbeitsort;

Quelle: BA 2018b: Tabelle 3, Stichtag: 31.12.2017. Zur übersichtlicheren Darstellung wurden jeweils die Bestandswerte für Juni dargestellt, saisonale Schwankungen sind somit nicht abgebildet. Eine Darstellung aller Quartalszahlen findet sich in der Quelle.

Tabelle 3: Sozialversicherungspflichtige Drittstaatsangehörige nach Staatsangehörigkeit (2014-2017)

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Drittstaatsangehörige							
Jahr	insgesamt	aus den relevantesten acht Asylherkunftsländern	Anteil an sozialversicherungspflichtigen Drittstaatsangehörigen insgesamt	aus osteuropäischen Drittstaaten	Anteil an sozialversicherungspflichtigen Drittstaatsangehörigen insgesamt	aus Balkanstaaten	Anteil an sozialversicherungspflichtigen Drittstaatsangehörigen insgesamt
2014	1.205.295	67.008	5,6%	91.760	7,6%	186.916	15,5%
2015	1.268.332	77.390	6,1%	98.851	7,8%	199.679	15,7%
2016	1.371.453	102.120	7,4%	107.383	7,8%	222.204	16,2%
2017	1.532.075	156.850	10,2%	115.891	7,6%	258.824	16,9%

Hinweis: Beschäftigte am Arbeitsort;

Quelle: BA 2018b: Tabelle 3, Stichtag 31.12.2017. Zur übersichtlicheren Darstellung wurden jeweils die Bestandswerte für Juni dargestellt, saisonale Schwankungen sind somit nicht abgebildet. Eine Darstellung aller Quartalszahlen findet sich in der Quelle.

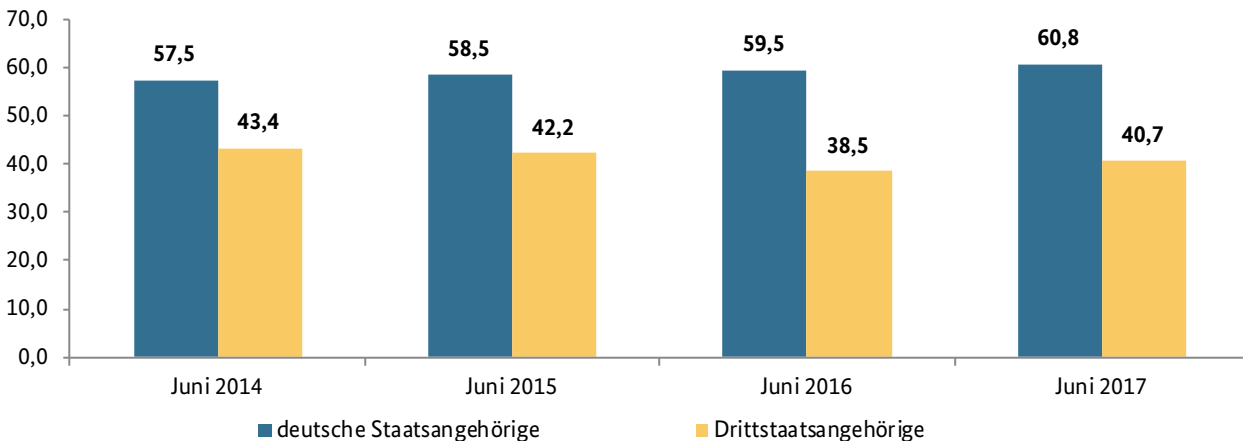
wachs ca. 72.000 Personen) (vgl. Tabelle 3) (BA 2018b: Tabelle 3).

Beschäftigungszahlen können infolge saisonaler, struktureller oder betrieblicher Gründe stark fluktuieren. Sie beschreiben, wie viele Personen sich in Beschäftigung befinden, nicht aber, wie sich diese Beschäftigung zum Arbeitskräfteangebot verhält. Beschäftigungsquoten, die den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 65 Jahren beschreiben, berücksichtigen hingegen auch die Veränderung im Arbeitskräfteangebot und lassen so bessere Einblicke in die Arbeitsmarktteilnahme bestimmter Gruppen zu.

Die Beschäftigungsquoten liegen nach deutschen Staatsangehörigen und Drittstaatsangehörigen unterteilt vor, wobei die Beschäftigungsquote für deutsche Staatsangehörige sich auf die 15- bis 65-jährige Bevölkerung mit deutscher Staatsangehörigkeit bezieht und die Beschäftigungsquote für Drittstaatsangehörige sich auf die 15- bis 65-jährige Bevölkerung mit der Staatsangehörigkeit eines Drittstaats bezieht.

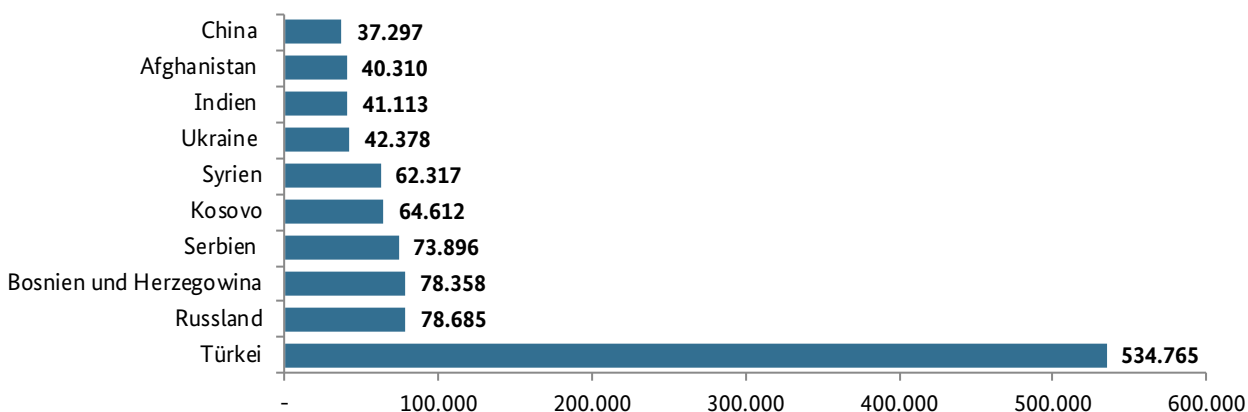
Betrachtet man die beiden Beschäftigungsquoten in ihrer Entwicklung zwischen Juni 2014 und Juni 2017 fällt auf, dass die Quote für deutsche Beschäftigte steigt, während die Quote für Drittstaatsangehörige zuerst sinkt und dann 2017 wieder steigt. Es besteht ein konstant deutlicher Abstand zwischen beiden Gruppen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigungsquoten von deutschen Staatsangehörigen und von Drittstaatsangehörigen (in Prozent)



Hinweis: Quote für Beschäftigte am Wohnort,

Quelle: Eigene Berechnung und Ausarbeitung auf Grundlage von BA 2018e: 20, Ausländerzentralregister sowie Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Zulieferung) 2018.

Abbildung 4: Die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten unter sozialversicherungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen (2017)

Hinweis: Beschäftigte am Arbeitsort;

Quelle: Eigene Ausarbeitung auf Grundlage BA 2018b: Tabelle 1. Stichtag 31.12.2017.

Die verstärkte Einwanderung von Drittstaatsangehörigen aus völkerrechtlichen, politischen und humanitären Gründen in den letzten vier Jahren (vgl. Kapitel 2.3.1) hat sowohl einen Einfluss auf das Arbeitskräfteangebot, indem mehr Personen im erwerbsfähigen Alter dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, als auch auf die Anzahl der beschäftigten Drittstaatsangehörigen (s. o.) und beeinflusst somit die Entwicklung der Beschäftigungsquote für Drittstaatsangehörige.

Staatsangehörigkeit

Türkische Staatsangehörige stellten im Jahr 2017 mit Abstand die größte Gruppe an sozialversicherungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen dar (vgl. Abbildung 4), neben den Herkunftsländern Russ-

land (78.685 Personen), Bosnien und Herzegowina (78.358 Personen), Serbien (73.896 Personen), Kosovo (64.612 Personen), Syrien (62.317 Personen), die Ukraine (42.378 Personen), Indien (41.113 Personen), Afghanistan (40.310 Personen) sowie China (37.297 Personen) (BA 2018b: Tabelle 1).

Geschlecht und Alter

Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Drittstaatsangehörige waren im Jahr 2017 vorwiegend Männer (64,8 %) und im Alter zwischen 25 und 55 Jahren (78,0 %). Im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit war der Anteil männlicher und jüngerer Beschäftigter unter den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen höher (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit, Geschlecht und Alter (2017)

	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte			
	Deutsche Staatsangehörige		Drittstaatsangehörige	
	Gesamt	Prozent	Gesamt	Prozent
Männer	15.205.106	52,5 %	1.045.018	64,8 %
Frauen	13.782.688	47,5 %	566.717	35,2 %
unter 25 Jahre	2.956.147	10,2 %	227.896	14,1 %
25 bis unter 55 Jahre	20.001.489	69,0 %	1.257.475	78,0 %
55 bis unter 65 Jahre	5.744.068	19,8 %	118.633	7,4 %
65 Jahre und älter	286.090	1,0 %	7.731	0,5 %

Hinweis: Beschäftigte am Arbeitsort;

Quelle: BA 2018b: Tabelle 2, Stichtag 31.12.2017.

Wirtschaftszweige

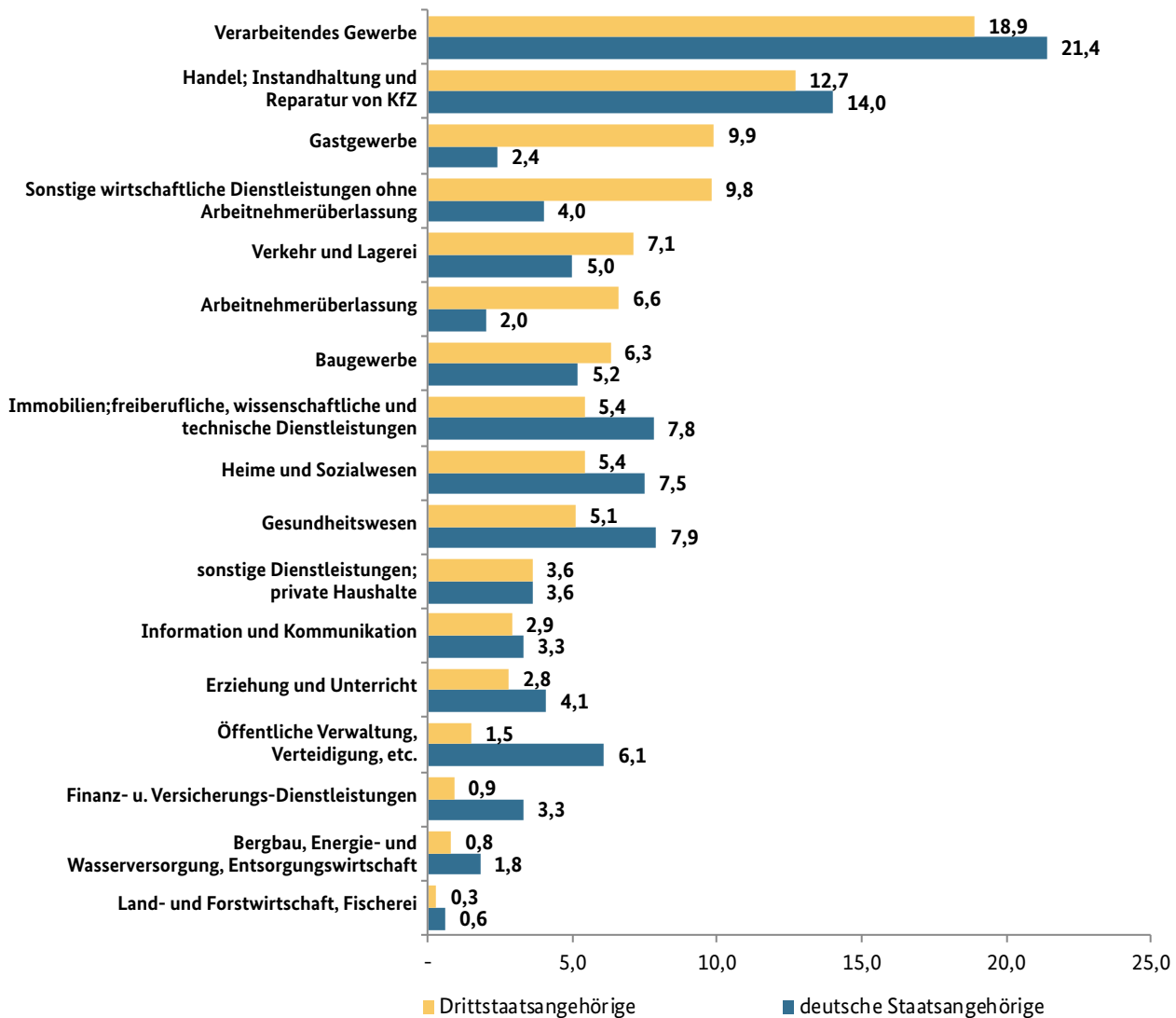
Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Drittstaatsangehörige waren im Jahr 2017 mit 73,7 % etwas häufiger im Dienstleistungsbereich tätig als die Gruppe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit (71,0 %). Im produzierenden Gewerbe lag ihr Anteil mit 26,0 % hingegen leicht unter dem der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit (28,4 %) (BA 2018b: Tabelle 4).

In den einzelnen Wirtschaftszweigen (vgl. Abbildung 5) zeigen sich Unterschiede beim Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen und der sozialversicherungspflichtig beschäftigten

deutschen Staatsangehörigen insbesondere im Gastgewerbe (9,9 %/2,4 %), der Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (9,8 %/4,0 %), bei der Arbeitnehmerüberlassung (6,6 %/2,0 %) sowie der öffentlichen Verwaltung,³¹ Verteidigung und Sozialversicherung etc. (1,5 %/6,1 %).

31 Grundsätzlich können auch Drittstaatsangehörige als Angestellte im öffentlichen Dienst angestellt werden. Das Beamtenverhältnis steht allerdings nur deutschen Staatsangehörigen, EU- und EWR-Staatsangehörigen sowie Angehörigen eines Drittstaates offen, dem Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt haben (§ 7 Abs. 1 Nr. 1 Beamtenstatusgesetz).

Abbildung 5: Verteilung auf Wirtschaftszweige - sozialversicherungspflichtige beschäftigte deutsche Staatsangehörige und Drittstaatsangehörige (Prozent; 2017)



Hinweis: Beschäftigte am Arbeitsort;

Quelle: Eigene Ausarbeitung auf Grundlage BA 2018b: Tabelle 4, Stichtag 31.12.2017.

2.3.2.3 Ausschließlich geringfügige Beschäftigung

Gesamtzahl

Bei den ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen, also denjenigen Personen, deren Arbeitsentgelt aus einer einzigen Beschäftigung regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet (s. o.), zeigt sich ein anderes Bild als bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen: Während die Anzahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten Personen in Deutschland insgesamt von Juni 2014 bis Juni 2017 leicht sank, wuchs die Anzahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten Drittstaatsangehörigen. Ihr Anteil stieg von 6,7 % auf 7,4 % (vgl.

Tabelle 5). Drittstaatsangehörige sind demnach relativ häufiger in ausschließlich geringfügiger Beschäftigung als in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

Wie bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, war die Entwicklung der ausschließlich geringfügigen Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen in den letzten vier Jahren vor allem durch die die hohe Beschäftigungsaufnahme von Personen mit einer Staatsangehörigkeit einer der zugangstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländer gekennzeichnet. Während in 2014 lediglich 7,4 % der ausschließlich geringfügig beschäftigten Drittstaatsangehörigen die Staatsangehörigkeit eines dieser Länder (vgl. Kapitel 2.3.2.2) innehatte, wuchs dieser Anteil bis 2017 auf 15,0 %, was einem Zuwachs von ca. 30.000 Personen entspricht (BA 2018b: Tabelle 3) (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 5: Ausschließlich geringfügige Beschäftigung insgesamt und von Drittstaatsangehörigen (2014-2017)

Jahr (jeweils Juni)	Ausschließlich geringfügig Beschäftigte insgesamt	Ausschließlich geringfügig beschäftigte Drittstaatsangehörige	Anteil der Drittstaatsangehörigen an allen ausschließlich geringfügig Beschäftigten
2014	5.349.851	360.675	6,7 %
2015	5.187.590	353.432	6,8 %
2016	5.141.533	362.397	7,0 %
2017	5.070.575	376.423	7,4 %

Hinweis: Beschäftigte am Arbeitsort;

Quelle: BA 2018b: Tabelle 3, Stichtag 31.12.2017. Zur übersichtlicheren Darstellung wurden jeweils die Bestandswerte für Juni dargestellt, saisonale Schwankungen sind somit nicht abgebildet. Eine Darstellung aller Quartalszahlen findet sich in der Quelle.

Tabelle 6: Ausschließlich geringfügig beschäftigte Drittstaatsangehörige nach Staatsangehörigkeit (2014-2017)

Ausschließlich geringfügig beschäftigte Drittstaatsangehörige							
Jahr	insgesamt	aus den relevantesten acht Asylherkunftsländern	Anteil an ausschließlich geringfügig beschäftigten Drittstaatsangehörigen insgesamt	aus osteuropäischen Drittstaaten	Anteil an ausschließlich geringfügig beschäftigten Drittstaatsangehörigen insgesamt	aus Balkanstaaten	Anteil an ausschließlich geringfügig beschäftigten Drittstaatsangehörigen insgesamt
2014	360.675	26.672	7,4%	29.001	8,0%	50.883	14,1%
2015	353.432	29.746	8,4%	28.258	8,0%	51.699	14,6%
2016	362.397	38.910	10,7%	28.739	7,9%	53.931	14,9%
2017	376.423	56.455	15,0%	29.006	7,7%	54.871	14,6%

Hinweis: Beschäftigte am Arbeitsort;

Quelle: BA 2018b: Tabelle 3, Stichtag 31.12.2017. Zur übersichtlicheren Darstellung wurden jeweils die Bestandswerte für Juni dargestellt, saisonale Schwankungen sind somit nicht abgebildet. Eine Darstellung aller Quartalszahlen findet sich in der Quelle.

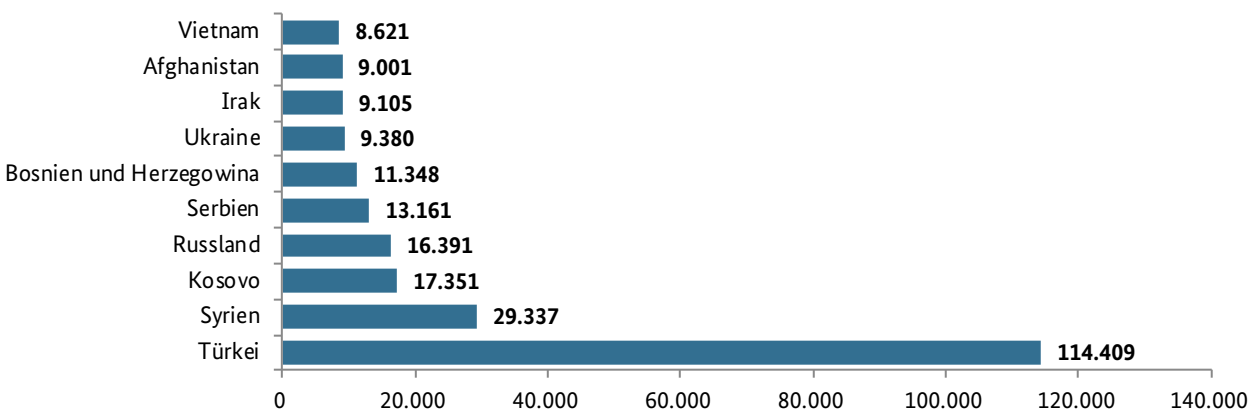
Staatsangehörigkeit

Bei den in absoluten Zahlen größten Gruppen von Drittstaatsangehörigen unter den geringfügig Beschäftigten (vgl. Abbildung 6) zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen: Türkische Staatsangehörige stellen auch hier die größte Gruppe dar (114.409 Personen). Daneben sind vor allem syrische (29.337 Personen), kosovarische (17.351 Personen), russische (16.391 Personen), serbische (13.161 Personen), bosnische (11.348 Personen), ukrainische (9.380 Personen), irakische (9.105 Personen), afghanische (9.001 Personen) sowie vietnamesische (8.621 Personen) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausschließlich geringfügig beschäftigt (BA 2018b: Tabelle 1).

Geschlecht und Alter

Vergleicht man die Geschlechtsstruktur der ausschließlich geringfügig Beschäftigten bei deutschen Staatsangehörigen und Drittstaatsangehörigen im Jahr 2017, zeigt sich eine ähnliche Verteilung, wonach der Anteil an Frauen sowohl bei den Drittstaatsangehörigen als auch bei den deutschen Staatsangehörigen deutlich über dem der Männer lag (59,6 %/61,6 %). Unterschiede zeigen sich hingegen bei der Altersverteilung: während bei den deutschen Staatsangehörigen 43,4 % der Beschäftigten im Jahr 2017 über 55 Jahre alt waren, waren es bei den Drittstaatsangehörigen 13,6 %. Dafür stehen prozentual wesentlich häufiger Drittstaatsangehörige (66,5 % gegenüber 33,9 %) im Alter zwischen 25 und 55 Jahren (d. h. im Kernverweksalter) in einem ausschließlich geringfügigen Arbeitsverhältnis (vgl. Tabelle 7).

Abbildung 6: Die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten unter ausschließlich geringfügig beschäftigten Drittstaatsangehörigen (2017)



Hinweis: Beschäftigte am Arbeitsort;

Quelle: Eigene Ausarbeitung auf Grundlage BA 2018b: Tabelle 1. Auswertung vom 31.12.2017.

Tabelle 7: Ausschließlich geringfügig Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit, Geschlecht und Alter (2017)

	Ausschließlich geringfügig Beschäftigte			
	Deutsche Staatsangehörige		Drittstaatsangehörige	
	Gesamt	Prozent	Gesamt	Prozent
Männer	1.630.713	38,4 %	150.751	40,4 %
Frauen	2.618.599	61,6 %	222.325	59,6 %
unter 25 Jahre	962.334	22,6 %	74.113	19,9 %
25 bis unter 55 Jahre	1.440.643	33,9 %	248.117	66,5 %
55 bis unter 65 Jahre	842.328	19,8 %	32.532	8,7 %
65 Jahre und älter	1.004.000	23,6 %	18.314	4,9 %

Hinweis: Beschäftigte am Arbeitsort;
Quelle: BA 2018b: Tabelle 2, Stichtag 31.12.2017.

Wirtschaftszweige

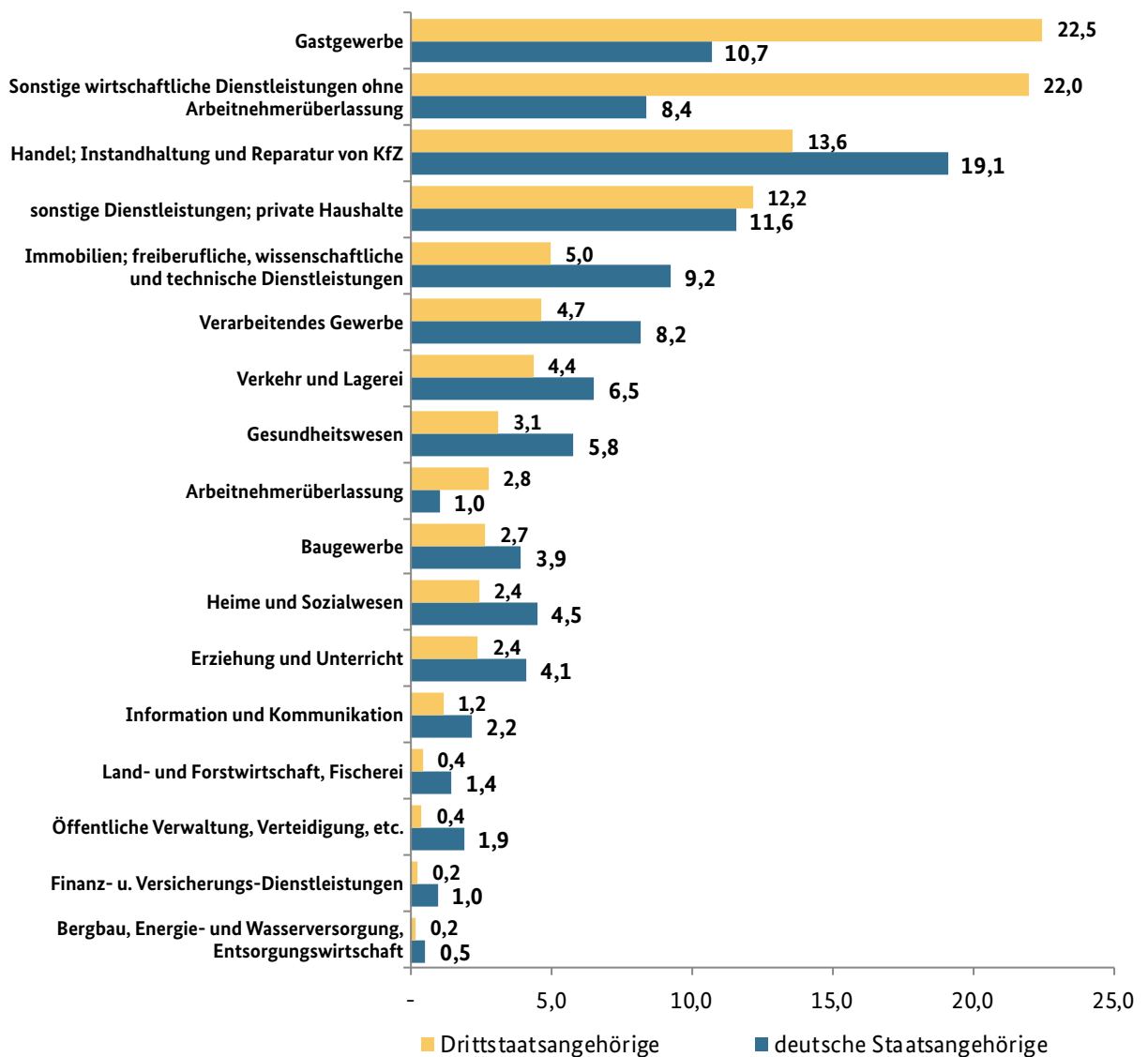
Ausschließlich geringfügig beschäftigte Drittstaatsangehörige waren 2017 mit 92,0 % prozentual etwas häufiger im Dienstleistungsbereich tätig als die Gruppe der ausschließlich geringfügig beschäftigten deutschen Staatsangehörigen (85,9 %) und mit 7,5 % etwas weniger häufig im produzierenden Gewerbe tätig als deutsche Staatsangehörige (12,6 %) (BA 2017: Tabelle 4). Die relative Verteilung auf die einzelnen Wirtschaftszweige (vgl. Abbildung 7) zeigt Unterschiede zur Gesamtgruppe vor allen Dingen im Gastgewerbe (22,5 %/10,7 %) und bei den sonstigen Dienstleistungen (22,0 %/8,4 %) und bei den sonstigen Dienstleistungen (22,0 %/8,4 %).

2.3.2.4 Arbeitslosigkeit

Gesamtzahl und Arbeitslosenquote

Die Anzahl arbeitsloser Drittstaatsangehöriger in Deutschland ist in den letzten Jahren konstant angewachsen: von 363.794 Personen im Juni 2014 auf 472.289 Personen im Juni 2017 (vgl. Abbildung 8). Zwischen Juni 2016 und Juni 2017 stieg die Arbeitslosigkeit von Drittstaatsangehörigen um ca. 7,5 % bzw. ca. 33.400 Personen, während die Gesamtzahl der arbeitslosen Personen in Deutschland im gleichen Zeitraum um 5,9 % sank (auf 2.532.837 Personen) (Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Zulieferung) 2018).

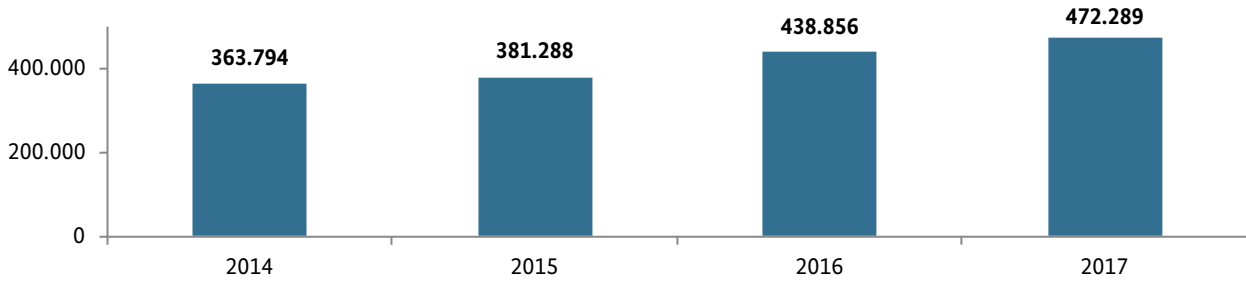
Abbildung 7: Verteilung auf Wirtschaftszweige - ausschließlich geringfügig beschäftigte deutsche Staatsangehörige und Drittstaatsangehörige (Prozent; 2017)



Hinweis: Beschäftigte am Arbeitsort;

Quelle: Eigene Ausarbeitung auf Grundlage BA 2018b: Tabelle 4, Stichtag 31.12.2017.

Abbildung 8: Arbeitslose Drittstaatsangehörige (2014-2017)



Hinweis: Bestandwerte jeweils Juni.

Quelle: Eigene Ausarbeitung auf Grundlage von Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Zulieferung) 2018.

Dieser Anstieg erklärt sich hauptsächlich mit der hohen Fluchtzuwanderung. Während im August 2014 ca. 58.000 Personen mit einer Staatsangehörigkeit einer der acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländer (vgl. Kapitel 2.3.2.2) arbeitslos gemeldet waren, war diese Zahl bis zum August 2017 um ca. 138.000 Personen auf ca. 196.000 Personen angestiegen (BA 2018k: 8).

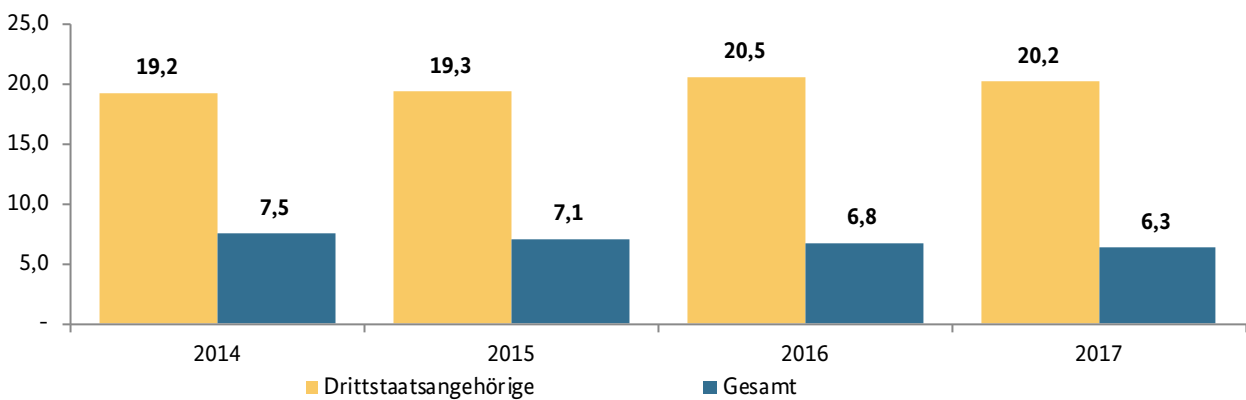
Die Arbeitslosenquote beschreibt im Normalfall den Anteil der registrierten Arbeitslosen an der Summe aller zivilen Erwerbspersonen (d. h. alle Erwerbstätigen und Arbeitslosen). Da die Bezugsgröße ‚alle Erwerbstätige‘ nicht nach Staatsangehörigkeit differenziert werden kann, kann die Arbeitslosenquote für Drittstaatsangehörige nicht mit der gleichen Bezugsgröße errechnet werden, sondern muss sich einer sog. eingeschränkten Bezugsgröße bedienen. Die nachfolgend präsentierten Arbeitslosenquoten wurde mit der Bezugsgröße ‚alle sozialversicherungspflichtig und aus-

schließlich geringfügig Beschäftigten im Alter von 15 bis unter 65 Jahren sowie Arbeitslose‘ errechnet.³²

Betrachtet man die Arbeitslosenquoten insgesamt und die Arbeitslosenquoten von Drittstaatsangehörigen im Zeitraum 2014-2017 im Vergleich, fällt auf, dass die Gesamtquote kontinuierlich gesunken ist, während die Quote bei Drittstaatsangehörigen bis 2016 gestiegen ist und nur 2017 einen geringen Rückgang verzeichnete (vgl. Abbildung 9).

³² Die BA führt hierzu weiter aus: „Die Arbeitslosenquote für Ausländer muss aufgrund der eingeschränkten Datenverfügbarkeit als engere Bezugsgröße die Erwerbspersonen für sozialversicherungspflichtige und geringfügige Beschäftigung verwenden. Die Einschränkung ist erforderlich, weil Angaben zu Selbständigen, Beamten und Grenzpendlern zeitnah nicht oder nicht in der erforderlichen Differenzierung zur Verfügung stehen. Aufgrund der eingeschränkten Bezugsgröße ist bei der Interpretation der ergänzenden Arbeitslosenquote zu berücksichtigen, dass ihr Niveau überzeichnet ist, weil insbesondere die Selbständigen in die ergänzende Berechnung nicht eingehen“ (BA 2018f: 49f.).

Abbildung 9: Entwicklung der Arbeitslosenquoten (mit eingeschränkter Bezugsgröße) insgesamt und von Drittstaatsangehörigen (Prozent; 2014-2017)



Hinweis: „Eingeschränkte Bezugsgröße umfasst nur Erwerbspersonen für sozialversicherungspflichtige und ausschließlich geringfügige Beschäftigung im Alter von 15 bis unter 65 Jahre sowie Arbeitslose. Die Bezugsgröße ist zum Zähler periodengleich. Aufgrund der geänderten Berechnungsweise der Ausländerarbeitslosenquoten weichen die Quoten von denen in anderen Publikationen der Standardberichterstattung [der BA, d. Verf.] ab (z. B. in den Arbeitsmarktreports)“ (Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Zulieferung) 2018);

Quelle: Eigene Ausarbeitung auf Grundlage von Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Zulieferung) 2018.

Der Rückgang der Arbeitslosenquote bei Drittstaatsangehörigen von 20,5 % im Jahr 2016 auf 20,2 % im Jahr 2017 bei gleichzeitigem Steigen der Gesamtzahl der arbeitslosen Drittstaatsangehörigen kann dadurch erklärt werden, dass die Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften noch stärker gestiegen ist als ihre Arbeitslosigkeit (BA 2018f: 18).

Die verstärkte Fluchtzuwanderung in den letzten vier Jahren hat einen doppelten Einfluss auf die Entwicklung der Arbeitslosenquote für Drittstaatsangehörige: Zum einen wuchs durch die verstärkte Fluchtmigration vornehmlich von Personen im Erwerbsfähigen Alter die Bezugsgröße an (d. h. die Grundgesamtheit aller drittstaatsangehörigen Erwerbspersonen nimmt zu), zum anderen stieg durch den relativ schwierigen Start in den deutschen Arbeitsmarkt für Geflüchtete (BA 2018k: 9) auch die Anzahl der arbeitslos gemeldeten Drittstaatsangehörigen.

Staatsangehörigkeit

Im April 2018 waren von den insgesamt 1.742.862 arbeitslosen ausländischen Staatsangehörigen 454.745 Drittstaatsangehörige. Türkische und syrische Staatsangehörige stellten mit Abstand die beiden größten

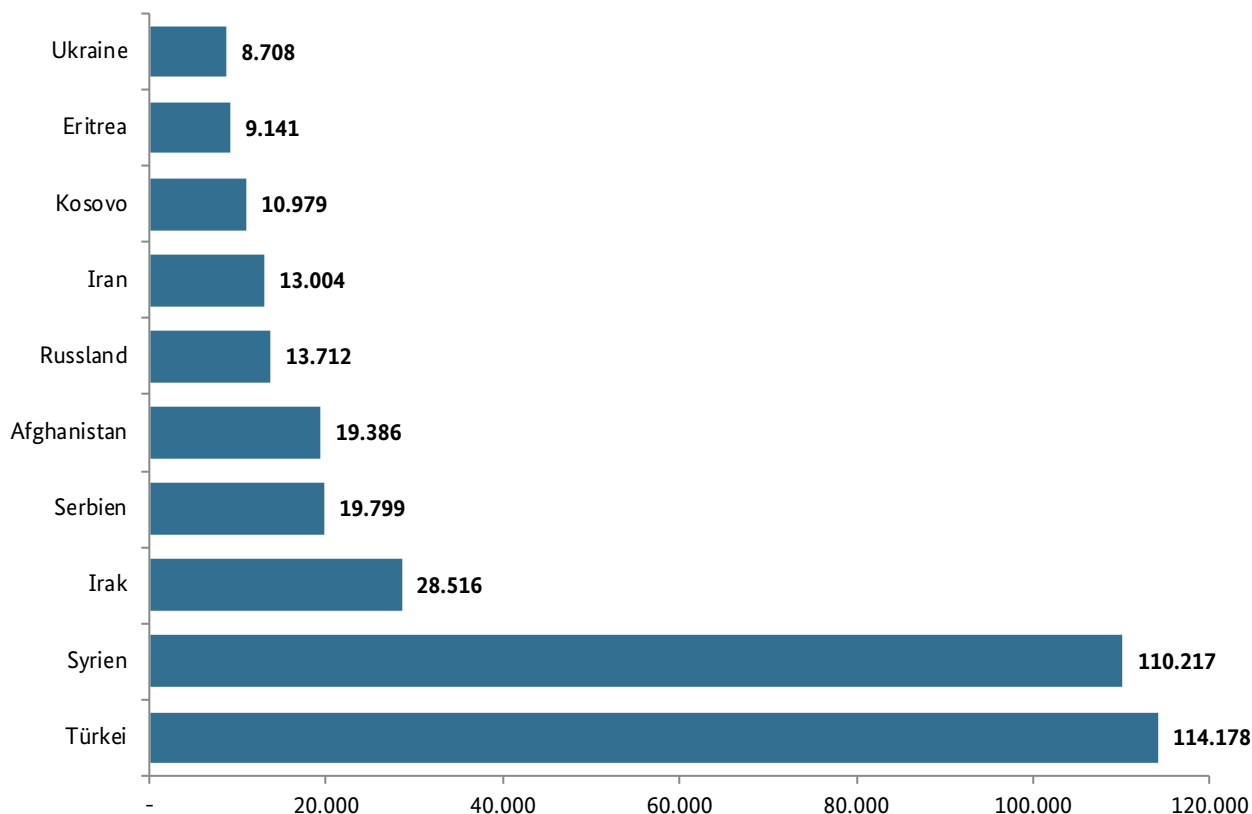
Gruppen arbeitsloser ausländischer Staatsangehöriger (114.178 bzw. 110.217 Personen; vgl. Abbildung 10), wobei insbesondere bei den syrischen Staatsangehörigen davon ausgegangen werden kann, dass es sich in einem größeren Umfang um Schutzberechtigte handelt, die im Zuge der Fluchtmigration in den vergangenen Jahren nach Deutschland gekommen sind (BA 2018h: Tabelle 1).

Zu den zehn wichtigsten Drittstaaten gehören neben der Türkei und Syrien der Irak (28.516 Personen), Serbien (19.799 Personen), Afghanistan (19.386 Personen), Russland (13.712 Personen), der Iran (13.004 Personen), Kosovo (10.979 Personen), Eritrea (9.141 Personen) sowie die Ukraine (8.708 Personen). Von dieser absoluten Verteilung der Anzahl an arbeitslosen Personen einer Staatsangehörigkeit (Häufigkeit) kann allerdings nicht auf die relative Verteilung innerhalb der Gruppen (also die Arbeitslosenquote einzelner Staatsangehörigkeiten) geschlossen werden.

Geschlecht und Alter

Im Juni 2017 waren als arbeitslos gemeldete Drittstaatsangehörige ebenso wie Arbeitslose insgesamt mehrheitlich männlich (57,6 % bzw. 54,9 %). Unter-

Abbildung 10: Die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten unter arbeitslosen ausländischen Staatsangehörigen (2018)



Quelle: Eigene Ausarbeitung auf Grundlage BA 2018h: Tabelle 1. Werte von April 2018.

schiede zeigen sich hingegen beim Alter: arbeitslose Drittstaatsangehörige sind tendenziell jünger, was auch damit zu tun hat, dass der Altersdurchschnitt bei Drittstaatsangehörigen insgesamt geringer ist (vgl. Tabelle 8).

2.4 Staatliche Akteure und Kompetenzen im Bereich Arbeitsmarktintegration

Der Bereich der Integrationspolitik und -verwaltung in Deutschland ist komplex organisiert. Es finden sich Verantwortlichkeiten und Kompetenzen auf allen Ebenen des politischen und administrativen Systems in Deutschland. Da das Thema als Querschnittsaufgabe verstanden wird (EMN/BAMF 2017: 53), sind auf einer Ebene meist mehrere Akteure aktiv. Dies gilt sowohl für den Bereich der Integrationspolitik insgesamt als auch für den Teilbereich der Arbeitsmarktintegration.

Der Bund ist weitgehend für die Ausgestaltung des rechtlichen Rahmens der Integration verantwortlich (vgl. Kapitel 2.4.1). Die Bundesländer hingegen sind für die konkrete Umsetzung zuständig und können eigene Maßnahmen zur Integrationsförderung auflegen (vgl. Kapitel 2.4.2). Die Kommunen wiederum sind für die Umsetzung von Bundes- und Landesrecht zuständig (vgl. Kapitel 2.4.3). Darüber hinaus haben „einige große Kommunen [...] relativ weitreichende zusätzliche Förderstrukturen entwickelt“ (OECD 2017: 25).

Der Austausch zwischen zentralen Akteuren auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene wird durch ver-

schiedene Formate, wie beispielsweise die interministerielle Arbeitsgruppe ‚Integration‘ (IMAG Integration) oder das Bund-Länder-Treffen Integration, Konferenzen, Workshops sowie Runde Tische ermöglicht, die zu diesem Zweck (beispielsweise vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) organisiert werden (BAMF 2018a: 16). Im Bereich der Arbeitsverwaltung existieren ebenfalls Austauschgremien zwischen Bundes- und Landesebene, die in ihrer Arbeit Fragen der Arbeitsmarktintegration berühren, so beispielsweise der Bund-Länder-Ausschuss zu Fragen der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach § 18c SGB II.

Neben den staatlichen Akteuren spielen zivilgesellschaftliche Akteure, wie Wohlfahrtsverbände und NGOs gerade im Bereich der Arbeitsmarktintegration eine wichtige Rolle, sowohl auf der politischen Ebene in Bund, Ländern und Kommunen (z. B. durch die Einbindung ihrer Expertise in Gesetzgebungsverfahren), als auch bei der Durchführung von konkreten Maßnahmen (z. B. durch Beratungsangebote). Hinzu kommen Akteure aus der Wirtschaft (Wirtschaftsverbände, Kammern, Innungen etc.), welche sich auf politischer oder praktischer Ebene mit Fragen der Arbeitsmarktintegration bzw. Arbeitsplatzintegration auseinandersetzen (vgl. hierzu im Detail Kapitel 4).

Der folgende Überblick konzentriert sich auf die Darstellung zentraler involvierter staatlicher Akteure auf den verschiedenen Ebenen.

Tabelle 8: Arbeitslose insgesamt und arbeitslose Drittstaatsangehörige nach Alter und Geschlecht (Juni 2017)

	Arbeitslose insgesamt		Arbeitslose Drittstaatsangehörige	
	Gesamt	Prozent	Gesamt	Prozent
Männer	1.358.510	54,9 %	272.204	57,6 %
Frauen	1.114.130	45,1 %	200.084	42,4 %
15 bis 25 Jahre	217.252	8,8 %	56.175	11,9 %
25 bis unter 55 Jahre	1.733.869	70,1 %	369.713	78,3 %
55 Jahre und älter	513.004	20,7 %	45.468	9,6 %

Quelle: Eigene Ausarbeitung auf Grundlage von Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Zulieferung) 2018, Werte von Juni 2017.

2.4.1 Bundesebene

2.4.1.1 Politische Akteure

Während die Grundsatzzuständigkeit für die Themen gesellschaftlicher Zusammenhalt, Zuwanderung und gesellschaftliche Integration in den Aufgabenbereich des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat (BMI) fällt, liegen die Grundsatzzuständigkeiten für Maßnahmen und Programme der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik sowie zur Ausgestaltung der sozialen Sicherung etwa bei Arbeitslosigkeit auf ministerieller Ebene überwiegend im Verantwortungsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Darüber hinaus sind weitere Ministerien zuständig, so insbesondere das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (vgl. Kapitel 2; EMN/BAMF 2017: 53).

Ein weiterer Akteur der politischen Ebene ist der bzw. die ‚Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration‘, welche bzw. welcher seit 2005 im Rang einer Staatsministerin bzw. eines Staatsministers im Bundeskanzleramt angesiedelt ist. Der bzw. die Beauftragte unterstützt insbesondere die Bundesregierung bei der Weiterentwicklung ihrer Integrationspolitik „auch im Hinblick auf arbeitsmarkt- und sozialpolitische Aspekte“ (§ 93 Nr. 1 AufenthG).

2.4.1.2 Operative Akteure

Für die Arbeitsvermittlung und die Arbeitsförderung sind die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Jobcenter zuständig. Sie regeln auch die finanziellen Entgeltersatzleistungen für erwerbslose Personen (z. B. das Arbeitslosengeld) (§ 368 SGB III). Die BA ist eine rechtsfähige bundesunmittelbare Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Selbstverwaltung. Sie unterliegt der Rechtsaufsicht des BMAS, welches in Fragen der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der BA gegenüber weisungsbefugt ist (§ 288 Abs. 2 SGB III). Die BA gliedert sich in ‚Regionaldirektionen‘ auf der mittleren Verwaltungsebene und in ‚Agenturen für Arbeit‘ (Arbeitsagenturen) auf der örtlichen Verwaltungsebene (§ 367 Abs. 1 SGB III).

Für die Anwerbung von Fachkräften aus Drittstaaten bzw. für ihre Beratung nach der Ankunft in Deutsch-

land unterhält die BA die ‚Zentrale Auslands- und Fachvermittlung‘ (ZAV). Der Internationale Personal-service der ZAV berät an zwölf Standorten in Deutschland „Fachkräfte und Ausbildungssuchende aus dem Ausland zu Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten, Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie der sozialen Sicherung in Deutschland und unterstützt sie bei der Stellensuche in Deutschland, vor allem in Mangelberufen [...], beim Bewerbungsprozedere, bei Fragen der Arbeitsmarktzulassung oder der Berufsanerkennung“ (BA 2018d). Darüber hinaus informiert die BA auch durch Webportale und Veröffentlichungen zur Erwerbsmigration bzw. Arbeitsaufnahme für ausländische Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in Deutschland.

Darüber hinaus ist für die operative Umsetzung einiger der Integrationsmaßnahmen des Bundes auch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) zuständig (EMN/BAMF 2017: 53). Es ist beispielsweise für die Koordinierung und Durchführung sowohl der Integrationskurse (§ 43 Abs. 3 Satz 2 AufenthG) sowie der berufsbezogenen Deutschsprachkurse zuständig (§ 45a Abs. 1 AufenthG). Zudem hat das BAMF die Aufgabe, Informationen über den Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit zwischen den Ausländerbehörden, der BA und der für Pass- und Visaangelegenheiten vom Auswärtigen Amt ermächtigten deutschen Auslandsvertretungen zu koordinieren (§ 75 Abs. 1 AufenthG). Es arbeitet der Bundesregierung auf dem Gebiet der Integrationsförderung fachlich zu und ist für die Erstellung von Informationsmaterial über Integrationsangebote von Bund, Ländern und Kommunen für Ausländerinnen bzw. Ausländer und Spätaussiedlerinnen bzw. -aussiedler zuständig (§ 75 Abs. 3 AufenthG). Zudem verwaltet das BAMF im Auftrag des BMAS die Mittel für das Förderprogramm ‚Integration durch Qualifizierung‘ (vgl. Kapitel 3.2.1). Das BAMF betreibt ebenfalls gemeinsam mit der BA die zentrale Informations-Hotline ‚Arbeiten und Leben in Deutschland‘ im Rahmen einer ressortübergreifenden Kooperation zwischen dem BMWi, dem BMI, dem BMBF und der BA (vgl. Kapitel 3.2.4).

2.4.2 Landesebene

2.4.2.1 Politische Akteure

Auf Landesebene werden Integrationskonzepte entwickelt sowie Förderprogramme durchgeführt und Projekte gefördert, die der Arbeitsmarktintegration Rechnung tragen sollen. Die Gesamtverantwortlichkeit

für allgemeine integrationspolitische Fragestellungen ist zumeist in einem Landesministerium bzw. im Falle der Stadtstaaten in einer Senatsbehörde angesiedelt. In einigen Ländern existieren dezidierte Integrationsministerien.³³ Wie auf der Bundesebene auch, fällt das Thema der Arbeitsmarktintegration aber häufig in den Zuständigkeitsbereich verschiedener Landesministerien (Arbeit, Soziales etc.).

Die Landesministerinnen und -minister bzw. Senatorinnen und Senatoren, in deren Zuständigkeitsbereich das Thema der Arbeitsmarktintegration fällt, tauschen sich in verschiedenen Fachministerkonferenzen aus:

Ein regelmäßiges Austauschforum ist die Integrationsministerkonferenz (IntMK), in deren Rahmen die zuständigen Ministerinnen und Minister sich über politische Vorhaben im Bereich der Integration abstimmen, wobei die Arbeitsmarktintegration ebenfalls einen regelmäßigen Tagesordnungspunkt darstellt (IntMK 2018a).

Die Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales (ASMK) beschäftigt sich unter anderem mit Fragen des Arbeitsmarktes und des Arbeitsrechtes. Die Konferenz fasst immer wieder Beschlüsse, die das Themenfeld der Arbeitsmarktintegration berühren (ASMK 2017). Im Rahmen der Ständigen Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder (IMK) ist Arbeitsmarktintegration zwar kein regelmäßiger Tagesordnungspunkt, aber dennoch gelegentlich Gegenstand von Beschlüssen, so beispielsweise in einem Beschluss zu legaler Arbeitsmarktzuwanderung bei der 208. Sitzung der IMK, die am 6. und 8. Juni 2018 in Quedlinburg stattfand.

2.4.2.2 Operative Akteure

Neben den Ministerien bzw. Behörden der Länder, stellen die Regionaldirektionen der BA einen wichtigen Akteur auf der mittleren Ebene dar. Die zehn Direktionen sind für den Erfolg der regionalen Arbeitsmarktpolitik verantwortlich. Zur Abstimmung der Leistungen der Arbeitsförderung mit der Arbeitsmarkt-, Struktur- und Wirtschaftspolitik der Länder arbeiten sie mit den Landesregierungen zusammen (§ 367 Abs. 3 SGB III). Zudem können die Regionaldirektionen mit Zustim-

mung der Zentrale durch Verwaltungsvereinbarung die Durchführung befristeter Arbeitsmarktprogramme der Länder übernehmen (§ 368 Abs. 4 SGB III). Die Regionaldirektionen führen darüber hinaus die örtlichen Agenturen für Arbeit (BA o. J.a).

In einigen Ländern existieren Landesprojekte, die dezidiert die Arbeitsmarktintegration von zugewanderten Drittstaatsangehörigen fokussieren. Dabei werden solche Projekte oftmals von Landesministerien in Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren, oft den Regionaldirektionen der BA gefördert oder durchgeführt.

2.4.3 Kommunale Ebene

Integration findet vor Ort statt. Daher sind auch Städte und Gemeinden im Bereich der Arbeitsmarktintegration engagiert. Aufgrund der unterschiedlichen Größe und organisatorischen Beschaffenheit der Vielzahl von Kommunen in Deutschland, lassen sich allerdings keine allgemeinen Aussagen zu den beteiligten Akteuren auf kommunaler Ebene treffen.

In der kommunalen Verwaltung ist das Aufgabenfeld Integration oft in den Sozialreferaten bzw. -dezernaten verortet, zum Teil bestehen in Kommunen aber auch Ämter für Integration, die für die Arbeitsmarktintegration als Teilaspekt von lokaler Integrationspolitik zuständig sind. Kommunen entwickeln vielerorts Projekte und Programme zur Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen. Oft ist dabei der Aspekt der Vernetzung innerhalb der vielfältigen Akteurslandschaft eine wesentliche Komponente.

Für die Arbeitsmarktintegration nach den SGB II und III sind auf kommunaler Ebene zwei Akteure zuständig: die lokalen Agenturen für Arbeit sowie die Jobcenter. Die bundesweit 156 Agenturen für Arbeit (mit etwa 600 Niederlassungen) setzen die Aufgaben der BA vor Ort um. Sie gewähren die beitragsfinanzierten Leistungen nach SGB III, sind für die aktive Arbeitsförderung (Beratung, Vermittlung, etc.) sowie für die Auszahlung der Entgeltersatzleistungen (z. B. Arbeitslosengeld) zuständig (vgl. Kapitel 2.2.2.1).

Neben den Agenturen für Arbeit existieren bundesweit 407 Jobcenter. Diese sind zu drei Viertel gemeinsame Einrichtungen von Kommunen und der BA (§ 44b SGB II) bzw. in einigen Fällen auch Einrichtungen, die lediglich von den Kommunen getragen werden (sog. Optionskommunen nach § 6a SGB II). Die Jobcenter erbringen die steuerfinanzierten Leistungen nach dem SGB II zur Eingliederung in Arbeit für Langzeitarbeits-

³³ Eine Auflistung der jeweils für Integrationsfragen zuständigen Ministerien bzw. Behörden findet sich hier: <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/integration/integrationsministerkonferenz/mitglieder/> (13.08.2018).

lose oder Empfänger von Leistungen zur Grundsicherung nach SGB II (OECD 2017: 25).

Lokale Agenturen für Arbeit und Jobcenter gehen bei der Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen oft über die Angebote der allgemeinen arbeitspolitischen Instrumente hinaus (vgl. Kapitel 2.2) und etablieren – soweit der Rechtsrahmen ihnen das gestattet – Programme und Maßnahmen zur Integration in den lokalen Arbeitsmarkt. Das folgende Beispiel einer Maßnahme des Jobcenters Ulm macht deutlich, dass dies vor Ort nur mit entsprechender Vernetzung der lokalen und regionalen Akteure möglich ist:

„Fehlende Sprachkenntnisse und Bildungsabschlüsse [...] bilden auch für andere Zuwanderer eine Hürde beim Zugang zum Arbeitsmarkt und ein hohes Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit [...]. Der im Jahr 2016 begonnene Praxisansatz einer qualifizierten und intensiven Betreuung bei langzeitbeziehenden Zuwanderern (vorrangig aus den Westbalkanländern sowie der Türkei) mit einem spezialisierten Vermittler und der interkulturellen Botschafterin mit einem Betreuungsschlüssel von 1: 120 wurde in 2017 fortgeführt. [...] Die interkulturelle Botschafterin arbeitet eng mit allen regionalen und überregionalen Akteuren im Bereich Migration und Flüchtlinge zusammen und nimmt an verschiedenen Arbeitskreisen teil. Zu den Partnern gehören die Koordinierungsstelle ‚Internationale Stadt Ulm‘, die Ausländerbehörde, die Migrationsberatungsstellen, Sprachkursträger, Polizei, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und verschiedene mehr“ (Jobcenter Ulm 2018: 11).

Um die Vernetzung zu stärken, wurde vom BMBF die Förderrichtlinie ‚Kommunale Koordinierung der Bildungsangebote für Neuzugewanderte‘ ins Leben gerufen, mit der die Kommunen bei dieser Aufgabe unterstützt werden. Rund 80 % aller Kreise und kreisfreien Städte erhalten eine Förderung für kommunalen Koordinatorinnen und Koordinatoren, die vor Ort übergreifend die Bildungsangebote für Neuzugewanderte und die relevanten Bildungs- und Weiterbildungsakteure in der Kommune koordinieren.

Auf der kommunalen Ebene ist die jeweilige Ausländerbehörde (ABH) ebenfalls ein zentraler Akteur. In ihren Zuständigkeitsbereich fällt die Erteilung von Aufenthaltstiteln (§ 71 Abs. 1 AufenthG), die jeweils erkennen lassen müssen, ob (in der Regel nach erfolgter Zustimmung durch die BA) eine Erwerbstätigkeit erlaubt ist oder nicht (§ 4 Abs. 2 AufenthG). Die ABH ist aber auch die Stelle, die in der Regel feststellt, ob eine Berechtigung zur Teilnahme am Integrationskurs

besteht und die eine mögliche Verpflichtung aussprechen kann (§ 44a Abs. 1 Satz 2 AufenthG)³⁴ und die vor Verlängerung einer Aufenthaltserlaubnis prüft, ob der Verpflichtung zur Teilnahme an einem Integrationskurs nachgekommen wurde (§ 8 Abs. 3 AufenthG).

34 Einen Anspruch auf die einmalige Teilnahme an einem Integrationskurs haben nach § 44 Abs. 1 AufenthG Ausländerinnen bzw. Ausländer, der sich dauerhaft im Bundesgebiet aufhalten, wenn ihnen (1.) erstmals eine Aufenthaltserlaubnis (a) zu Erwerbszwecken (§§ 18, 21), (b) zum Zweck des Familiennachzugs (§§ 28, 29, 30, 32, 36 und 36a), (c) aus humanitären Gründen nach § 25 Abs. 1, 2, 4a Satz 3 oder § 25b, (d) als langfristiger Aufenthaltberechtigter nach § 38a oder (2.) ein Aufenthaltstitel nach § 23 Abs. 2 oder Abs. 4 AufenthG erteilt wird. Von einem dauerhaften Aufenthalt ist dabei in der Regel auszugehen, wenn die betroffene Person eine Aufenthaltserlaubnis von mindestens einem Jahr erhält oder seit über 18 Monaten eine Aufenthaltserlaubnis besitzt, es sei denn, der Aufenthalt ist vorübergehender Natur. Ausnahmen bestehen bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die eine schulische Ausbildung aufnehmen oder ihre bisherige Schullaufbahn in der Bundesrepublik Deutschland fortsetzen, bei erkennbar geringem Integrationsbedarf oder wenn die betroffene Person bereits über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt (§ 44 Abs. 3 AufenthG).

Ausländerinnen bzw. Ausländer sind nach § 44a Abs. 1 Satz 1 AufenthG zur Teilnahme an einem Integrationskurs verpflichtet, (1.) wenn sie wie oben beschrieben einen Anspruch auf Teilnahme (nach § 44 AufenthG) haben und (a) sich nicht zumindest auf einfache Art in deutscher Sprache verständigen kann oder (b) zum Zeitpunkt der Erteilung eines Aufenthaltstitels nach § 23 Abs. 2, § 28 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1, § 30 oder § 36a Abs. 1 Satz 1 erste Alternative AufenthG nicht über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen oder (2.) wenn sie Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch beziehen und die Teilnahme am Integrationskurs in einer Eingliederungsvereinbarung nach SGB II vorgesehen ist, (3.) wenn sie in besonderer Weise integrationsbedürftig sind und die Ausländerbehörde sie zur Teilnahme am Integrationskurs auffordert oder (4.) wenn sie zu dem in § 44 Abs. 4 Satz 2 Nr. 1 bis 3 genannten Personenkreis gehören, Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz beziehen und die zuständige Leistungsbehörde sie zur Teilnahme an einem Integrationskurs auffordert. Nach § 44a Abs. 2 AufenthG sind Ausländerinnen bzw. Ausländer der Teilnahmeverpflichtung ausgenommen, die sich im Bundesgebiet in einer beruflichen oder sonstigen Ausbildung befinden, die die Teilnahme an vergleichbaren Bildungsangeboten im Bundesgebiet nachweisen oder deren Teilnahme auf Dauer unmöglich oder unzumutbar ist.

3 Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration

3.1 Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik

Die Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt funktioniert in Deutschland grundsätzlich über die Regelsysteme des SGB II und SGB III (vgl. Kapitel 2.2.2.1). Neben den passiven-kompensatorischen Leistungen (u. a. Arbeitslosengeld und Grundsicherung für Arbeitssuchende), die den Lebensunterhalt in der Phase der Arbeitslosigkeit sichern sollen, existieren die aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, die das Ziel verfolgen, betroffene Personen schnellstmöglich wieder in Arbeit zu vermitteln. Auch arbeitslose ausländische Staatsangehörige können nach den entsprechenden gesetzlichen Vorgaben durch diese Maßnahmen gefördert werden, wenn sie die Zugangsvoraussetzungen erfüllen.

Im Jahr 2017 machten Drittstaatsangehörige 17,2 % aller an aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen Teilnehmenden aus. Sie wurden durch diverse Maßnahmen der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter gefördert (vgl. Tabelle 9).³⁵

³⁵ Die Kategorisierung der Fördermaßnahmen leitet sich aus den

3.2 Weitergehende Maßnahmen der Arbeitsmarktintegration

Über die Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik hinaus existiert eine Vielzahl an Maßnahmen, die zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund oder explizit für Drittstaatsangehörige konzipiert wurden oder die die Förderung der Arbeitsmarktintegration dieser Gruppe als eines von mehreren zentralen Zielen verfolgen. Im Folgenden wird eine Auswahl solcher spezifischer Maßnahmen auf Bundesebene vorgestellt. Aufgrund der Vielzahl der auf Bundesebene implementierten Maßnahmen kann die Beschreibung einzelner Maßnahmen nur exemplarisch erfolgen.

entsprechenden Vorgaben des SGB II und III ab: „Die Förderstatistik weist den Umfang von Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung (§ 3 SGB III) und Leistungen zur Eingliederung (§§ 16 bis 16f SGB II) nach. Es erfolgt eine Zählung von Förderfällen bzw. Teilnahmen, nicht von Personen. Folglich wird eine Person, die in einem Zeitraum oder an einem Zeitpunkt mehrere Förderleistungen erhält, mehrfach gezählt“ (BA 2018a: 26f.).

Tabelle 9: Bestand (Jahresdurchschnitt) von Teilnehmenden in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten nach Maßnahmenkategorien (Insgesamt und Drittstaatsangehörige)

	Insgesamt	Drittstaatsangehörige	Anteil Drittstaatsangehörige
Insgesamt	893.292	153.252	17,2%
Aktivierung und berufliche Eingliederung	216.597	71.777	33,1%
Freie Förderung	14.798	4.600	31,1%
Berufswahl und Berufsausbildung	193.076	27.297	14,1%
Berufliche Weiterbildung	169.134	21.195	12,5%
Beschäftigung schaffende Maßnahmen	99.775	10.678	10,7%
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	131.846	13.915	10,6%
besondere Maßnahmen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	68.066	3.790	5,6%

Hinweis: ‚Berufswahl und Berufsausbildung‘ ohne Ergebnisse zu Teilnahmen an Berufsorientierungsmaßnahmen nach § 48 SGB III;

Quelle: Eigene Ausarbeitung auf Grundlage von Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Zulieferung) 2018.

Die Maßnahmen lassen sich in die folgenden Kategorien einordnen, die durch die gemeinsamen Spezifikationen für diese EMN-Fokusstudie definiert und festgelegt wurden, wobei eine Abgrenzung nicht immer trennscharf möglich ist:

1. Ausbildung und Qualifizierung
2. Stärkung von beruflichen Kompetenzen und Soft Skills
3. Informationsvermittlung und Beratung (im Inland und vor Einreise)
4. Antidiskriminierung und Diversitykompetenz am Arbeitsplatz
5. Maßgeschneiderte Maßnahmen zur Arbeitsmarkt- bzw. Arbeitsplatzintegration
6. Anreizsysteme zur Arbeitsaufnahme bzw. Arbeitsplatzbereitstellung
7. Unterstützung von Selbständigkeit

Auch auf Ebene der Bundesländer werden spezifische Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration durchgeführt. Das Kapitel schließt daher mit einer exemplarischen Darstellung von Maßnahmen auf Landesebene ab.

3.2.1 Ausbildung und Qualifizierung

Förderprogramm ‚Integration durch Qualifizierung (IQ)‘

Das Förderprogramm ‚Integration durch Qualifizierung‘ (IQ) ist ein Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, welches das Ziel verfolgt, die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu verbessern. „Zielgruppe sind sowohl Erwachsene mit Migrationsgeschichte, die in Deutschland leben, also auch Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer unabhängig vom Aufenthaltsstatus“ (IQ 2018a).

Im Jahr 2005 als Netzwerk mit Pilot- und Modellcharakter vom BMAS gegründet, wurde es 2011 zum Förderprogramm ausgeweitet. „Von zentralem Interesse ist, dass im Ausland erworbene Berufsabschlüsse – unabhängig vom Aufenthaltstitel – häufiger in eine bildungsadäquate Beschäftigung münden“ (IQ 2018b). Das Programm dient daher auch der praktischen Begleitung des Anerkennungsgesetzes, welches am 1. April 2012 in Kraft trat (vgl. Kapitel 2.2.2.2).

Zur Erreichung des Programmziels arbeitet es dabei in derzeit drei unterschiedlichen Handlungsschwerpunkten:

1. **Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung:** Fokus dieses Handlungsschwerpunkts ist „die Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und die Beratung zu Qualifizierungen im Kontext der Anerkennungsgesetze des Bundes und der Länder. Ratsuchende erhalten eine kompetente Beratung zu Anpassungsqualifizierungen bzw. Ausgleichsmaßnahmen, um die volle Anerkennung und danach eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu erreichen“ (IQ 2018c). Vom 1. Januar 2015 bis zum 30. Juni 2018 fanden dabei 166.409 Beratungen zur Anerkennung oder Qualifizierung statt. „Viele der Ratsuchenden verfügen über Qualifikationen, die hierzulande zu den Engpassberufen gehören wie Ärztin und Arzt, Krankenpflegerin und Krankenpfleger, Ingenieurin und Ingenieur sowie Lehrerin und Lehrer“ (IQ 2018a). Die kostenlose und freiwillige Beratung ist für Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen konzipiert. In den Jahren 2017 und 2018 wurde im IQ-Programm der Beratungsansatz Faire Integration für Geflüchtete als Erstanlaufstellen von Fragen zu Mindeststandards und Arbeitsbedingungen auf dem Arbeitsmarkt entwickelt. Das Angebot soll ab 2019 bedarfsgerecht für Drittstaatsangehörige weiterentwickelt werden.
2. **Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes:** Unter diesem Handlungsschwerpunkt werden Qualifizierungsmaßnahmen für Personen mit ausländischen Abschlüssen konzipiert und durchgeführt. „Das sind z. B. Anpassungsqualifizierungen für reglementierte medizinische und pädagogische Berufe, die fachliche Lücken schließen oder erforderliche Deutschkenntnisse vermitteln³⁶ oder Qualifizierungen für Akademikerinnen und Akademiker, denen für eine Arbeitsaufnahme noch fachliche, methodische oder sprachliche Kenntnisse fehlen“ (IQ 2018c). Vom 1. Januar 2015 bis zum 30. Juni 2018 sind insgesamt 17.191 Personen in ein Qualifizierungsprojekt des IQ-Netzwerks eingetreten (IQ 2018a).
3. **Interkulturelle Kompetenzentwicklung und weitere Angebote:** Der dritte Handlungsschwerpunkt richtet sich an Arbeitsmarktakteure (vor allem Jobcenter, Agenturen für Arbeit, kommunale Verwaltungen sowie kleine

³⁶ Berufsbezogenes Deutsch wird seit dem Jahr 2016 gemäß DeuFöV über den Berufssprachkurs angeboten. Die Maßnahmen des IQ-Netzwerks decken Lücken ab, in denen keine Regelförderung greift. Ausnahme sind die Maßnahmen des integrierten Fach- und Sprachlernens, die weiterhin im IQ-Programm angeboten werden (vgl. Kapitel 2.1.2).

und mittlere Unternehmen) und zielt auf den Aufbau bzw. die Weiterentwicklung von interkulturellen Kompetenzen ab. „Ziel ist es, für migrationspezifische Themen zu sensibilisieren und in den Organisationen diversityorientierte, interkulturelle Öffnungsprozesse anzustoßen und Diskriminierungen abzubauen“ (IQ 2018c). Dies wird vor allem durch Informationsveranstaltungen und Fachtagungen, Schulungen und Beratungen erreicht, wobei vom 1. Januar 2015 bis zum 30. Juni 2018 insgesamt 51.148 Personen an 3.780 Schulungen teilgenommen haben (IQ 2018a).

Diesen drei Handlungsschwerpunkten lassen sich die ca. 380 Teilprojekte zuordnen, durch die das Förderprogramm auf lokaler und regionaler Ebene umgesetzt wird. Koordiniert wird die Arbeit des Netzwerks von 16 Landesnetzwerken mit ihren Landeskoordinationen. Hinzu kommen fünf Fachstellen, die Qualifizierungsmaßnahmen, Instrumente und Handlungsempfehlungen zur beruflichen Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte entwickeln (IQ 2018c).

Finanziert werden die beiden ersten Handlungsschwerpunkte aus Mitteln des BMAS und des Europäischen Sozialfonds (ESF), der dritte Handlungsschwerpunkt ausschließlich aus Mitteln des BMAS. Kooperationspartner sind das BMBF und die BA, wobei das BAMF mit der Verwaltung der Mittel betraut ist (IQ 2018b).

Ab 2019 soll der Handlungsschwerpunkt ‚Regionale Fachkräftenetzwerke – Einwanderung‘ ergänzend hinzukommen, mit dem Aufbau und Vernetzung regionaler Strukturen zur Fachkräftegewinnung gefördert werden sollen.

Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse – weitere Angebote

Neben dem flächendeckenden Beratungs- und Qualifizierungsangebot durch das Förderprogramm IQ fördert das BMBF weitere wichtige Begleitstrukturen zu den Verfahren der beruflichen Anerkennung. Das vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) im Auftrag des BMBF betriebene Portal ‚Anerkennung in Deutschland‘³⁷ bietet hier einen zentralen Zugang. Es informiert in elf Sprachen darüber, wie ausländische Berufsabschlüsse in Deutschland anerkannt werden können. „Darüber hinaus bündelt es wichtige Informa-

tionen zu den rechtlichen Grundlagen, zu den Anerkennungsverfahren in den einzelnen Berufen und zu Beratungsangeboten“ (Anerkennung in Deutschland 2018d). Im Zeitraum 2012 bis 1. Juli 2018 verzeichnete das Portal fast 8,9 Mio. Besuche (Anerkennung in Deutschland 2018b).

Anerkennungsverfahren verursachen Kosten, deren Höhe vom Einzelfall abhängig ist. Um die finanziellen Hürden für ein Anerkennungsverfahren zu senken, bestehen verschiedene Unterstützungsangebote. Bundesweit ist seit Dezember 2016 gesichert, dass auch Personen mit geringen finanziellen Mitteln ein Anerkennungsverfahren aufnehmen können. Mit dem aus Mitteln des BMBF finanzierten Anerkennungszuspruch kann eine finanzielle Unterstützung zum Beispiel zur Übernahme der Verfahrenskosten nachrangig zu anderen Förderangeboten gewährt werden (Anerkennung in Deutschland 2018c).

Nicht immer können Anerkennungssuchende ihren Abschluss ausreichend nachweisen. Nicht nur nach den Wirren einer Flucht fehlen relevante Unterlagen und Dokumente oder können nicht mehr beschafft werden. In solchen Fällen gibt es die Möglichkeit einer Qualifikationsanalyse. Ob die erforderlichen beruflichen Kompetenzen vorhanden sind, kann bei Ausbildungsberufen zum Beispiel mittels eines Fachgesprächs, durch Arbeitsproben oder durch Probearbeiten festgestellt werden. Qualifikationsanalysen als hilfreiches Instrument, aber auch die hierzu entwickelten Standards und Arbeitshilfen werden in dem vom BMBF geförderten Projekt ‚Prototyping Transfer‘ noch breiter bekannt gemacht und Unterstützungsmöglichkeiten für die Übernahme der entstehenden Kosten bereitgestellt. Bei anderen Berufen kann bei fehlenden Unterlagen auch die Durchführung einer Kenntnisprüfung oder eines Anpassungslehrgangs vorgesehen sein.

Über die Bedeutung der beruflichen Anerkennung für die Rekrutierung und Integration von Fachkräften werden Betriebe sowohl im Bereich Industrie und Handel als auch im Handwerksbereich informiert. Das vom BMBF geförderte Projekt ‚Unternehmen Berufsankennung – Mit Fachkräften gewinnen‘ des DIHK und des Zentralverbands des deutschen Handwerks (ZDH) zielt darauf, Unternehmen über die Möglichkeiten der beruflichen Anerkennung und die damit verbundenen betrieblichen Chancen zu informieren. In diesem Rahmen wird auch der Unternehmenspreis ‚Wir für Anerkennung‘ von BMBF, DIHK und ZDH verliehen, um zu zeigen, wie Unternehmen über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen Fachkräfte finden und binden können. Um auf breiter Basis eine betriebliche

³⁷ Erreichbar unter: www.erkennung-in-deutschland.de (06.06.2018).

Anerkennungskultur zu etablieren, knüpft das Projekt ‚Anerkannt‘ des DGB Bildungswerks wiederum bei den Arbeitnehmervertretungen an (BMBF 2017: 33).

3.2.2 Stärkung von beruflichen Kompetenzen und Soft Skills

Integrationskurs

Ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache werden allgemein als eine wesentliche Voraussetzung für eine gelungene Integration in den deutschen Arbeitsmarkt gesehen. Mangelnden Sprachkenntnissen sollen die Integrationskurse entgegenwirken. Sie richten sich an „rechtmäßig auf Dauer im Bundesgebiet lebende Ausländer“ bzw. Ausländerinnen (§ 43 Abs. 3 AufenthG). Der allgemeine Integrationskurs umfasst einen Basis- und einen Aufbausprachkurs von jeweils 300 Unterrichtseinheiten (UE) zur Erlangung ausreichender Sprachkenntnisse (Sprachniveau B1 entsprechend dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen) sowie einen 100 UE umfassenden Orientierungskurs zur Vermittlung von Kenntnissen der Rechtsordnung, der Kultur und der Geschichte in Deutschland. Neben dem allgemeinen Integrationskurs werden spezielle Integrationskurse für zu Alphabetisierende, Jugendliche, Frauen, Eltern, Zweitschriftlernende und Personen, die schon länger in Deutschland leben, die deutsche Sprache jedoch vorwiegend ungesteuert erworben haben, angeboten. Diese Kurse umfassen jeweils 1.000 UE. Für Personen mit besonders guten Lernvoraussetzungen kann der Integrationskurs auch als Intensivkurs angeboten werden, welcher insgesamt 430 UE umfasst (400 UE Sprachkurs, 30 UE Orientierungskurs). Bei Nichtbestehen der abschließenden Sprachprüfung ‚Deutsch-Test für Zuwanderer‘ (DTZ) können im Sprachkurs 300 UE zusätzlich besucht werden.

Der Integrationskurs wird vom BAMF koordiniert und durchgeführt, das sich hierzu privater oder öffentlicher Träger bedienen kann (§ 44 Abs. 3 Sätze 1-2 AufenthG). Bundesweit werden die Kurse von 1.736 privaten und öffentlichen Trägern durchgeführt. Im Jahr 2017 haben 291.911 Personen einen Integrationskurs neu angefangen (2016: 339.578 Personen; 2015: 179.398 Personen; 2014: 142.439 Personen), womit die Gesamtzahl der Kursteilnehmenden von 2005 bis Ende 2017 auf insgesamt 1,95 Millionen Personen anstieg (BAMF 2018b: 4). Im Jahr 2017 wurden im Bundeshaushalt 859 Mio. Euro für die Integrationskurse zur Verfügung gestellt. Dies bedeutete

eine deutliche Steigerung im Vergleich zu den Vorjahren (2016: 559 Mio. Euro, 2015: 269 Mio. Euro) (EMN/BAMF 2018: 70).

Berufsbezogene Deutschsprachförderung

Die allgemeinen Integrationskurse werden durch Kurse ergänzt, die deutsche Sprachkenntnisse berufsbezogen vermitteln sollen. Diese sog. berufsbezogene Deutschsprachförderung wurde mit dem Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz (in Kraft getreten am 20. Oktober 2015) eingeführt und mit dem Inkrafttreten der Verordnung zur berufsbezogenen Deutschsprachförderung (DeuFöV) am 1. Juli 2016 zum Regelinstrument der Sprachförderung des Bundes. Sie löst damit das ESF-BAMF-Programm ab, das zuvor Kurse zwar mit der gleichen Zielsetzung, jedoch mit unterschiedlicher Ausgestaltung, Intensität und Zielgruppe angeboten hatte.³⁸

Die berufsbezogene Deutschsprachförderung dient dem Spracherwerb, mit dem ausdrücklichen Ziel, die Chancen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu verbessern (§ 3 DeuFöV) und die Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen (§ 45a Abs. 1 Satz 1 AufenthG). Die Kurse werden vom BAMF koordiniert und durchgeführt, wozu sich das BAMF für die Durchführung privater oder öffentlicher Träger bedient (§ 45a Abs. 1 AufenthG). Die berufsbezogene Deutschsprachförderung baut auf den Integrationskursen auf und unterteilt sich in Basis- und Spezialmodule (§ 11 DeuFöV). Mit den Basismodulen, die i. d. R. 300 Unterrichtseinheiten (à 45 Minuten) umfassen, soll entweder das Sprachniveau B2, C1 oder C2 erreicht werden (§ 12 DeuFöV). Die Teilnahme an den Basismodulen setzt ausreichende deutsche Sprachkenntnisse entsprechend dem Niveau B1 voraus (§ 4 Abs. 3 Satz 1 DeuFöV). Darüber hinaus existieren vier Formen der

³⁸ Das zuvor laufende ESF-BAMF-Programm war bis Ende 2017 befristet und sah eine Förderung ab Sprachniveau A1 vor. Im Jahr 2017 nahmen insgesamt 24.785 neue Teilnehmende an Kursen teil. „Der Rückgang der neu eingetretenen Teilnehmerzahl im Vergleich zum Vorjahr (2016: 32.824) ist insbesondere auf das alternative Förderumfeld und die am 1. Juli 2016 eingeführte berufsbezogene Deutschsprachförderung zurückzuführen. Zuletzt gab es deutschlandweit 124 Fördergebiete für das ESF-BAMF-Programm, wobei in jedem Fördergebiet jeweils ein Träger mit entsprechenden Kooperationspartnern berechtigt war, die ESF-BAMF-Kurse durchzuführen. Von 2009 bis Ende 2017 nahmen somit insgesamt 228.986 Personen in insgesamt 11.476 Kursen teil. Die Gesamtkosten über beide Förderperioden belaufen sich auf 511,6 Mio. Euro, von denen 492,9 Mio. Euro über den ESF und 18,7 Mio. Euro durch Bundesmittel finanziert wurden. Der Förderzeitraum des ESF-BAMF-Programms endete am 31. Dezember 2017. Im Jahr 2018 beginnen somit keine ESF-BAMF-Kurse mehr. Das ESF-BAMF-Programm wird nunmehr durch die berufsbezogene Deutschsprachförderung abgelöst“ (EMN/BAMF 2018: 70).

Spezialmodule für unterschiedliche Zielgruppen, die auf

- einzelne Berufsgruppen im Zusammenhang mit Verfahren zur Berufsanerkennung oder zum Berufszugang,
- fachspezifischen Unterricht,³⁹
- die Erreichung des Sprachniveaus B1, ausgehend vom Niveau A2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen oder
- die Erreichung des Sprachniveaus A2, ausgehend von darunter liegenden Sprachniveaus des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen

ausgerichtet sind (§ 13 Abs. 1 Satz 1 DeuFöV). Die Module im Zusammenhang mit Verfahren zur Berufsanerkennung oder zum Berufszugang können bis zu 600 Unterrichtseinheiten, die übrigen Spezialmodule bis zu 300 Unterrichtseinheiten beinhalten. Die beiden Module zur Erreichung des Sprachniveaus B1 bzw. A2 richten sich nur an Teilnehmerechtigte, die trotz einer ordnungsgemäßen Teilnahme an einem Integrationskurs (nach § 43 AufenthG) das Sprachniveau B1 nicht erreicht haben.

Die verschiedenen Module lassen „sich baukastenähnlich individuell kombinieren [...] und den Deutschunterricht mit Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit verbinden“ (BAMF 2018d). Bei Durchführung solcher kombinierter Maßnahmen arbeitet der Kursträger mit den beteiligten Leistungs- und Maßnahmenträgern zusammen. Dazu kann zwischen den beteiligten Trägern sowie der zuständigen Agentur für Arbeit und der zur Durchführung der Grundsicherung für Arbeitsuchende zuständigen Stelle eine Vereinbarung über die nähere Ausgestaltung und Abstimmung abgeschlossen werden (§ 16 Abs. 2 DeuFöV). Diese Verzahnung von Deutschsprachförderung mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (z. B. mit Aus- und Weiterbildungen) unterstützt „bei der schnelleren Integration in den Arbeitsmarkt und bei der Besetzung qualifizierter Stellen und gilt damit auch als ein Beitrag zur Fachkräftegewinnung in Deutschland“ (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2016: 83).

Die berufsbezogenen Deutschsprachkurse nach § 45a AufenthG richten sich an Ausländerinnen und Ausländer sowie deutsche Staatsangehörige mit Migrations-

hintergrund (§ 2 DeuFöV). Sie können eine Teilnehmerechtigung erhalten, wenn die berufsbezogene Deutschsprachförderung notwendig ist,

1. um ihre Chancen auf dem Arbeits- oder Ausbildungsmarkt zu verbessern und sie bei der Agentur für Arbeit ausbildungssuchend, arbeitssuchend oder arbeitslos gemeldet sind und/oder Leistungen nach SGB II oder III erhalten oder sie beschäftigt sind,
2. weil sie begleitend zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse oder für den Zugang zum Beruf ein bestimmtes Sprachniveau erreichen müssen oder
3. um sie als Auszubildende während einer Berufsausbildung bei der Durchführung und dem erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu unterstützen.

Darüber hinaus müssen Teilnehmende den Integrationskurs absolviert haben und i. d. R. ausreichende deutsche Sprachkenntnisse auf Niveau B1 besitzen (§ 4 DeuFöV; BAMF 2018d). In den meisten Fällen ist die Agentur für Arbeit oder der Träger der Grundsicherung (das Jobcenter) zuständig für die Entscheidung über die Berechtigung zur Teilnahme (§ 5 DeuFöV). Nur für Personen, denen die Teilnahme im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung auferlegt wird, ist die Teilnahme verpflichtend, ansonsten handelt es sich um ein Angebot, das zur sprachlichen und fachlichen Weiterqualifizierung genutzt werden kann (BAMF 2018d). Informationen zu den Angeboten der berufsbezogenen Deutschsprachförderung stehen auf 14 Sprachen zur Verfügung (BAMF 2017).

Im Rahmen der berufsbezogenen Deutschsprachförderung wurden im Jahr 2016 insgesamt 282 Kurse durchgeführt, an denen 5.485 Personen teilnahmen, wohingegen im Jahr 2017 mehr als 4.900 Kurse mit über 95.000 neuen Teilnehmenden verzeichnet wurden (EMN/BAMF 2018: 70).

Während das BAMF sowohl die allgemeine Deutschsprachförderung im Rahmen der Integrationskurse als auch die berufsbezogene Deutschsprachförderung koordiniert und durchführt, unterscheiden sich auf ministerieller Ebene die Zuständigkeiten. Im Rahmen des sog. ‚Gesamtprogramm Sprache‘ ist das BMI für die allgemeine Sprachförderung bis B1 zuständig, für die Förderung der berufsbezogenen Deutschsprachförderung liegt die Zuständigkeit beim BMAS (BAMF 2018d).

³⁹ Mit Stand 1. März 2018 waren dabei Konzepte für die folgenden Spezialmodule entwickelt: Einzelhandel, akademische Heilberufe, nichtakademische Gesundheitsfachberufe, Gewerbe-Technik (BAMF 2018c).

Online-Lernportal ‚Ich will Deutsch lernen‘

Das BMBF fördert das Online-Lernportal ‚Ich will Deutsch lernen‘ des Deutschen Volkshochschulverbandes,⁴⁰ welches das Rahmencurriculum des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) für Integrationskurse auf den Niveaustufen A1 bis B1 in einer digitalen Lernumgebung umsetzt und zudem eigenständige Lernbereiche für die Alphabetisierung in der Zweitsprache Deutsch sowie zur Arbeits- und Berufssprache Deutsch als Zweitsprache bietet. Die mehr als 11.500 interaktiven und audiogestützten Übungen sind als kurstragendes Lehrwerk im Integrationskurs einsetzbar. Es ist das erste digitale Lehrwerk mit offizieller Zulassung des BAMF. Kursleitende und Lernbegleitende können Hausaufgaben zusammenstellen, individuelle Lernprozesse beobachten und somit auch sehr heterogene Lerngruppen im Sinne einer Binnendifferenzierung unterrichten. Für Lernende bietet das Portal Möglichkeiten für ein differenziertes, individualisiertes Lernen im eigenen Tempo. Lernende, die sich individuell anmelden, erhalten korrigierendes Feedback von DVV-Tutorinnen und Tutoren. Durch diese Betreuung ist das Portal auch für Selbstlernende gut geeignet. Im Bereich ‚Sprache und Beruf‘ existieren 30 branchenübergreifende Szenarien mit Übungsmaterialien zur berufsbezogenen Kommunikation bis zum Niveau B1+ (DVV 2018).

3.2.3 Informationsvermittlung und Beratung im Inland

Kompetenzermittlungstest ‚My Skills‘

Eine spezifische Herausforderung bei der Arbeitsmarktintegration kann sich ergeben, wenn Drittstaatsangehörige mit Berufserfahrung keine Qualifikationsnachweise erworben haben. Dies könnte etwa der Fall sein, wenn die betroffenen Personen mehrere Jahre in einem Berufsfeld tätig waren, ohne zuvor eine formale Ausbildung abgeschlossen zu haben.⁴¹

Hierfür hat die BA in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung den Kompetenzerhebungstest ‚MYSKILLS‘ entwickelt. Mit ihm können berufliche Kenntnisse in bestimmten Berufsfeldern sichtbar gemacht und die Selbst- und Fremdeinschätzung von Kompetenzen ob-

jektiviert werden, wenn Belege für entsprechende berufliche Kompetenzen fehlen oder Zeugnisse abhandengekommen sind. Der Test richtet sich nicht an eine bestimmte Zielgruppe, kann aber aufgrund der Verfügbarkeit in verschiedenen Sprachen „auch von geflüchteten Menschen beziehungsweise Migrantinnen und Migranten, die noch keine oder nur geringe Deutschkenntnisse haben“ genutzt werden (BA 2018i). Durch einen computergestützten Test, in dem Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer Fragen zu Tätigkeiten in einem Ausbildungsberuf beantworten, sollen „Fachkenntnisse, Fertigkeiten und Vorerfahrungen“ sichtbar gemacht werden (ebd.).

Der Test, der bisher in sechs Sprachen⁴² verfügbar ist, ca. 120 berufsspezifische Fragen umfasst und ca. vier Stunden dauert, ist dabei bisher für die folgenden Berufe verfügbar:

- Kfz-Mechatronikerin bzw. -Mechatroniker,
- Verkäuferin bzw. Verkäufer,
- Fachkraft für Metalltechnik,
- Tischlerin bzw. Tischler,
- Köchin bzw. Koch,
- Landwirtin bzw. Landwirt,
- Hochbaufacharbeiterin bzw. -facharbeiter sowie
- Bauten- und Objektbeschichterin bzw. -beschichter.

Derzeit wird der Test für weitere 22 Berufe konzipiert, sodass Kompetenzen für insgesamt 30 Berufe geprüft werden können (Bertelsmann Stiftung 2018; BA 2018i). Die Ergebnisse des Tests werden automatisch ausgewertet und an die Arbeitsvermittler bzw. die Arbeitsvermittlerinnen übermittelt, die in einem Folgegespräch die Ergebnisse und weiteren Schritte besprechen (z. B. ergänzende Qualifizierungen; BA 2017e).

Seit dem 20. November 2017 ist der Test in allen Agenturen der BA sowie in Jobcentern in Betrieb genommen und wird dort unter Aufsicht und in Begleitung von Expertinnen bzw. Experten des berufspsychologischen Dienstes durchgeführt.

KAUSA: Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration

Die Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration (KAUSA) beim BiBB wurde 1999 mit dem Ziel gegründet, die duale Ausbildung von Migrantinnen und Migranten in Unternehmen zu fördern. Im Jahr 2006 wurde KAUSA in das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER des BIBB integriert. Bis zum Jahr 2013

⁴⁰ Erreichbar unter www.iwdl.de (25.09.2018).

⁴¹ Bei Drittstaatsangehörigen kann dies beispielsweise der Fall sein, wenn die Ausbildung im Herkunftsland keiner formalisierten Struktur unterliegt (vgl. bspw. Fakha 2017).

⁴² Deutsch, Englisch, Arabisch, Farsi, Russisch und Türkisch.

konnten im Rahmen mehrerer Projekte im Programm KAUSA über 9.000 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden. Das BMBF hat 2013 das Programm KAUSA übernommen und fördert in diesem Rahmen bundesweit über 30 sogenannte ‚KAUSA Servicestellen‘. Diese sind regionale Beratungs-, Informations- und Koordinierungsstellen, die Selbstständigen, Jugendlichen und Eltern mit Migrationshintergrund Fragen zur dualen Ausbildung beantworten und sie an ihre Partner vor Ort weitervermitteln. Aufgrund erhöhten Fluchtmigration ab 2015 wurde die Zielgruppe der KAUSA Servicestellen auf junge Geflüchtete erweitert: auch sie werden bei Fragen zur dualen Ausbildung beraten und an kompetente Partner vor Ort weitervermittelt.

Zur treffsicheren Ansprache der Zielgruppe haben die KAUSA Servicestellen diverse spezielle Instrumente entwickelt. Diese Instrumente werden nach und nach auch für andere Akteure (insb. Berufsagenturen, Kammern) verfügbar gemacht, damit diese nach Auslaufen der KAUSA-Förderung die gewonnenen Erkenntnisse zur Beratung und Gewinnung von Ausbildungsbetrieben nutzen können. Ein Beispiel ist der sog. Elternratgeber, eine Broschüre mit Informationen zur dualen Ausbildung in Deutschland speziell für Eltern mit Migrationshintergrund.

Damit dies gelingt, verfolgen die Servicestellen neben der Erst- und Verweisberatung das weitere Ziel, die regional vorhandenen Netzwerke zu stärken und gemeinsam mit Politik, Wirtschaftsverbänden, Institutionen der Berufsbildung, Migrantenorganisationen und Elternvereinen als Struktur für eine nachhaltige Ausbildungsbeteiligung zu wirken. Auf diese Weise ist es den KAUSA Servicestellen möglich, die Regelinstitutionen für die Bedarfe der Zielgruppen zu sensibilisieren und mit ihnen zusammen eine Anpassung der Ansprachewege und -konzepte zu entwickeln.

Seit 2013 wurden annähernd 20.000 Jugendliche mit Migrationshintergrund oder junge Geflüchtete sowie 5.000 Unternehmer zur dualen Ausbildung beraten. Insgesamt wurden seitens des BMBF hierzu knapp 30 Mio. Euro bereitgestellt.

3.2.4 Informationsvermittlung und Beratung vor Einreise

Eine Beratung und Information noch vor dem Verlassen des Herkunftslands bzw. vor einer Entscheidung, zu Erwerbszwecken nach Deutschland zu kommen,

kann bereits einen Beitrag zu einer gelungenen Integration in den deutschen Arbeitsmarkt bzw. in den jeweiligen Arbeitsplatz leisten.

Portal ‚Make it in Germany‘

Das Portal www.make-it-in-germany.com richtet sich an internationale Fachkräfte, sowie Studien- und Ausbildungsinteressierte, die einen Aufenthalt in Deutschland anstreben. Auf verschiedenen Sprachen werden kostenlos „umfangreiche Informationen zu Einreise- und Visumsverfahren, Jobsuche und Alltag in Deutschland zur Verfügung [gestellt]. Existenzgründer/innen und Forscher/innen erhalten fachspezifische Auskunft über ihre beruflichen Chancen in Deutschland. Zudem werden die Vorteile einer Ausbildung oder eines Studiums in Deutschland aufgezeigt“ (BMW i o. J.). Das Portal richtet sich aber auch an Arbeitgeber, die Informationen zur und Unterstützung bei der Gewinnung und Integration von internationalen Fachkräften erhalten.

Das seit 2012 existierende Portal wird im Auftrag des BMWi durch das Institut der deutschen Wirtschaft Köln umgesetzt. Im Rahmen des Portals bestehen persönliche Beratungsangebote durch die Hotline ‚Arbeiten und Leben in Deutschland‘ des BAMF und der BA und das Virtuelle Welcome Center der BA (ZAV) (per Chat). Seit Beginn besuchten mehr als 16 Mio. Besucherinnen und Besucher das Portal. Im Oktober 2018 erfolgt der Ausbau zum Informationsportal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland.

‚ProRecognition‘

Neben dem Portal ‚Anerkennung in Deutschland‘ (vgl. Kapitel 3.2.1) besteht für Ratsuchende im Ausland seit 2015 die Möglichkeit einer persönlichen Anerkennungsberatung vor Ort. Im Rahmen des vom BMBF geförderten Pilotprojekts ‚ProRecognition– Professional & Vocational Qualifications for Germany‘ hat die DIHK Service GmbH Beratungs- und Anlaufstellen bei acht Außenhandelskammern und Delegationen der deutschen Wirtschaft (AHK) in Ägypten, China, Indien, Iran, Italien, Marokko, Polen und Vietnam geschaffen. Die Beratung ist kostenlos.

Das Projekt besteht aus drei Bausteinen: Beratung, Unterstützung und Begleitung. Die Beratung erfolgt zu allen staatlich anerkannten Berufsabschlüssen. Es wird ebenfalls Qualifizierungsberatung angeboten. Bis zum Sommer 2018 beriet ProRecognition knapp 3.700 Personen.

3.2.5 Antidiskriminierung und Diversitykompetenz am Arbeitsplatz

Förderprogramm ‚Demokratie leben!‘, Themenfeld Engagement und Vielfalt in der Arbeits- und Unternehmenswelt

Auf Ebene des Bundes existieren verschiedene Programme mit dem Ziel der Diversitätsförderung, des Abbaus von Rassismus und der Erhöhung von Teilhabemöglichkeiten. Solche Programme setzen z. T. auch im Bereich des Arbeitsmarkts an (u. a. durch Förderung von Projekten von Unternehmen oder Wirtschaftsverbänden) und können so dazu beitragen, diskriminierungs- und rassistisfreie Arbeitsumgebungen zu schaffen und so letztlich die Arbeitsplatzintegration u. a. von Drittstaatsangehörigen fördern.

Das seit 2015 bestehende Bundesprogramm ‚Demokratie leben!‘ des BMFSFJ ist mit einer Fördersumme von insgesamt 104,5 Mio. Euro in 2017 und 120,5 Mio. Euro in 2018 ein zentrales Programm. Im Jahr 2017 wurde das Programm auf nunmehr sieben Themenfelder ausgeweitet und u. a. das Themenfeld ‚Engagement und Vielfalt in der Arbeits- und Unternehmenswelt‘ neu eingeführt. Grundgedanke dieser Erweiterung ist, dass „dem Arbeitsleben bzw. der Arbeitswelt [...] eine besondere Bedeutung zu[kommt], da sie einen Großteil des Alltags einnimmt und zudem einen zentralen Ort der Integration und sozialen Teilhabe darstellt. Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Schutz vor Diskriminierung sind wesentliche Voraussetzungen für eine vielfältige und demokratische Gesellschaft, die daher auch im Arbeitskontext vermittelt, gelebt und gestärkt werden sollten“ (BMFSFJ 2017: 2).

Der Bund folgt damit einer Entwicklung, die verschiedene Initiativen der Wirtschaft schon seit längerem eingeschlagen haben (beispielsweise die Charta der Vielfalt e. V., vgl. Kapitel 4.2.5). Das Themenfeld setzt vor allen Dingen im Bereich der Ausbildung und im Bereich des Berufseinstiegs an und spricht mit seiner Förderung besonders berufsbildende Einrichtungen und Sozialpartner an. „Hier kann bereits an eine Reihe von branchenübergreifenden Aktivitäten zur Stärkung von Vielfalt und Gleichbehandlung sowie an ein breites soziales Engagement der Sozialpartner angeknüpft werden“ (BMFSFJ 2017: 2).

Praktisch soll durch Modellprojekte, die im Themenfeld gefördert werden, „Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Arbeitswelt die Möglichkeit gebo-

ten [werden], sich verstärkt mit Themen wie Vielfalt, Umgang mit Vorurteilen und Radikalisierung auseinanderzusetzen. Auszubildende und junge Erwachsene sollen in ihrem demokratischen Verhalten und Bewusstsein gestärkt und ihr soziales Engagement gefördert werden. Parallel soll eine Kultur der Anerkennung, des wertschätzenden Umgangs untereinander, des Respekts und der Menschenwürde gestärkt und unterstützt werden“ (BMFSFJ 2017: 2). Im Rahmen der Projekte sollen Beschäftigte sich mit konkreten Problemstellungen im Betrieb auseinandersetzen und „gemeinsam in den Betrieben und Unternehmen Konzepte erproben und weiterentwickeln, um Demokratie- und Menschenfeindlichkeit am Arbeitsplatz entgegenzutreten“ (BMFSFJ o. J.).

Derzeit werden im Themenfeld 20 Projekte mit einer maximalen Fördersumme von jeweils 130.000 Euro ko-finanziert. Geförderte Projekte setzen die Ziele des Themenfeldes auf lokaler oder regionaler Ebene um, etwa indem sie Seminare, Workshops, Rollenspiele oder Theaterformate erproben (so bspw. das Projekt ‚Akzeptanz, Integration, Diversität in der Ausbildung‘ des DGB-Bildungswerks NRW e. V.) oder Multiplikatorinnen bzw. Multiplikatoren schulen und Handlungsempfehlungen erstellen (so bspw. das Projekt zur Sensibilisierung und Demokratisierung und Vielfalt in der Arbeitswelt (SEDA) des DGB Bundesvorstands). Die Projekte und Maßnahmen sind für Teilnehmende kostenlos und freiwillig.

Neben der Projektförderung im Themenfeld werden im Rahmen der Förderung der Strukturentwicklung zivilgesellschaftliche Organisationen in ihrer Professionalisierung und der Verstetigung ihrer Arbeit unterstützt. Über dieses Instrument fördert ‚Demokratie leben!‘ beispielsweise den Verein Charta der Vielfalt e. V., eine Initiative von deutschen Großunternehmen mit dem Ziel, Vielfalt in Wirtschaft und Gesellschaft zu verankern (vgl. Kapitel 4.2.5).

3.2.6 Maßgeschneiderte Maßnahmen zur Arbeitsmarkt- bzw. Arbeitsplatzintegration

Förderprogramm ‚Passgenaue Besetzung‘

Besonders für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) kann die Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine Schwierigkeit darstellen. Oft fehlt es an zeitlichen und/oder finanziellen Ressourcen, um vorhandene Ausbildungsstellen passgenau zu besetzen oder

internationale Fachkräfte anzuwerben und die Arbeitsplatzintegration von internationalen Fachkräften zu gestalten (BMW i 2018a: 2).

Das Programm ‚Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften‘ (‚Passgenaue Besetzung‘) setzt hier an und (a) unterstützt und berät KMU bei der Besetzung von Ausbildungsstellen mit inländischen Jugendlichen und (b) berät bei der betrieblichen Integration von ausländischen Fachkräften sowie von bereits in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten durch den Aufbau einer Willkommenskultur im Unternehmen ebenso wie bei der Rekrutierung aus dem Ausland. „Hierunter fallen vor allem die Steigerung des Interesses und der Bereitschaft von KMU, ausländische Jugendliche und Fachkräfte oder bereits in Deutschland lebende Migranten und Migrantinnen einzustellen, das Bereitstellen von Informationen für eine erfolgreiche Integration, die Sensibilisierung des Ausbildungsumfelds und Hinweise zu möglichen Unterstützungsmaßnahmen“ (ESF o. J.: 2f.). Um Beratungen bzw. Unterstützungen in Anspruch nehmen zu können, müssen die Unternehmen weniger als 250 Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter beschäftigen und einen Jahresumsatz von unter 50 Mio. Euro oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 43 Mio. Euro aufweisen. Die Beratung zur betrieblichen Integration von ausländischen Jugendlichen und ausländischen Fachkräften kann nur erfolgen, wenn diese „ohne Flüchtlingsstatus“ sind (BMW i 2018a: 3).

Das Programm, das vom ESF mit bis zu 25 Mio. Euro ko-finanziert wird (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2016: 228), wird vom BMW i gefördert und umgesetzt. Die Beraterinnen und Berater des Programms sind in Handwerkskammern, in Industrie- und Handelskammern, in den Kammern der Freien Berufe oder in gemeinnützig tätigen Organisationen der Wirtschaft angesiedelt, die als Projektträger fungieren. „Im ersten Halbjahr 2018 haben die Beraterinnen und Berater rund 2.648 Vermittlungen von Jugendlichen in die duale Ausbildung und in die Einstiegsqualifizierung erzielt. Seit Beginn des Programms im Jahr 2007 konnten so über 81.345 Ausbildungsplätze und 10.021 Stellen für die Einstiegsqualifizierung erfolgreich besetzt werden“ (Stand September 2018, BMW i 2018c). Derzeit sind Beraterinnen und Berater der ‚Passgenauen Besetzung‘ bei 95 Trägerorganisationen angesiedelt (Passgenaue Besetzung 2018).

Um dem wachsenden Beratungsbedarf zu Arbeitsplatzintegration von Geflüchteten nachzukom-

men, wurde das Programm ab dem 1. Januar 2016 durch das Element ‚Willkommenslotsen‘ erweitert. „Die Willkommenslotsen besuchen und beraten Betriebe zu den rechtlichen Rahmenbedingungen, zum möglichem Verwaltungsaufwand und zu den regionalen und nationalen Förder- und Unterstützungsangeboten. Ziel der Beratung ist, möglichst viele Unternehmerinnen und Unternehmer für das Thema Fachkräfte zu sensibilisieren und davon zu überzeugen, dass Flüchtlinge als Auszubildende oder (zukünftige) Fachkräfte eine Bereicherung für jeden Betrieb darstellen können“ (BMW i 2018b). Im September wurde eine eigene Richtlinie⁴³ für die Willkommenslotsen im Bundesanzeiger veröffentlicht. Seither bieten die ca. 150 ‚Willkommenslotsen‘ ihre Beratung und Unterstützung für alle Unternehmen (nicht nur KMU) an. „Im ersten Halbjahr 2018 gelang es den Willkommenslotsen, rund 1300 Ausbildungsplätze zu besetzen. Im Vergleichszeitraum 2017 waren es noch etwa 880. Zudem konnten durch die Arbeit der Willkommenslotsen 2018 bereits mehr als 2.100 Praktika, 760 Einstiegsqualifizierungen und über 600 Beschäftigungsplätze besetzt werden“ (BMW i 2018b). Seit Beginn des Programms im März 2016 haben die Willkommenslotsen damit insgesamt rund 16.500 Vermittlungen von Geflüchteten erzielt. Anders als bei der ‚Passgenauen Besetzung‘ wird die Arbeit der Beraterinnen und Berater in diesem Programmbereich nur aus Mitteln des BMW i sowie der Wirtschaft finanziert (ebd.).

ESF-Bundesprogramm ‚Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein‘

Das ESF-Bundesprogramm ‚Stark im Beruf – Mütter mit Migrationshintergrund steigen ein‘ des BMFSFJ ist für Frauen mit Kindern und Zuwanderungsgeschichte und explizit auch für Drittstaatsangehörige konzipiert. Es zielt darauf ab, den Erwerbseinstieg für Mütter mit Zuwanderungsgeschichte zu erleichtern und den Zugang zu vorhandenen Arbeitsangeboten zu verbessern. Bundesweite 80 Kontaktstellen zeigen Müttern mit Zuwanderungsgeschichte in enger Kooperation mit Jobcentern und Arbeitsagenturen vor Ort individuelle Wege zum Einstieg in die Erwerbstätigkeit sowie Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit. Seit 2015 wurden 9.000 Mütter beraten und begleitet. Fast die Hälfte der Mütter im Programm hat einen befristeten Aufenthaltstitel und zugleich einen mindestens nachrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt. Nach ‚Stark im Beruf‘ haben 2/3 der Mütter einen Er-

43 Richtlinie zur Unterstützung von Unternehmen bei der betrieblichen Integration von Flüchtlingen durch ‚Willkommenslotsen‘ vom 8. September 2017.

werbsfokus. Geflüchteten Müttern hilft das Programm, die erforderlichen (Vor-)Qualifikationen zu erlangen und Erwerbsperspektiven zu entwickeln. In einer zweiten Förderphase (01.01.2019–30.06.2022) werden rund 90 Projekte mit einer ESF-Fördersumme von bis zu 75.000 Euro pro Jahr pro Vorhaben gefördert.

3.2.7 Anreizsysteme zur Arbeitsaufnahme bzw. Arbeitsplatzbereitstellung

Projekt ‚Triple Win‘

Das Projekt ‚Triple Win‘ existiert seit 2013 als gemeinsames Programm von ZAV (BA) und der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) mit dem Ziel, Pflegefachkräfte aus Drittstaaten für den deutschen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Derzeit werden Fachkräfte aus Serbien, Bosnien und Herzegowina, den Philippinen und Tunesien angeworben. Ziel ist es laut Selbstbeschreibung des Projekts, dass Fachkräfte „zu fairen Bedingungen in Deutschland arbeiten und leben [können]. Gleichzeitig sinkt die Arbeitslosigkeit in den Herkunftsländern und diese profitieren von den finanziellen Rücküberweisungen der Arbeitsmigranten. In Deutschland können Kliniken und Pflegeeinrichtungen offene Stellen mit qualifiziertem Personal besetzen“ (GIZ 2018).

Zur Durchführung bestehen Kooperationsvereinbarungen mit den Arbeitsverwaltungen der Drittstaaten. Über diese werden zwei Mal jährlich Stellenausschreibungen in den jeweiligen Ländern veröffentlicht. Ein erster Auswahlprozess wird vor Ort durch die ZAV durchgeführt, ein zweiter Schritt folgt dann per Skype oder Telefon durch den Arbeitgeber in Deutschland.

Im Rahmen des Programms wird sowohl vor der Ausreise als auch während des Aufenthalts eine intensive Betreuung der Fachkräfte zu Integrationsfragen gewährleistet:

„Nach der Aufnahme der Bewerber in das Projekt unterstützt die GIZ die Fachkräfte vor allem bei der Vorbereitung auf das Leben und Arbeiten in Deutschland. Dazu zählen Sprachkurse bis zum Fortgeschrittenen-Niveau und ein viertägiger Pflegefachkurs. Zudem unterstützt das Bundesunternehmen den Anerkennungsprozess der im Herkunftsland erworbenen fachlichen Qualifikationen. Nach der Ankunft in Deutschland begleitet es die Fachkräfte bei deren Integration und unterstützt zum Beispiel bei Behördengängen. Außerdem werden die Belegschaften der Einrichtungen und Kran-

kenhäuser mit einem Integrationsworkshop auf die neuen Kollegen vorbereitet. Während des ersten Jahres können sich sowohl die Arbeitgeber als auch die Pflegekräfte bei Problemen an eine Telefon-Hotline wenden“ (GIZ 2018).

Die Teilnahme am Programm ist für die Fachkräfte kostenlos und freiwillig, wobei die Voraussetzungen für den Arbeitsmarktzugang gegeben sein müssen (vgl. Kapitel 2.2.1). Arbeitgeber zahlen für die Teilnahme am Programm 4.000 Euro pro Fachkraft und die Reisekosten der Fachkraft sowie gegebenenfalls Kosten für die Anerkennung der beruflichen Abschlüsse (ZAV 2016: 7). Seit dem Beginn des Projekts haben über 160 Einrichtungen der Pflegebranche das Vermittlungsangebot in Anspruch genommen. Es sind über 2.000 Pflegefachkräfte durch ZAV und GIZ vermittelt worden, von denen ca. 1.300 die Arbeit in Deutschland bereits aufgenommen haben (GIZ 2018).

3.2.8 Unterstützung von Selbständigkeit

Wir gründen in Deutschland

Das Portal ‚Wir gründen in Deutschland‘⁴⁴ ist ein Projekt der Fachstelle Migrantenökonomie im Förderprogramm ‚Integration durch Qualifizierung (IQ)‘ (vgl. Kapitel 3.2.1). Die Website stellt auf 14 Sprachen kostenlos Informationen für nicht-deutsche Staatsangehörige zusammen, die daran interessiert sind, in Deutschland ein Unternehmen zu gründen bzw. sich selbstständig zu machen. Neben Inhalten für EU-Staatsangehörige und Geflüchtete bietet die Website auch Informationen spezifisch für Drittstaatsangehörige.

Schritt für Schritt werden die interessierten Personen durch die Themenfelder ‚Was darf ich?‘, ‚Was brauche ich?‘ und ‚Was kommt danach?‘ geführt, die Informationen u. a. zu Beantragungs- und Erteilungsverfahren für Aufenthaltstitel, Businessplanung und Finanzierungen oder dem Umgang mit Behörden und Steuern enthalten.

Neben dem Informationsangebot bietet das Portal Downloads an, die bei der Konkretisierung und Planung der Geschäftsidee helfen sollen, so beispielsweise einen Leitfaden zur Erstellung eines Businessplanes, Geschäftskonzeptes oder Unternehmensplanes, oder bilinguale Glossare mit für Grün-

44 Erreichbar unter www.wir-gruenden-in-deutschland.de (17.07.2018).

dungen in Deutschland relevanten Termini. Das Portal nutzt Soziale Medien, um auf die Angebote aufmerksam zu machen (Fachstelle Migrant*innenökonomie 2018).

3.3 Maßnahmen auf Landesebene

Zusätzlich zu den oben beschriebenen Maßnahmen auf Bundesebene existiert eine Vielzahl an Maßnahmen auf Ebene der Bundesländer. Aufgrund der Beschränkungen dieser Studie sollen im Folgenden nur einige Beispiele der Maßnahmen, die Bundesländer zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration auf Landesebene treffen, dargestellt werden. Exemplarisch für die Skizzierung landesspezifischer Maßnahmen wurden mit Rheinland-Pfalz, Thüringen und Hamburg je ein west- und ein ostdeutscher Flächenstaat sowie ein Stadtstaat ausgewählt, aus denen jeweils einige Maßnahmen als Beispiele vorgestellt werden.

Rheinland-Pfalz

Das rheinland-pfälzische Integrationskonzept, welches 2017 veröffentlicht wurde (RP 2017), definiert die Integration in Berufsausbildung und Arbeitsmarkt als eines von mehreren Handlungsfeldern der Landesintegrationspolitik. Darin betont die Landesregierung ihren Willen, „bei der Arbeitsmarktintegration der arbeitslosen oder langzeitarbeitslosen Menschen in Rheinland-Pfalz, unabhängig von ihrer Herkunft, [...] in den nächsten Jahren ihre Anstrengungen [zu] verstärken“ (MFFJIV 2017: 41).

Umsetzung findet dies beispielsweise durch die Förderung von zielgruppenspezifischen Orientierungsseminaren nach den Förderungsgrundsätzen des ‚Arbeitsmarktpolitischen Programms zur Ein- bzw. Wiedereingliederung von Frauen in das Erwerbsleben‘. „Ziel dieser Seminare ist es, Migrantinnen und Asylbeglückte mit Bleibeperspektive, die nach einer Familienphase wieder in das Erwerbsleben zurückkehren möchten, mit Informations- und Qualifizierungsangeboten (Sprach- und EDV-Kenntnisse, Möglichkeiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt) zu unterstützen“ (MFFJIV 2017: 42).

Ebenso unterstützt das Land den weiteren Ausbau von Netzwerken, die bei der beruflichen und sozialen Integration von zugewanderten Fachkräften unterstützen können, durch regelmäßige Veranstaltungen und Arbeitsgruppen. „In den Welcome Centern bei den Industrie- und Handelskammern erhalten Fachkräfte

und ihre Familienangehörigen bedarfsorientierte Angebote und Informationen über das alltägliche Leben und Arbeiten in Deutschland“ (MFFJIV 2017: 42).

Thüringen

Für die Landesregierung in Thüringen sind „Beschäftigung und die Teilhabe am Arbeitsmarkt [...] die wesentlichen Voraussetzungen für eine umfassende gesellschaftliche Partizipation“ (TMMJV 2017: 12). Die Landesregierung will daher „im Rahmen der bundesrechtlichen Regelungen und ihrer landesrechtlichen Zuständigkeit die Voraussetzungen schaffen, dass jedem unter Berücksichtigung seiner Stärken und Schwächen – gegebenenfalls im Wege einer entsprechenden Förderung im Rahmen bestehender Förderinstrumente – ermöglicht wird, sich für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren und daran teilzuhaben“ (TMMJV 2017: 12).

Im Thüringer Integrationskonzept von 2017 werden unter dem Handlungsfeld ‚Beschäftigung und Arbeitsmarkt‘ verschiedene Maßnahmen der Landesregierung zur Arbeitsmarktintegration vorgestellt, so beispielsweise die Förderung der Weiterbildung von betrieblichen Akteurinnen bzw. Akteuren zu Unterstützerinnen bzw. Unterstützern von Arbeits- und Fachkräften mit Migrationshintergrund (TMMJV 2017: 53).

Zudem wird auf die Wichtigkeit von Informations- und Beratungsangeboten hingewiesen. Ein gutes Praxisbeispiel sei hier das vom Land geförderte Welcome Center Thuringia (WCT), das als zentrale Anlaufstelle für Neuzugewanderte und Menschen aus dem Ausland konzipiert ist, die sich für eine Beschäftigung, ein Studium oder eine Ausbildung in Thüringen interessieren und ebenfalls Thüringer Arbeitgeber informieren, die diese beschäftigen möchten. Das WCT ist bei der ‚Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung‘ (ThAFF) angesiedelt und bietet Erstinformationen zu rechtlichen Rahmenbedingungen sowie Verweisberatung an (TMMJV 2017: 52).

Hamburg

In Hamburg ist ‚Erfolgreich im Beruf‘ eines der fachlichen Themenschwerpunkte des Hamburger Integrationskonzepts von 2017 (BASFI 2017). Ziele, die sich das Land hierzu gesetzt hat, sind unter anderem die bessere Arbeitsmarktintegration von bereits länger in Hamburg lebenden Personen mit Migrationshintergrund oder die Erhöhung der Unternehmensgründungen durch Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit.

Mittel zur Umsetzung dieser Ziele ist unter anderem die Zentrale Anlaufstelle Anerkennung (ZAA), ein aus Mitteln des ESF und dem Hamburger Landeshaushalt finanziertes und vom Diakonischen Werk Hamburg umgesetztes Projekt. „Die Anlaufstelle stellt Ratsuchenden mit Migrationshintergrund, Multiplikatoren, Betrieben und anderen Arbeitsmarktakteuren zentrale Beratungs- und Informationskompetenz im Bereich der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen und Abschlüsse zur Verfügung. Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund werden hier individuell über die Möglichkeiten, wie im Ausland erworbene Bildungs-/Berufsabschlüsse und -qualifikationen hierzulande anerkannt werden, sowie über Fördermöglichkeiten beraten“ (BASFI 2017: 56).

4 Privatwirtschaftliche Initiativen zur Arbeitsplatzintegration

Neben den staatlichen und zivilgesellschaftlichen Programmen sowie Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen, die sich häufig auf die Verbesserung der Zugangschancen zum Arbeitsmarkt allgemein konzentrieren (Beratung, Qualifikationsanerkennung und Vermittlung), findet die Arbeitsplatzintegration letztlich vor allem in den Unternehmen und Institutionen selbst statt. Auch diese haben in den vergangenen Jahrzehnten vielfältige Ansätze und Konzepte entwickelt, die die Integration der neuen ausländischen Beschäftigten in die Betriebe erleichtern sollen. Diese Studie kann diesbezüglich nur exemplarisch auf die Integrationsarbeit einzelner Unternehmen, flankierende Maßnahmen durch Unternehmensverbände und eine Auswahl an Maßnahmen eingehen (Kapitel 4.2). Die Darstellung basiert auf jüngsten Handreichungen, Leitfäden, Selbstdarstellungen von Unternehmen, externen Dienstleistern (z. B. Unternehmensberatungen) sowie Evaluationen und Studien zum Themenschwerpunkt. Diese haben in der Regel entweder einen Fokus auf die Öffnung von Unternehmen für ausländische Fachkräfte und qualifiziertes Personal oder fokussieren sich auf die interkulturelle Öffnung und die diversitätssensible, antidiskriminierende Unternehmensentwicklung im Allgemeinen, ohne dabei systematisch nach Herkunfts- oder Aufenthaltsstatusgruppen zu unterscheiden, wobei die Arbeitsmarkt- und Arbeitsplatzintegration von Geflüchteten in den vergangenen Jahren einen neuen Schwerpunkt darstellt⁴⁵. Die folgende Darstellung von Maßnahmen legt den Schwerpunkt auf die Arbeitsplatzintegration von ausländischen Fachkräften sowie die diversitätssensible und antidiskriminierende Unternehmensentwicklung.

⁴⁵ In den vergangenen Jahren sind zahlreiche Handreichungen, Studien und Praxis-Leitfäden zur Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt und in Unternehmen erschienen. Weiterführende Informationen finden sich u. a. auf den themenspezifischen Webseiten des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/>, des gemeinnützigen Vereins pro: connect <https://www.proconnect-ev.de/> sowie in Publikationen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA 2017a) und der Geschäftsstelle der Charta der Vielfalt (Charta der Vielfalt 2017a).

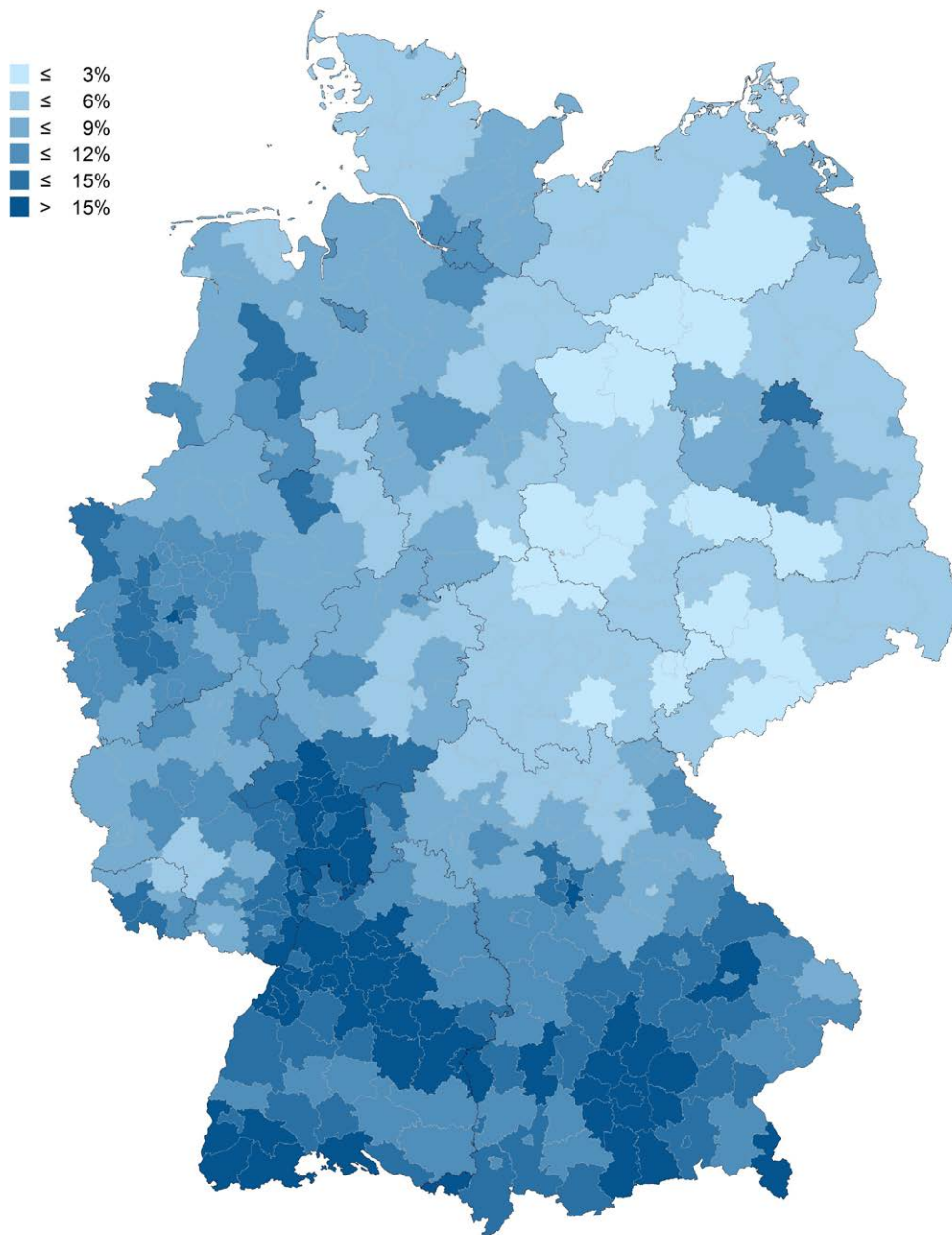
4.1 Überblick: Unternehmen als Akteure der Arbeitsmarktintegration

Regional- und branchenspezifisch stehen Unternehmen in unterschiedlichem Ausmaß vor der Herausforderung, Beschäftigte für offene Stellen zu finden. Die Rekrutierung von Drittstaatsangehörigen ist eine von zahlreichen Personalgewinnungsstrategien (vgl. Kapitel 2.1.2), auf die Unternehmen und die öffentliche Verwaltung zurückgreifen. Während zu Jahresbeginn 2010 im Rahmen einer Konjunkturumfrage der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) der Anteil der befragten Unternehmen, die im „Fachkräftemangel ein Risiko für ihre wirtschaftliche Entwicklung“ sahen, bei 16 % lag und bis Jahresbeginn 2014 auf 37 % anstieg (DIHK 2014: 8f.), gaben in der DIHK-Konjunkturumfrage im Frühsommer 2018 mehr als sechs von zehn Unternehmen (61 %) der knapp 24.000 antwortenden Unternehmen an, dass der Fachkräftemangel ein Risiko für ihre Geschäftsentwicklung darstellt (DIHK 2018: 14). Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt eine Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) im Oktober/November 2017, wonach 47 % der befragten Unternehmen angaben, „dass fehlende Fachkräfte ein Indiz für eine betriebliche Überhitzung darstellen und deshalb Produktionsmöglichkeiten nicht wahrgenommen werden können“ (IW Köln 2017: 10).

Zahlreiche Unternehmen und Regionen bringen hierbei bereits langjährige Erfahrung bei der Rekrutierung ausländischer Beschäftigter mit, während andere erst mit einer solchen Rekrutierung beginnen oder diesen Weg der Anwerbung bisher nicht gehen (Roedenbeck Schäfer 2018b; 2018c). So fällt auch der Anteil ausländischer Beschäftigter an allen Beschäftigten sehr unterschiedlich in den Stadt- und Landkreisen der Bundesrepublik aus, wie dies einer Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA)⁴⁶ für das Jahr 2016 zu entnehmen ist (Abbildung 11).

⁴⁶ Das KOFA wurde 2011 vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW Köln) gegründet und wird durch das Bundesministeri-

Abbildung 11: Anteil ausländischer Beschäftigter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Stadt- und Landkreisen 2016



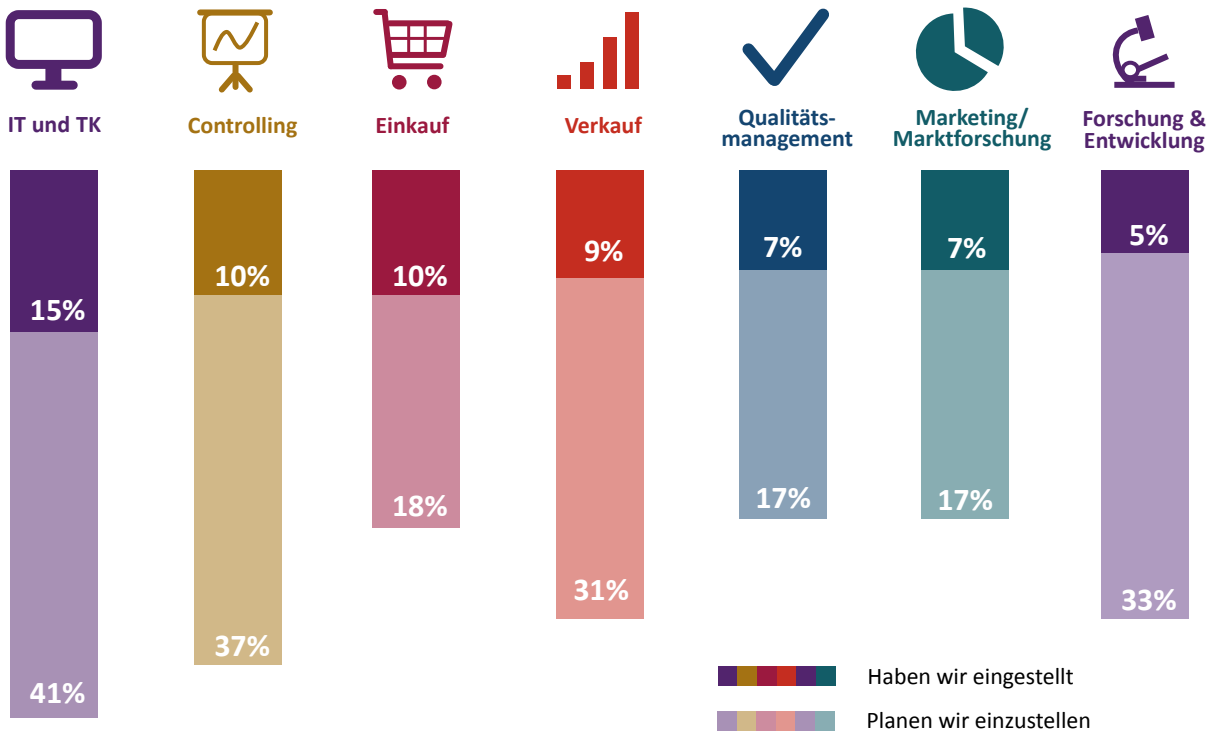
Hinweis: Die Daten enthalten sowohl EU- als auch Drittstaatsangehörige; nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Stand 30.09.2017;
Quelle: Auswertungen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit, 2018.

Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass insbesondere in den südlichen und westdeutschen Bundesländern sowie in den Stadtstaaten der Anteil ausländischer Beschäftigter verhältnismäßig hoch ist und teils über 15 % liegt.

Aber auch in den einzelnen Bereichen von Unternehmen fällt der Anteil der ausländischen Beschäftigten

an der Belegschaft in Deutschland unterschiedlich aus. In einer Umfrage des Digitalverbands Bitkom und der Online-Plattform LinkedIn unter 986 Unternehmen in Deutschland wurde im Jahr 2016 erfragt, wie viele Unternehmen in welchen Unternehmensbereichen bereits ausländische Beschäftigte eingestellt haben und wie viele dies für die Zukunft planen (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Anteil von Unternehmen, die ausländische Beschäftigte eingestellt haben oder dies in Zukunft planen (nach Unternehmensbereichen, 2016)



Hinweis: Die Antworten umfassen EU- sowie Drittstaatsangehörige;
 Quelle: Bitkom/LinkedIn 2016, nach Rühl 2016.

Demnach gaben 15 % der Unternehmen an, im IT- und Telekommunikationsbereich bereits ausländische Beschäftigte zu beschäftigen, vor den Bereichen Controlling und Einkauf (je 10 %), Vertrieb (9 %) sowie Qualitätsmanagement, Marketing und Marktforschung sowie Forschung und Entwicklung (je 7 %). Mit Blick auf die zukünftige Personalrekrutierung zeigte sich wiederum, dass für alle Unternehmensbereiche der Anteil an Unternehmen, die eine internationale Rekrutierung in Betracht ziehen, deutlich steigern dürfte. Für den IT- und Telekommunikationsbereich gaben beispielsweise 41 % der Unternehmen an, zukünftig ausländische Beschäftigte einstellen zu wollen, für das Controlling 37 %, für Forschung und Entwicklung 33 % und für den Vertrieb 31 %. Aber auch im Einkauf (18 %), Qualitätsmanagement sowie Marketing und Marktforschung (je 17 %) planen viele Unternehmen laut Umfrage ausländische Fach- und Führungskräfte in Zukunft verstärkt einzustellen (Rühl 2016 und Bitkom/LinkedIn 2016).

Die Studie fragte auch nach dem Anteil der bereits rekrutierten als auch für die Zukunft geplanten Rekrutierung nach Herkunftsregion, so dass sich zwischen EU- und Drittstaatsrekrutierung von Fach- und Führungskräften unterscheiden lässt. So rekrutierten 12 %

der befragten Unternehmen im Jahr 2016 ausländische Fach- und Führungskräfte aus westeuropäischen EU-Ländern (z.B. Frankreich, Vereinigtes Königreich und Belgien), während 53 % eine solche Rekrutierung planten. 6 % der Unternehmen rekrutierten im selben Zeitraum aus südeuropäischen EU-Ländern (z.B. Griechenland, Italien, Portugal und Spanien), während 62 % der Unternehmen eine Rekrutierung aus diesen Ländern plante. Bei der Rekrutierung aus Drittstaaten lag der höchste Anteil mit 6 % bei Ländern des Nahen Ostens (z. B. Ägypten, Irak, Iran, Israel, Syrien), während 19 % der Unternehmen angab, in Zukunft aus diesen Ländern rekrutieren zu wollen. 3 % der Unternehmen rekrutierten bereits im Jahr 2016 aus afrikanischen Ländern und 14 % der Unternehmen planten eine entsprechende Rekrutierung. Bei der Rekrutierung aus zentral- und ostasiatischen Ländern rekrutierten 2 % der Unternehmen und 12 % hatten eine solche geplant. Für südamerikanische Länder lag der Anteil rekrutierter Kräfte bei 4 % und 7 % hatten eine Rekrutierung aus diesen Ländern in Planung (Bitkom/LinkedIn 2016: 22). Dabei zeigten sich deutliche Unterschiede je nach Größe des Unternehmens. Unternehmen mit einem Personalbestand von 50 bis 499 Mitarbeitenden rekrutierten zum Befragungszeitraum ohnehin in deutlich geringerem Umfang und dann in

der Regel aus westeuropäischen EU-Ländern (10 %) sowie anderen europäischen nicht-EU-Ländern (8 %; z. B. aus Norwegen, Schweiz, Türkei). Bei Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitenden hatten im Jahr 2016 bereits 45 % Mitarbeitende aus anderen europäischen nicht-EU-Ländern rekrutiert und 23 % planten eine selbige. 25 % der Unternehmen gaben aber auch an, bereits aus Ländern des Nahen Ostens rekrutiert zu haben und weitere 29 % hatten eine solche in Planung (Bitkom/LinkedIn 2016: 22).

Da sich die Erfahrungen bei der Rekrutierung und Arbeitsplatzintegration von ausländischen Beschäftigten über Regionen und Firmen hinweg stark unterscheiden, haben in jüngeren Jahren zahlreiche Branchenverbände das Thema aufgegriffen und sich bemüht über Beratung, Handreichungen und Veranstaltungen ihre Mitgliedsunternehmen bei der internationalen Rekrutierung und der Arbeitsplatzintegration zu unterstützen (vgl. BDA 2016a; KOFA 2016, 2017b).

4.2 Beispielhafte Maßnahmen der Arbeitsplatzintegration

Die folgenden Unterkapitel dokumentieren Maßnahmen, die im Zusammenhang mit der Rekrutierung und Integration von ausländischen Beschäftigten initiiert wurden, oder von Branchenverbänden, Dienstleistern (z. B. Unternehmensberatungen) und in Ratgeberliteratur oder Studien für die Arbeitsplatzintegration empfohlen werden. Die nachfolgend beschriebenen Maßnahmen sollen hier ein möglichst breites Spektrum an Unternehmensformen (Größe und Sektor), Beschäftigungsarten (z. B. saisonale, gering- oder hochqualifizierte Tätigkeit) sowie Integrationsfeldern umfassen (Ausbildung und Qualifizierung, Stärkung von beruflichen Kompetenzen und Soft Skills, Informationsvermittlung und Beratung, Antidiskriminierung und Diversitykompetenz am Arbeitsplatz, maßgeschneiderte Maßnahmen zur Arbeitsmarkt und Arbeitsplatzintegration, Anreizsysteme zur Arbeitsaufnahme bzw. Arbeitsplatzbereitstellung).

Zwei grundsätzliche Aspekte, die es für Unternehmen in dem Prozess zu bedenken gelte, werden wiederholt benannt. Dies betrifft zum einen die Empfehlung, eine Strategie für die Rekrutierung und Arbeitsplatzintegration ausländischer Beschäftigter zu entwickeln und nicht ohne eine solche Strategie zu agieren (BDA 2016a: 3; Roedenbeck Schäfer 2018a: 21). Zum anderen wird empfohlen, Maßnahmen nicht einseitig auf die ausländischen Beschäftigten auszurichten, sondern

nach Möglichkeit alle Akteure im Unternehmen und dem Umfeld des Unternehmens in den Prozess einzubeziehen. Hierzu werden beispielsweise der Vorstand, die Bestandsbelegschaft, die ausländischen Beschäftigten, regional ansässige Behörden und die Nachbarschaft gezählt (BDA 2016a: 11; Roedenbeck Schäfer 2018a: 22; Make it in Germany 2018a). Unternehmen, die ausländische Fachkräfte rekrutieren und diese in ihre Unternehmen einbinden wollen, sollten zudem „Ausdauer (mindestens drei Jahre)“ mitbringen, „um wirklich über Erfolg oder Misserfolg entscheiden zu können“ (Roedenbeck Schäfer 2018a: 21). Ohne Strategie und ohne Berücksichtigung bestimmter Fallstricke könne zwar die Rekrutierung klappen und auch die Arbeitsplatzintegration gelingen, allerdings sei die Wahrscheinlichkeit höher, dass die ausländischen Beschäftigten das Unternehmen frühzeitig wieder verlassen (Roedenbeck Schäfer 2018a: 12ff.).

4.2.1 Informationsvermittlung vor und während des Auswahlprozesses

Als ein wichtiger Aspekt einer gelingenden Arbeitsplatzintegration und des Verbleibs der ausländischen Beschäftigten im Unternehmen wird eine hinreichende Informationsvermittlung über die Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland, über die Region des Unternehmens sowie das Unternehmen selbst bereits vor und während des Auswahlverfahrens betrachtet. Dies betrifft sowohl die Stellenausschreibung, die bereits entsprechende Hinweise beinhalten sollte, als auch ausreichend Zeit für entsprechende Informationsvermittlung während des Auswahlgesprächs. Eine solche Transparenz kann dabei helfen, falsche Erwartungshaltungen zu minimieren und möglichen Frust nach der Ankunft in Deutschland zu verringern. Laut des Welcome Centers Freiburg kann es wiederum sinnvoll sein, „der neuen Fachkraft einen ‚Look and see trip‘ zum Kennenlernen des Unternehmens, der Mitarbeiter/-innen und des Betriebsortes“ zu ermöglichen oder „die Möglichkeit zur Probearbeit anzubieten“ (Welcome Center Freiburg – Oberrhein 2015: 10).

4.2.2 Unterstützung im Alltag nach der Einreise

Zahlreiche Maßnahmen von Unternehmen zur Arbeitsplatzintegration umfassen Leistungen außerhalb der eigentlichen Arbeitsstelle. Ziel ist es das Ankommen der ausländischen Beschäftigten zu erleichtern,

Fallstricke bei Behördengängen und damit potentielles Frustration zu vermeiden und die allgemeine Zufriedenheit der Beschäftigten zu steigern. Die Alltagsunterstützung umfasst je nach Unternehmen ein weitreichendes Portfolio, wie beispielsweise die Anerkennung und Umschreibung des Führerscheins, die Anmeldung eines Fahrzeugs bei der KfZ-Zulassungsbehörde, die Anmeldung des Rundfunkbeitrags sowie die Auswahl und Beauftragung von Strom-, Telefon- und Internetanbietern (Roedenbeck Schäfer 2018a: 118), aber auch Meldungen beim Einwohnermeldeamt, der Ausländerbehörde, Hilfe bei der Wohnungssuche (siehe Unternehmensbeispiel unten), Eröffnung eines Bankkontos, Anmeldung der Sozial- und Krankenversicherung, Beantragung von Kindergeld, Organisation von Kinderbetreuung bzw. Schulanmeldung, Beschaffung von Tickets für den öffentlichen Nahverkehr, Hinweise zur ärztlichen Versorgung sowie auf kulturelle Angebote und Freizeitbeschäftigungen (BDA 2016a: 35-39). Unternehmen gehen hierbei unterschiedliche Wege, indem sie eigene Willkommenspakete, Willkommensmappen oder unternehmensinterne Wikis mit mehrsprachigen Erklärungen zur Verfügung stellen oder aber konkrete Personen für diese Aufgaben im Unternehmen an die Seite der ausländischen Beschäftigten stellen (vgl. Kapitel 4.2.3 zu Integrationsbeauftragten und Mentoringprogrammen in Unternehmen).

Zahlreiche Personaldienstleister bieten Unternehmen in Deutschland sogenannte „Relocation-Pakete“ für die Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland an. Zu einem Pauschalpreis umfassen diese je nach gebuchtem Paket verschiedene Dienstleistungen, wie die Unterstützung bei Einreiseformalia (Visum, Dokumente, Behördengänge), bei der Wohnungssuche und -beschaffung, aber auch der Angebotsentwicklung für Kultur- und Freizeitangebote sowie Mentoren- und Buddy-Programme (vgl. Beispielunternehmen in Infobox 1).

Sowohl Mitarbeitende solcher Personaldienstleister als auch Relocation-Beauftragte innerhalb von Unternehmen können sich in einem von der DIHK-Bildungs-GmbH in Zusammenarbeit mit dem BAMF und weiteren Akteuren entwickelten, bundesweit einheitlichen Zertifikatslehrgang zum ‚Relocation Manager (IHK)‘ ausbilden lassen. „In fünf Modulen und insgesamt 98 Stunden erwerben die Teilnehmer profunde Kenntnisse über die rechtlichen Rahmenbedingungen, die bei Beschäftigung und Ansiedlung zu berücksichtigen sind. Sie erfahren, wie die neuen Mitarbeiter und ihre Familien die Herausforderungen des alltäglichen Lebens in Deutschland meistern können, erwerben Know-how für die optimale Gestaltung der Inte-

gration im Unternehmen und lernen hierfür geeignete Methoden kennen“ (DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung 2018).

Infobox 1: Unternehmensbeispiel – Recruiting-Team

Im Rahmen des BMWi-geförderten Unternehmenspreises „Mit Vielfalt zum Erfolg“ für Willkommenskultur wurde im Jahr 2015 beispielsweise die „InnoGames GmbH“ ausgezeichnet. Das Hamburger Unternehmen, das Online-Spiele entwickelt und betreibt, hatte zu dem Zeitpunkt 350 Beschäftigte aus 30 verschiedenen Ländern, verfügte über ein eigenes Recruiting-Team, „das die internationalen Fachkräfte in allen Phasen begleitet: Vom ersten Kontakt an bis hin zur Einstellung im Unternehmen hat jede internationale Fachkraft einen persönlichen Ansprechpartner. Individuell werden Visa-, Einreise- und Einstellungsformalitäten koordiniert. Nach der Ankunft in Deutschland, steht der Fachkraft für den ersten Monat eine firmeneigene Wohnung zur Verfügung. Ein Relocation-Partner kümmert sich darüber hinaus um die weitere Wohnungssuche und unterstützt z. B. bei der Suche nach einem Kita- oder Schulplatz“ (Make it in Germany 2018b).

Sofern Unternehmen keine solchen Relocation-Pakete in Anspruch nehmen, gilt es laut Maja Roedenbeck Schäfer, verantwortlich für das Karriereportal der Diakonie Deutschland und Herausgeberin eines Ratgeberbuches zur internationalen Rekrutierung in Sozial- und Gesundheitsunternehmen, zu beachten, dass die rekrutierten Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten gegebenenfalls „in der Zeit bis zur Auszahlung ihres ersten Gehaltes finanzielle Unterstützung, Vorschüsse oder Sachspenden“ benötigen können (Roedenbeck Schäfer 2018a: 118f.).

Erstwohnung und Unterstützung bei der Wohnungssuche

Die Wohnungssuche gestaltet sich für ausländische Beschäftigte nicht selten schwierig, sei es weil in vielen Regionen ohnehin Wohnungsmangel herrscht, weil Vermieterinnen und Vermieter Skepsis hinsichtlich der Probezeit und/oder befristeten Beschäftigungsverhältnissen haben, weil die Kommunikation aufgrund von Sprachbarrieren erschwert ist oder Vorurteile bzw. offene Ablehnung gegenüber Migrantinnen und Migranten den Zugang zur Wohnung versperren. Kulminierend treffen diese Faktoren gerade in der An-

fangszeit nach der Einreise ausländischer Beschäftigter aufeinander. Eine Lösung kann darin liegen, dass Unternehmen selbst oder die beauftragten Dienstleister Wohnungen für die ersten Monate anmieten, wobei die Bedarfe der Arbeitnehmenden sehr unterschiedlich sein können und verschiedene Unterbringungsformen Vor- und Nachteile mit sich bringen: „Wenn Sie beispielsweise eine Gruppe von sechs Fachkräften aus demselben Land holen und sie alle zusammen in einer großen Wohngemeinschaft unterbringen, wird die Gruppe unter sich bleiben und schwer Anschluss finden. Wenn dagegen nur einzelne Personen kommen oder Sie die Gruppenmitglieder getrennt unterbringen, werden sie vermehrt unter Heimweh und Einsamkeit leiden. Manche Arbeitgeber bauen daher auf Zweier-WGs, [...]. Eine Alternative wären auch Gastfamilien für die ersten Wochen oder für die Dauer der Hospitation oder eines Praktikums, die [...] einen Teil der ‚Willkommensarbeit‘ abnehmen können“ (Roedenbeck Schäfer 2018a: 116f.).

Infobox 2: Unternehmensbeispiel – Willkommenskultur

Ein Beispiel einer aktiven Wohnungsunterstützung ist eines der Unternehmen, das 2013 den Unternehmenspreis „Mit Vielfalt zum Erfolg“ für Willkommenskultur gewann. Das Handwerksunternehmen ‚HBS Elektrobau GmbH‘ aus Thüringen, das zu dem Zeitpunkt 318 Mitarbeitende und 17 internationale Auszubildende beschäftigte, erwarb ein Wohnheim, das es mit Einzel- und Doppelzimmern ausstattete, in dem sowohl die internationalen als auch deutsche Kolleginnen und Kollegen wohnen können (Make it in Germany 2018c).

4.2.3 Integrationsbeauftragte und Mentoringprogramme

Feste Ansprechpersonen im Unternehmen

In mehreren Publikationen und öffentlich zugänglichen Interviews mit Unternehmens- und Personalverantwortlichen⁴⁷ wird stets die Bedeutung mindestens einer festen Ansprechperson für die ausländischen Be-

schäftigten im Unternehmen hervorgehoben, die sich neben der personalverantwortlichen Leitung sowohl um rechtliche Angelegenheiten (z. B. Behördengänge) als auch um soziale Angelegenheiten kümmert (z. B. Hinweise auf Freizeitaktivitäten). Diese Ansprechpersonen werden wahlweise „Integrationsbeauftragte“ (KOFA 2018; Roedenbeck Schäfer 2018a: 29), „Integrationscoach“ oder „Integrationshelfer“ (Weiterbildungsfinder 2018) genannt, wobei diese Stellen meist neben der personalverantwortlichen Leitung existieren. Mittlerweile gibt es zahlreiche Bildungsträger in Deutschland, die Fortbildungsseminare für Integrationsbeauftragte in Unternehmen anbieten. Auch die Industrie- und Handelskammern bieten einen gemeinsam mit dem BAMF entwickelten Zertifikatslehrgang ‚Betrieblicher Integrationsmanager‘ an (vgl. IHK Potsdam 2018).

Infobox 3: Unternehmensbeispiel – Feste Ansprechperson

Ein Unternehmensbeispiel für die Schaffung einer solchen festen Ansprechperson ist der Dienstleister für Chemieanlagenbau ‚SPS Schiekel‘. Auch dieses Unternehmen wurde mit dem Unternehmenspreis „Mit Vielfalt zum Erfolg“ für Willkommenskultur 2015 ausgezeichnet. Mit damals 110 Beschäftigten im sächsischen Dohna hatte das Unternehmen eine spanisch- und deutschsprachige Integrationsbeauftragte angestellt, die „die Eingliederung in die Betriebsstrukturen und das soziale Einleben der spanischen Fachkräfte“ begleitete, die das Unternehmen angeworben hatte (Make it in Germany 2018d). Begründend heißt es von Seiten des Geschäftsführers, Peter Schiekel, „dass wir gelernt haben, nicht nur die Arbeit und die Wohnung sind wichtig, sondern auch das familiäre und soziale Umfeld und dadurch ist es uns gelungen, die Fachkräfte hier zu halten“ (Make it in Germany 2018d).

Zu unterscheiden sind Integrationsbeauftragte von Antidiskriminierungs- und Diversitybeauftragten (vgl. Kapitel 4.2.5) ebenso wie von Mentoringprogrammen innerhalb der Belegschaft (siehe unten).

Mentoringprogramme

In zahlreichen Unternehmen werden den neuen ausländischen Beschäftigten für einen gewissen Zeitraum erfahrene Mitarbeitende zur Seite gestellt (z. B. für die Probezeit, das Praktikum oder das erste Jahr). Diese Mentorinnen und Mentoren, ‚Buddies‘, Tandems oder

⁴⁷ Eine Videoreihe mit Preisträgern des Unternehmenspreises für Willkommenskultur des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie findet sich auf der folgenden Webseite <https://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-unternehmen/unterstuetzung-finden/willkommenskultur-im-unternehmen> (6.6.2018).

Startbegleiterinnen und Startbegleiter sollen als „Vertrauensperson [...] bei anfänglichen Problemen“ (IQ Netzwerk Brandenburg 2016: 1) und bei „der Vermittlung informeller Regeln und bei der Integration ins Team“ helfen (KOFA 2016: 7). Auch für Mentorinnen und Mentoren bieten zahlreiche private sowie gewerkschaftliche Bildungsträger entsprechende Fortbildung in Deutschland an.

4.2.4 Unternehmensspezifische Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

Neben innerbetrieblichen und (berufsspezifischen) Sprachkursen⁴⁸, die von zahlreichen Unternehmen in Deutschland für ihre ausländischen Beschäftigten – auch in Ergänzung zu den ESF-BAMF-Kursen bzw. den Kursen der berufsbezogenen Deutschsprachförderung (vgl. Kapitel 3.2.2) – angeboten werden, organisieren zahlreiche Unternehmen Anpassungsqualifizierungs-, Anerkennungs-, Weiterbildungs- und Zusatzqualifizierungsmaßnahmen. Im Falle von reglementierten Berufen⁴⁹, in denen eine Anerkennung der Berufsqualifikation für die Ausübung des Berufs bzw. das Führen der Berufsbezeichnung Voraussetzung ist (vgl. Kapitel 2.2.2.2 und 3.2.1), sind solche Zusatzqualifikationen ohnehin zwingend, sofern die Gleichwertigkeitsprüfung ergab, dass eine Ungleichwertigkeit besteht und bestimmte Qualifikationen ergänzt werden müssen (BQ-Portal o. J.). Einige Unternehmen bieten etwa betriebliche Weiterbildung oder unternehmensinterne Anpassungslehrgänge (insbesondere im Pflegesektor) an, wobei diese beispielsweise auf Praxiserfahrungen basieren können, jedoch nicht immer zur Anpassung der Qualifikation ausreichen, so dass diese auch durch „theoretische Vorbereitungskurse und die Kenntnisprüfung“ ergänzt werden (Roedenbeck Schäfer 2018a: 26).

Da es insbesondere für kleinere Unternehmen schwierig sein kann, gesonderte Qualifizierungsmaßnahmen einzurichten, kann eine Strategie bei der Rekrutierung und Arbeitsplatzintegration darin liegen, sich regional

Infobox 4: Unternehmensbeispiel – Nachqualifizierung

Ein Beispielunternehmen für eine solche betriebsinterne und weitergehende Qualifizierung ist die Diakonie Neuendettelsau, die mit 200 Einrichtungen und 7.800 Mitarbeitenden „eines der größten diakonischen Unternehmen in Deutschland“ ist (Diakonie Neuendettelsau 2018). In einem Rekrutierungsprojekt stellte die Diakonie Neuendettelsau sechs vietnamesische Pflegekräfte ein, für die in der Folge diverse Qualifizierungsmaßnahmen entwickelt wurden.

Von den diesbezüglichen Erfahrungen berichtet der Projektkoordinator der Rekrutierung in einem Ratgeberbuch: „Die deutsche Altenpflege und die Kompetenzen der ausländischen Fachkräfte klaffen weit auseinander, denn in der Altenpflege geht es noch mehr als im Krankenhaus um Hygiene, Lagerung und Betreuung von Bewohnern und noch weniger um medizinische Tätigkeiten. Das war bei unseren vietnamesischen Mitarbeitern nicht anders. Blutzucker messen können sie perfekt, aber über den Umgang mit Demenz wissen sie wenig. Auch im Rahmen der Anpassungsqualifizierung, die ihnen die rechtliche Anerkennung ihres Abschlusses ermöglicht, gehört das nicht zum Pflichtprogramm. Wir haben sie in speziellen Trainingseinheiten einmal im Monat zu Themen wie diesem extra beschult. Der Rest ist ‚learning by doing‘“ (Roedenbeck Schäfer 2018a: 41). Der „Anpassungslehrgang für ausländische Pflegekräfte in der Altenpflege“ umfasste dabei sowohl theoretische Fächer (à 240) als auch „praktische Ausbildung mit theoretischer Unterweisung“ (Diakonie Neuendettelsau 2018b: 4). Die Kosten für Anpassungsqualifizierung beziffert das Unternehmen auf 1.670 Euro pro Person, während insgesamt 11.500 Euro pro Person für die Rekrutierung eingeplant sind. Die Rechnung umfasst hier neben der Anpassungsqualifizierung, Wohnausstattung, Betreuung/Kümmerprogramm auch Vorab-, Flug-, Projektkoordinations- sowie unvorhergesehene Kosten (Diakonie Neuendettelsau 2018b: 13).

In einem zweiten Rekrutierungsprojekt plant die Diakonie Neuendettelsau zudem die vietnamesischen Pflegekräfte nun als Mentorinnen und Mentoren für die Neuankommenden einzusetzen (Roedenbeck Schäfer 2018: 126). Zudem bereitet das Unternehmen ein Trainingsprogramm zur Weiterqualifizierung als Schichtleitung vor (Diakonie Neuendettelsau 2018b: 16).

48 Andere Unternehmen entscheiden sich hingegen, ihre Firmensprache insgesamt oder in bestimmten Sparten auf Englisch umzustellen und somit die sprachliche Hürde zu minimieren (vgl. Make it in Germany 2018e).

49 Zu den reglementierten Berufen gehören unter anderem Ärztinnen und Ärzte, Krankenpfleger, Rechtsanwältinnen und -anwälte, Lehrkräfte, Erzieherinnen und Erzieher sowie Ingenieurinnen und Ingenieure. Die gesamte Liste der reglementierten Berufe kann über die Webseite der Bundesagentur für Arbeit eingesehen werden: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/reglementierteBerufeb> (12.4.2018).

oder branchenspezifisch zusammenzuschließen und gemeinsam entweder eine Personalagentur zu beauftragen oder aber gemeinsam Erfahrungen aufzubauen und auszutauschen und so die internationale Rekrutierung und Arbeitsplatzintegration weiterzuentwickeln (Roedenbeck Schäfer 2018a: 28).

4.2.5 Diversity Management und Antidiskriminierung

In zahlreichen Beratungshandbüchern und Ratgeberbroschüren von Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmerverbänden, aber auch von Seiten staatlicher Institutionen (u. a. der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie der BA) und weiteren zivilgesellschaftlichen Akteuren (u. a. Migrantenorganisationen, Antirassismus-Initiativen) wird die Sensibilisierung für Diversität in Unternehmen und Behörden, die Schaffung einer ‚Willkommenskultur‘, das Angebot von Antidiskriminierungsschulungen sowie die Einrichtung von Diversity- und Antidiskriminierungsbeauftragten als wichtige Maßnahmen zur Arbeitsplatzintegration und -zufriedenheit der (neuen) ausländischen Beschäftigten, aber auch der deutschen Mitarbeitenden mit und ohne Migrationshintergrund verstanden. Eine der prominentesten Unternehmensinitiativen in diesem Themenfeld betrifft die Charta der Vielfalt.

Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt geht auf eine Initiative von vier Unternehmen aus dem Jahr 2006 zurück. 2010 gründeten elf Unternehmen daraus den Verein ‚Charta der Vielfalt e. V.‘. Dieser besteht zurzeit aus 24 Vereinsmitgliedern⁵⁰. Zudem ist die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration Teil des Vorstands. Mit Stand Juni 2018 hatten mehr als 2.900 Unternehmen und Institutionen die Charta unterzeichnet (Charta der Vielfalt 2018a), die zusammen mehr als 9,4 Mio. Beschäftigte umfassen. Unternehmen und Institutionen, die die Charta der Vielfalt unterschreiben, gehen eine Selbstverpflichtung ein, die sowohl individuelle, institutionelle als auch gesellschaftlich-strukturelle Aspekte einschließt. So wollen die Unterzeichnenden

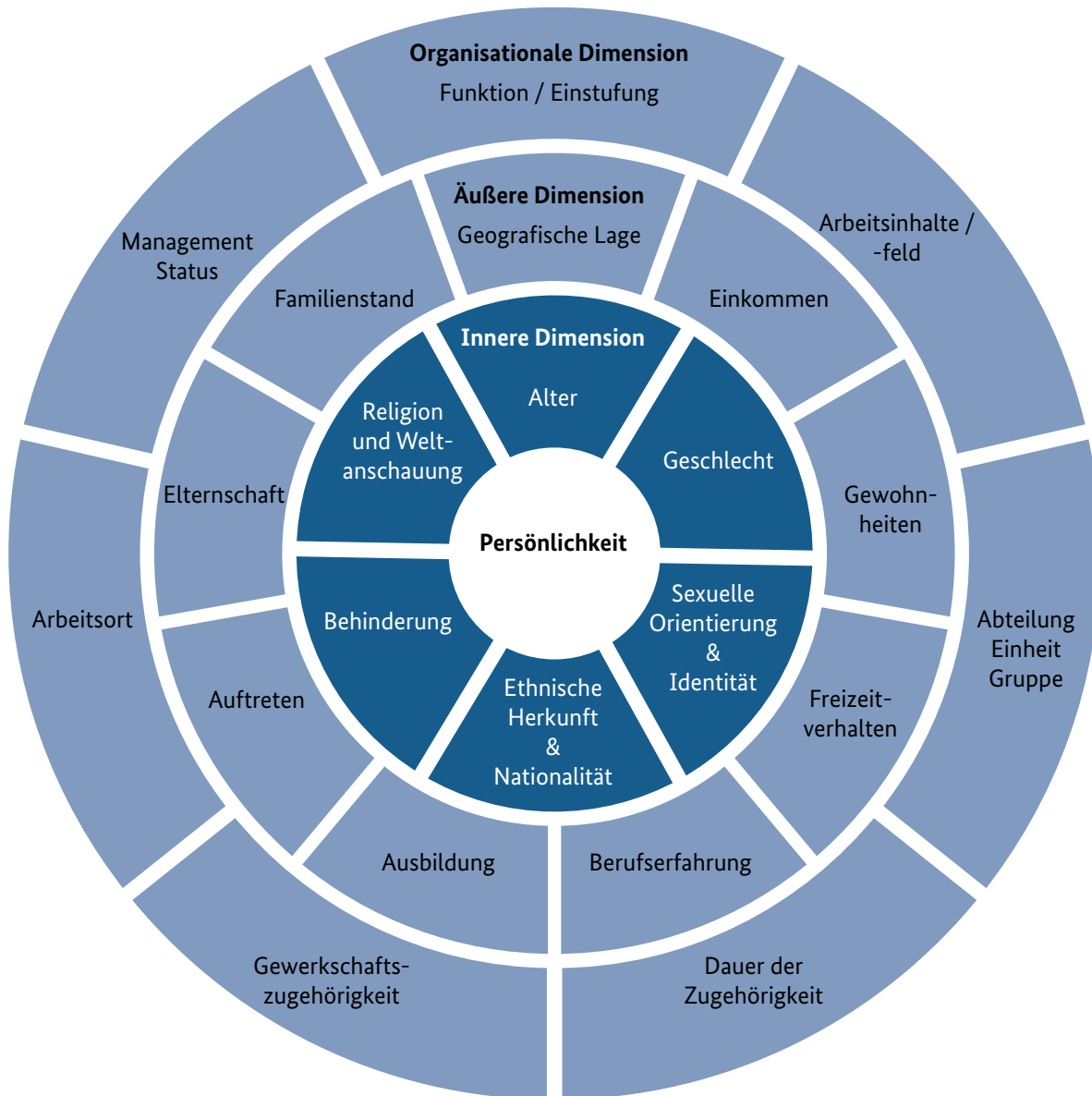
- „1. eine Organisationskultur pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist. Wir schaffen die Voraussetzungen dafür, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
2. unsere Personalprozesse überprüfen und sicherstellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie unserem Leistungsanspruch gerecht werden.
3. die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb der Organisation anerkennen, die darin liegenden Potenziale wertschätzen und für das Unternehmen oder die Institution gewinnbringend einsetzen.
4. die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs machen.
5. über unsere Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft geben.
6. unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einbeziehen“ (Charta der Vielfalt 2018b: 6).

Diversität umfasst im Sinne der Charta eine Vielzahl von ‚Diversity Dimensionen‘, worunter ethnische Herkunft und Nationalität sowie Religion und Weltanschauung nur einzelne Dimensionen unter vielen weiteren darstellen, die sich neben der Persönlichkeit der Beschäftigten auf innere, äußere und organisationale ‚Diversity Dimensionen‘ aufgliedern lassen (vgl. Abbildung 13; Charta der Vielfalt 2018c).

Die zahlreichen Dimensionen verweisen bereits darauf, dass das Verständnis der Charta nicht allein auf einem Differenzansatz und der Betonung von Unterschiedlichkeit beruht, sondern die Vielfalt der Dimensionen auch vielfältige Gemeinsamkeiten unter den Beschäftigten mit sich bringt. Kleine, mittlere und Großunternehmen sowie der öffentliche Sektor, Vereine, Verbände und Stiftungen werden zu einem aktiven ‚Diversity Management‘ angehalten, wobei jeweils für die einzelnen Akteurstypen spezifische Strategien und Maßnahmen vorgeschlagen werden (Charta der Vielfalt 2018d). Dieses sichere die Wettbewerbsfähigkeit um qualifiziertes Personal, helfe auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Trends zu reagieren und diese zu nutzen und liefere „nachweislich bessere Ergebnisse in der Problemlösung, Forschung und Entwicklung“ (Charta der Vielfalt 2018d). Dabei wirkten getroffene Maßnahmen eines Diversity Managements „auch nach

⁵⁰ Adidas, Allianz, BASF, Bayer, BMW, Boehringer Ingelheim, BP, Commerzbank, Daimler, Deutsche Bahn, Deutsche Bank, Deutsche Post DHL Group, Deutsche Telekom, EY, GE, Henkel, innogy, Metro, Novartis, Osram, Sanofi, SAP, Siemens und Volkswagen.

Abbildung 13: Diversity Dimensionen



Quelle: In freier Anlehnung nach Gardenswartz und Rowe: ‚4 Layers of Diversity‘, nach Charta der Vielfalt 2018c.

innen: Es erhöht die Zufriedenheit, die Loyalität und so schließlich auch die Leistungsfähigkeit von Führungskräften, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ (Charta der Vielfalt 2018d).

Seit 2014 wird jährlich am 5. Juni der ‚Diversity-Tag‘ begangen, an dem insbesondere die Unternehmen und Institutionen, die die Charta unterzeichnet haben, „ihr Engagement zum Thema Diversity öffentlich“ machen (Charta der Vielfalt 2018e). Im Jahr 2017 organisierten über 440 Unternehmen und Institutionen mehr als 1.300 Aktionen. Darüber hinaus wird jährlich eine Diversity-Konferenz mit über 300 Teilnehmenden veranstaltet (Charta der Vielfalt 2018e). Allerdings ergab eine Studie zum 10-jährigen Bestehen der Charta der Vielfalt auch, dass zwei Drittel der Unternehmen in

Deutschland insgesamt zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Maßnahmen hinsichtlich eines Diversity Managements getroffen hatten, während es 81 % der Unternehmen waren, die die Charta der Vielfalt unterzeichnet hatten (Charta der Vielfalt/EY 2016: 13).

In Unternehmen und Behörden werden die Ziele der Charta in Bezug auf die Arbeitsplatzintegration von ausländischen Beschäftigten in unterschiedlichem Maße, aber insgesamt durch eine große Bandbreite an Maßnahmen umgesetzt.

Willkommenskultur

Als eine wesentliche Maßnahme gilt es, eine ‚Willkommenskultur‘ im Unternehmen zu etablieren, die beispielsweise mehrtägige Willkommensprogramme zu Beginn nach der Einreise, Willkommensfeste, Willkommensmappen sowie Teambuilding-Maßnahmen zum gegenseitigen Kennenlernen umfassten (Make it in Germany 2018d). Hierzu wurden auf Verbandsebene mehrere Ratgeber und Handreichungen veröffentlicht (u. a. BDA 2016a und 2016b: 34; KOFA 2016).

Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen

Unternehmen können Diversity- und Antidiskriminierungsschulungen für die Führungskräfte sowie die Belegschaft anbieten, wobei diese sowohl auf die Bestandsbelegschaft als auch die neuen ausländischen Beschäftigten zielen können (Make it in Germany 2018f). In der Studie zum 10-jährigen Bestehen der Charta der Vielfalt gaben 73 Prozent der befragten Unternehmen, die die Charta nicht unterzeichnet hatten und 65 Prozent der unterzeichnenden Unternehmen an, dass ‚Diversity-Trainings für die Führungskräfte‘ hilfreich seien, um Widerstände gegen ein Diversity Management abzubauen (Charta der Vielfalt/EY 2016: 43). Hinsichtlich Trainings für die Belegschaft gaben jeweils circa 50 % der Unternehmen an, dass diese hilfreich für die Überwindung von Widerständen hinsichtlich eines Diversity Managements seien (Charta der Vielfalt/EY 2016: 43).

Diversity- und Antidiskriminierungsbeauftragte

Als eine weitere Maßnahme und zur institutionellen Verankerung im Unternehmen können Unternehmen ein Diversity-Gremium, eine entsprechende Arbeitsgruppe und/oder die Stelle einer Diversity- und Antidiskriminierungsbeauftragten schaffen, die als Initiationsgeber sowie Ansprech- und Vertrauenspersonen im Falle diskriminierender Auseinandersetzungen dienen können (Charta der Vielfalt/EY 2016: 14). Insbesondere diese Verankerung im Unternehmen mit einer entsprechenden Stelle und/oder einem Gremium wird als wichtig erachtet, da sonst die Gefahr besteht, dass es beim Diversity Management bei „Lippenbekenntnissen und öffentlichkeitswirksamen Parolen“ bleibe. „Bewegung kommt insbesondere dann in das Thema, wenn Verantwortlichkeiten festgelegt werden und ein Gremium das Thema immer wieder auf die Tagesordnung bringt. Bei dem Gremium kann es sich um einen Lenkungskreis handeln, um einen interkulturellen Arbeitskreis oder Ähnliches, je nachdem, wie es im Betrieb angebunden werden kann. Wird ein Gremium oder eine Arbeitsgruppe vereinbart, sollte verhandelt

und verbindlich festgehalten werden, welche Funktionen das Gremium hat und wie seine Arbeit begleitet wird. Dazu gehört auch, die Häufigkeit und das Ziel der Treffen zu beschreiben. Ebenso sollte der Finanzrahmen geklärt, die Freistellung geregelt und die Frage geklärt werden, ob eine Kostenübernahme für Weiterbildungen inklusive der eventuell anfallenden Reisekosten erfolgt“ (Dälken 2015: 39).

5 Fazit

Fragen der Arbeitsmarktintegration fallen in mehrere Rechtsbereiche (Aufenthaltsrecht, Arbeitsrecht, Sozialrecht etc.). Von zentraler Bedeutung sind die Regelungen zur aktiven Arbeitsförderung (SGB II und III), mit Hilfe derer auch Drittstaatsangehörige bei Arbeitslosigkeit wieder in Beschäftigung vermittelt werden sollen, wenn sie die Zugangsvoraussetzungen erfüllen. Darüber hinaus regelt das Aufenthaltsgesetz Maßnahmen des Bundes zur Förderung der Arbeitsmarktintegration, beispielsweise die berufsbezogene Deutschsprachförderung (§ 45a AufenthG).

In der Integrationspolitik und -verwaltung sind Verantwortlichkeiten und Kompetenzen auf allen Ebenen des föderalen, politischen und administrativen Systems verteilt. Im politischen Bereich fällt die Arbeitsmarktintegration überwiegend in den Kompetenzbereich des BMAS und mittelbar des BMI, des BMBF, des BMFSFJ sowie des BMWi als auch in den Arbeitsbereich entsprechender Landesministerien. Im operativen Bereich sind die BA, ihre regionalen Direktionen und die Agenturen für Arbeit/Jobcenter zentrale Akteure. Für die Koordination und Durchführung der berufsbezogenen Deutschsprachförderung ist hingegen das BAMF zuständig, das sich zur Durchführung der Kurse öffentlicher und privater Träger bedient.

Die Bundesregierung sieht die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten als Kernaufgabe ihrer Integrationspolitik und versteht diese als Teil ihrer längerfristigen Strategie zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland.

Stand der Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen

Betrachtet man die Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen insgesamt, bleibt diese nach wie vor hinter der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsmarktintegration zurück. Zwar wuchs die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen zwischen 2014 und 2017 deutlich (von 1.205.295 Personen im Jahr 2014 auf 1.532.075 Personen im Jahr 2017), die Beschäftigtenquote sank aufgrund der gestiegenen Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen allerdings im gleichen Zeitraum (von 43,4 % im Jahr 2014 auf 40,7 % im Jahr 2017). Die Arbeitslosenquote von Drittstaatsangehörigen blieb

im gleichen Zeitraum relativ konstant (19,2 % im Jahr 2014 und 20,2 % im Jahr 2017) und lag deutlich über der Gesamtquote (7,5 % im Jahr 2014 und 6,3 % im Jahr 2017). Sowohl die Beschäftigtenquote als auch die Arbeitslosenquote werden dabei wesentlich durch die hohe Fluchtzuwanderung bedingt, die im gleichen Zeitraum stark anstieg: Während in 2014 lediglich 5,6 % der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen die Staatsangehörigkeit eines der acht zugangsstärksten nichteuropäischen Asylherkunftsländer (vgl. Kapitel 2.3.2.2) innehatte, wuchs dieser Anteil bis 2017 auf 10,2 % (ein Zuwachs von ca. 90.000 Personen). Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich bei der Arbeitslosigkeit: Während im August 2014 ca. 58.000 Personen mit einer Staatsangehörigkeit einer der acht relevantesten Asylherkunftsländer arbeitslos gemeldet waren, war diese Zahl bis zum August 2017 um ca. 138.000 Personen auf ca. 196.000 Personen angestiegen.

Staatliche Maßnahmen

Neben dem Regelsystem der aktiven Arbeitsförderung (SGB II und III) existiert eine Vielzahl von staatlichen Maßnahmen, die der Verbesserung der Chancen von Drittstaatsangehörigen, in den Arbeitsmarkt einsteigen zu können, dienen. Die Maßnahmen richten sich unter anderem auf die Bereiche Ausbildung und Qualifizierung, Stärkung von beruflichen Kompetenzen und Soft Skills, Informationsvermittlung und Beratung, Antidiskriminierung und Diversitykompetenz am Arbeitsplatz, maßgeschneiderte Maßnahmen zur Arbeitsmarkt- bzw. Arbeitsplatzintegration, Anreizsysteme zur Arbeitsaufnahme bzw. Arbeitsplatzbereitstellung sowie Unterstützung von Selbständigkeit.

Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration

Die Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen bleibt seit Jahren hinter der gesamtgesellschaftlichen Arbeitsmarktintegration zurück, was sich sowohl an den niedrigeren Beschäftigtenquoten als auch an den höheren Arbeitslosenquoten von Drittstaatsangehörigen ablesen lässt. Zur Erklärung werden verschiedene Faktoren herangezogen, so unter anderem „geringe oder weit zurückliegende Berufserfahrungen, fehlendes Wissen über den deutschen Arbeitsmarkt

und seine Berufsstrukturen, reale institutionelle bzw. subjektiv wahrgenommene Diskriminierungen sowie Verdrängungseffekte im Arbeitsmarkt“ (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2016: 172), oder aber eine im Durchschnitt geringere Qualifikation sowie die Tatsache, „dass Ausländer in höherem Maße im vom Strukturwandel stärker betroffenen sekundären Sektor arbeiten“ (BA 2018e: 39). Auch die in dieser Studie beschriebenen staatlichen Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration zielen vielfach auf einen Ausgleich der ungleichen Voraussetzungen beim Arbeitsmarktzugang.

Privatwirtschaftliche Maßnahmen

Die internationale Rekrutierung stellt eine von zahlreichen Personalgewinnungsstrategien von Unternehmen in Deutschland dar, wobei Umfragen ergeben, dass sich der Anteil an Unternehmen, die international rekrutieren, künftig deutlich erhöhen wird. Zur besseren und nachhaltigeren Integration am Arbeitsplatz haben zahlreiche Unternehmen, Unternehmensverbände und Dienstleister eine Vielzahl an Maßnahmen aufgelegt, die die staatlichen und zivilgesellschaftlichen Programme ergänzen sollen. Konkrete Maßnahmen umfassen beispielsweise die hinreichende Informationsvermittlung über die Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland, über den Standort des Unternehmens sowie das Unternehmen selbst; Unterstützung bei Einreiseformalia (z. B. Visumbeantragung); Unterstützung im Alltag nach der Einreise, beispielsweise durch Hilfe bei Behördengängen, der Wohnungssuche oder der Organisation von Kinderbetreuung; die Etablierung von Integrationsbeauftragten und/oder Mentoringprogrammen; Unternehmensspezifische Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen; ein Diversity Management und Maßnahmen zur Antidiskriminierung.

Herausforderungen bei der Arbeitsplatzintegration

Bei der Arbeitsplatzintegration sind ebenfalls potentielle Fallstricke zu beachten, die im Zuge der internationalen Rekrutierung, Integration und längerfristigen Bindung von Beschäftigten aus Drittstaaten auftreten können. Neben einer fehlenden Vorbereitung der ausländischen Beschäftigten auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen in Deutschland bestehen Herausforderungen der Integration auch darin, dass die ausländischen Beschäftigten von ihren Partnerinnen und Partnern bzw. Kindern getrennt sind oder sich diese in Deutschland nicht wohl fühlen. Eine Lösung besteht beispielsweise darin, dass Unternehmen eruieren, ob

sie auch „mitziehenden Familienangehörigen ein Jobangebot unterbreiten oder sie bei der Stellensuche unterstützen“ können (KOFA 2016: 9).

Zudem belegt eine wachsende Zahl empirischer Studien, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund beim Eintritt in den Arbeitsmarkt oder bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz Diskriminierung erfahren (z. B. Kaas/Manger 2010; Schneider/Yemane/Weinmann 2014; Koopmans/Veit/Yemane 2018)⁵¹. Das diskriminierende Verhalten von Arbeitgebern wird in diesen Studien zurückgeführt auf unbewusste Assoziationen, stereotype Zuschreibungen, die Bevorzugung der eigenen Bezugsgruppe, Erwartungen und Risikoeinschätzungen (die wiederum zum Teil auf Vorbehalten basieren) (Schneider/Yemane/Weinmann 2014: 4; Koopmans/Veit/Yemane 2018: 36). Diversity Management und Maßnahmen zur Antidiskriminierung sind zwei Strategien, mit denen einige Unternehmen versuchen, diesen ausschließenden Prozessen entgegenzuwirken.

51 Die Studien spezifizieren nicht nach Staatsangehörigkeit, sodass Aussagen zur Arbeitsmarktdiskriminierung spezifisch von Drittstaatsangehörigen nicht gemacht werden können.

Literaturverzeichnis

Anerkennung in Deutschland (2018a): Anerkennungsgesetz des Bundes. Online:

https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/anererkennungsgesetz_des_bundes.php (11.05.2018).

Anerkennung in Deutschland (2018b): Daten zum Portal. Online:

https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/daten_zum_portal.php (25.09.2018).

Anerkennung in Deutschland (2018c): Anerkennungszuspruch. Online:

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/anererkennungszuspruch.php> (25.09.2018).

Anerkennung in Deutschland (2018d): Anerkennung in Deutschland - Anerkennungsgesetze der Bundesländer. Online:

<https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/laendergesetze.php> (06.06.2018).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg., 2017): Diskriminierung in Deutschland. Zentrale Ergebnisse des Dritten Gemeinsamen Berichts der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

ASMK – Konferenz der Minister und Ministerinnen, Senatoren und Senatorinnen für Arbeit und Soziales der Länder (2017):

Externes Ergebnisprotokoll der 94. Konferenz der Minister und Ministerinnen, Senatoren und Senatorinnen für Arbeit und Soziales der Länder am 6. / 7. Dezember 2017 in Potsdam. Online: https://asmkintern.rlp.de/fileadmin/asmkintern/Beschluesse/Protokoll_94._ASMK_2017/Protokoll_extern_der_94._ASMK.pdf (15.07.2018).

BA – Bundesagentur für Arbeit (o. J.a): Regionaldirektionen. Online:

<https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns/regionaldirektionen> (05.06.2018).

BA – Bundesagentur für Arbeit (o. J.b): Migrationshintergrund. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Migration/Migrationshintergrund/Migrationshintergrund-Nav.html>

(28.05.2018).

BA – Bundesagentur für Arbeit (2016): Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer. Juni 2016. Analytikreport der Statistik, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201606/analyse/analyse-d-arbeitsmarkt-auslaender/analyse-d-arbeitsmarkt-auslaender-d-0-201606-pdf.pdf>

(20.07.2018).

BA – Bundesagentur für Arbeit (2017a): Kurzinformationen – Beschäftigungsstatistik. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Kurzinformationen/Generische-Publikationen/Kurzinformation-Beschaeftigungsstatistik.pdf>

(17.07.2018).

BA – Bundesagentur für Arbeit (2017b): Kurzinformationen – Arbeitsmarktstatistik. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Kurzinformationen/Generische-Publikationen/Kurzinformation-Arbeitsmarktstatistik.pdf>

(17.07.2018).

BA – Bundesagentur für Arbeit (2017c): Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung. Grundlagen: Qualitätsbericht. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Qualitaetsberichte/Generische-Publikationen/Qualitaetsb.Bericht-.Statistik-Beschaeftigung.pdf>

(17.07.2018).

BA – Bundesagentur für Arbeit (2017d): Statistik der Arbeitslosen, Arbeitsuchenden und gemeldeten erwerbsfähigen Personen. Grundlagen: Qualitätsbericht. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Qualitaetsberichte/Generische-Publikationen/Qualitaetsbericht-Statistik-Arbeitslose-Arbeitsuchende.pdf>

(17.07.2018).

- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2017e): MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Online: https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/dok_ba014958.pdf (06.06.2018).
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2018a): Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf> (16.07.2018).
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2018b): Migrations-Monitor Arbeitsmarkt – Teil IV Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen). Deutschland, Länder und Kreise. 31. Dezember 2017. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Migrations-Monitor-Beschaeftigung-Struktur-und-Veraenderungen.zip> (28.05.2018).
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2018c): Förderung – Die aktuellen Entwicklungen in Kürze – Mai 2018. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarktpolitische-Massnahmen/Arbeitsmarktpolitische-Massnahmen-Nav.html> (03.06.2018).
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2018d): Internationaler Personalservice. Online: <https://www3.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/Ueberuns/InternationalerPersonalservice/index.htm> (05.06.2018).
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2018e): Arbeitsmarkt für Ausländer (Monatszahlen). Deutschland. April 2018, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201804/analyse/analyse-d-arbeitsmarkt-auslaender/analyse-d-arbeitsmarkt-auslaender-d-0-201804-pdf.pdf> (11.05.2018).
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2018f): Der Arbeitsmarkt in Deutschland 2017. Amtliche Nachrichten der Bundesagentur für Arbeit, 65. JAHRGANG, Sondernummer 2. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201712/ama/heft-arbeitsmarkt/arbeitsmarkt-d-0-201712-pdf.pdf> (28.05.2018).
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2018g): Arbeitsmarkt für Ausländer (Monatszahlen). Deutschland. Juni 2018, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201806/analyse/analyse-d-arbeitsmarkt-auslaender/analyse-d-arbeitsmarkt-auslaender-d-0-201806-pdf.pdf> (11.05.2018).
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2018h): Arbeitslose und Arbeitsuchende nach Staatsangehörigkeiten (Monatszahlen). Deutschland und Länder. April 2018, Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201804/iii4/nat-ins/nat-ins-l-0-201804-xlsx.xlsx> (30.05.2018).
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2018i): MYSKILLS – Berufliche Kompetenzen erkennen. Online: <https://www.arbeitsagentur.de/myskills> (06.06.2018).
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2018j): Personen nach Staatsangehörigkeiten. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Migration/Personen-nach-Staatsangehoerigkeiten/Personen-nach-Staatsangehoerigkeiten-Nav.html> (29.08.2018).
- BA – Bundesagentur für Arbeit** (2018j): Arbeitsmarkt kompakt: Fluchtmigration. August 2018. Online: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Fluchtmigration.pdf> (30.08.2018).
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2017): Flyer: Berufssprachkurse (gem. § 45a AufenthG). Online: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Flyer/Berufssprachkurse-45a/berufssprachkurse.html?nn=7900372> (06.06.2018).
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2018a): Die Integrationsarbeit des Bundesamts. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Online: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Flyer/integration-foerderungvernetzungdialog_de.pdf?__blob=publicationFile (04.06.2018).

- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2018b): Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das Jahr 2017. Abfragestand: 04.04.2018. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Online: http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Integration/2017/2017-integrationskursgeschaefsstatistik-gesamt_bund.pdf?__blob=publicationFile (23.07.2018).
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2018c): Pädagogische Konzepte der beruflichen Sprachförderung. Online: <http://www.bamf.de/DE/Infothek/BerufsbezogeneFoerderung/Deutschfoerderung45a/PaedagogischesKonzept/paedagogisches-node.html> (06.06.2018).
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2018d): Berufsbezogene Deutschsprachförderung (gem. § 45a AufenthG). Online: <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/DeutschBeruf/Bundesprogramm-45a/bundesprogramm-45a-node.html> (06.06.2018).
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2018e): Forschung. Online: <http://www.bamf.de/DE/DasBAMF/Forschung/forschung-node.html> (29.08.2018).
- BASFI – Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration** (2017): Wir in Hamburg! Teilhabe, Interkulturelle Öffnung und Zusammenhalt - Hamburger Integrationskonzept 201. Hamburg: Freie und Hansestadt Hamburg, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration. Online: <http://www.hamburg.de/contentblob/128792/4fa13860dcb7a9deb4afdfb989fc78e2/data/konzept.pdf;jsessionid=5FD59BA7A13CDE53B15B14269EE882C4.liveWorker2> (04.06.2018).
- BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** (2016a): Willkommenskultur. Ein Leitfaden für Unternehmen im Umgang mit ausländischen Fachkräften.
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration** (2016): 11. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration – Teilhabe, Chancengleichheit und Rechtsentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Online: https://www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BPA/IB/11-Lagebericht_09-12-2016.pdf?__blob=publicationFile&v=6 (24.04.2018).
- Bertelsmann Stiftung** (2018): MYSKILLS – Neuer Test macht berufliches Wissen sichtbar. Online: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2018/maerz/myskills-neuer-test-macht-berufliches-wissen-sichtbar/> (06.06.2018).
- BiBB – Bundesinstitut für Berufsbildung** (o. J.): Anerkennung in Deutschland - Anerkennungsgesetze der Bundesländer. Online: <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/html/de/laendergesetze.php> (06.06.2018).
- BiBB – Bundesinstitut für Berufsbildung** (2018): Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2017, Stand 28.08.2018. Online: <https://www.anererkennung-in-deutschland.de/images/content/Medien/2018-Auswertung-Amtliche-Statistik-2017.pdf> (25.2018).
- Bitkom/LinkedIn** (2016): Migration von Fach- und Führungskräften nach Deutschland 2016. Eine Studie von Bitkom Research im Auftrag von LinkedIn Germany, Ergebnispräsentation, Berlin, 6. April 2016. Online: https://business.linkedin.com/content/dam/business/talent-solutions/regional/de-de/c/pdfs/LinkedIn_Bitkom_MigrationsStudie_2016.pdf (13.08.2018).
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (2017a): Arbeitsmarktintegration ist Kernaufgabe. Online: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsmarkt/Arbeitsfoerderung/foerderung-migranten.html> (11.07.2018).
- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (2017b): Fortschrittsbericht 2017 zum Fachkräftekonzept der Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a758-16-fortschrittsbericht-fachkraefte-fuer-2017.pdf;jsessionid=5703AFE6F5A525DCAC4CC4B4FC363797?__blob=publicationFile&v=3 (04.06.2018).

- BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (2018): Neue Förderbekanntmachungen veröffentlicht. Pressemitteilung vom 15.06.2018. Online: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Meldungen/2018/neue-foerderbekanntmachungen-veroeffentlicht.html> (29.08.2018).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung** (2017): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2017. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung. Online: https://www.bmbf.de/pub/Bericht_zum_Anerkennungsgesetz_2017.pdf (06.06.2017).
- BMFSFJ – Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** (o. J.): Über „Demokratie leben!“. Online: <https://www.demokratie-leben.de/bundesprogramm/ueber-demokratie-leben.html> (06.06.2018).
- BMFSFJ – Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** (2017): Bundesprogramm Demokratie leben! Aktiv gegen Rechtsextremismus, Gewalt und Menschenfeindlichkeit. Förderung von Modellprojekten für Engagement und Vielfalt in der Arbeits- und Unternehmenswelt. Leitlinie Förderbereich F. Online: https://www.demokratie-leben.de/fileadmin/content/PDF-DOC-XLS/Leitlinien/Foerderleitlinie_F.pdf (06.06.2018).
- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie** (o. J.): Das offizielle Onlineportal „Make it in Germany“. Online: <https://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-fachkraefte/ueber-das-portal/make-it-in-germany> (06.06.2018).
- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie** (2017): 05.06.2017: Fünf Jahre „Make It in Germany“! Online: https://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-fachkraefte/ueber-das-portal/aktuelles/detail?tx_news_pi1%5Bnews%5D=556&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=7fe9f12ab603359490b56ca932b7dfac (06.06.2018).
- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie** (2018a): Berater/-innen der Passgenauen Besetzung helfen Ihnen, neue Talente zu finden! Berlin: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Online: https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/beraterinnen-der-passgenauen-besetzung-helfen-ihnen-neue-talente-zu-finden.pdf?__blob=publicationFile&v=29 (06.06.2018).
- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie** (2018b): Willkommenslotsen. Unternehmen bei der Besetzung von offenen Stellen mit Geflüchteten unterstützen. Online: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/willkommenslotsen.html> (06.06.2018).
- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie** (2018c): Passgenaue Besetzung - Kleine und mittlere Unternehmen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften unterstützen. Online: <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Ausbildung-und-Beruf/passgenaue-besetzung.html> (24.09.2018).
- BQ-Portal** (2018): Anerkennungsverfahren. Online: https://www.bq-portal.de/sites/default/files/darstellung_unterstuetzung_antragssteller.pdf (12.6.2018).
- Büttner, Tobias/Stichs, Anja** (2014): Die Integration von zugewanderten Ehegattinnen und Ehegatten in Deutschland. Forschungsbericht 22. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- CDU/CSU/SPD** (2018): Ein neuer Aufbruch für Europa. Eine neue Dynamik für Deutschland. Ein neuer Zusammenhalt für unser Land. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, 19. Legislaturperiode. Online: https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2018/03/2018-03-14-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (26.05.2018).
- Charta der Vielfalt** (2017a): Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt! Praxis-Leitfaden für Unternehmen. Berlin: Geschäftsstelle Charta der Vielfalt e.V.
- Charta der Vielfalt** (2018a): Die Charta. Online: <https://www.charta-der-vielfalt.de/die-charta/> (13.6.2018).

- Charta der Vielfalt** (2018b): Charta der Vielfalt. Für Diversity in der Arbeitswelt. Online:
https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Ueber_die_Charta/Materialien/CdV-Imageflyer2017.pdf
(13.6.2018).
- Charta der Vielfalt** (2018c): Die Diversity Dimensionen. Online:
<https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen/diversity-dimensionen/> (13.6.2018).
- Charta der Vielfalt** (2018d): Diversity Management. Online:
<https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen/diversity-management/> (13.6.2018).
- Charta der Vielfalt** (2018e): Veranstaltungen der Charta der Vielfalt. Online:
<https://www.charta-der-vielfalt.de/die-charta/charta-veranstaltungen/> (13.6.2018).
- Charta der Vielfalt/EY – Ernst & Young GmbH** (2016): Diversity in Deutschland. Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt. Stuttgart: Ernst & Young.
- Dälken, Michaela** (2015): Beschäftigte mit Migrationshintergrund integrieren – Beispiele guter Praxis. In: Betriebs- und Dienstvereinbarungen – Kurzauswertungen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Diakonie Neuendettelsau** (2018a): Über uns. Online: <https://www.diakonieneuendettelsau.de/ueber-uns/> (12.6.2018).
- Diakonie Neuendettelsau** (2018b): Herausforderung und Chancen – Projekterfahrungen mit der Personalgewinnung aus Vietnam. Ein Pilotprojekt der Diakonie Neuendettelsau. Präsentation. Online:
http://www.socarenet.com/uploads/media/09_SCN_Bayer_Petra_01.pdf (12.6.2018).
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.** (2014): Fachkräftesicherung – Unternehmen aktiv. DIHK-Arbeitsmarktreport. Ergebnisse einer DIHK-Unternehmensbefragung 2013/2014. Berlin: DIHK.
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.** (2018): Aufschwung auf dem Prüfstand. DIHK-Konjunkturumfrage bei den Industrie- und Handelskammern. Frühsommer 2018. Berlin: DIHK.
- DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung** (2018): Profis für internationale Fachkräfte: „Relocation Manager (IHK)“. Online:
<https://www.dihk-bildungs-gmbh.de/news/2015/profis-fuer-internationale-fachkrafte-relocation-manager-ihk/>
(15.08.2018).
- DVV - Deutscher Volkshochschul-Verband e. V.** (2018): Ich will Deutsch lernen - Information. Online:
<https://www.iwdl.de/cms/lernen/information.html> (25.09.2018).
- Ekert, Stefan/Larsen, Christa/Valtin, Anne/Schröder, Ronja/Ornig, Nikola** (2017): Evaluation des Anerkennungsgesetzes - Endbericht. Beauftragt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung. Online:
https://www.anerkennung-in-deutschland.de/media/Evaluationsbericht_2017_InterVal_IWAK.pdf (25.09.2018).
- EMN/BAMF – Europäisches Migrationsnetzwerk/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2015): Unterstützungsmaßnahmen für Schutzberechtigte. Die Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt. Fokusstudie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Working Paper 66 des Forschungszentrums des Bundesamtes, Nürnberg: BAMF.
- EMN/BAMF – Europäisches Migrationsnetzwerk/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2017): Migration, Integration, Asyl. Politische Entwicklungen in Deutschland 2016. Jährlicher Bericht der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Nürnberg: BAMF.
- EMN/BAMF – Europäisches Migrationsnetzwerk/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge** (2018): Migration, Integration, Asyl. Politische Entwicklungen in Deutschland 2017. Jährlicher Bericht der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN), Nürnberg: BAMF.

- ESF – Europäischer Sozialfonds** (o. J.): Projektauswahlkriterien für das Programm „Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften“. Online: http://www.esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Projektauswahlkriterien_AWK/BMWi-passgenaue-besetzung.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (06.06.2018).
- Fachstelle Migrantenökonomie im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“** (2018): Passgenau Informationen. Online: <http://www.wir-gruenden-in-deutschland.de/informationen/> (17.07.2018).
- Fakha, Khaled** (2017): Informationsblatt zu Berufsbildungssystem und Arbeitsmarkt in Syrien. Online: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Arbeitshilfen/IQ_AH_2017_Informationenblatt_Syrien.pdf (06.06.2018).
- GIZ – Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit** (2018): Wenn alle gewinnen – internationale Pflegekräfte für Deutschland. Online: https://www.giz.de/de/mit_der_giz_arbeiten/11666.html (17.07.2018).
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung** (2018): Forschung und Beratung am IAB. Online: <https://www.iab.de/de/forschung-und-beratung.aspx> (29.08.2018).
- IAB/SOEP – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung/ Sozio-ökonomischen Panel** (o.J.): IAB-SOEP-MIG Befragungsdaten: Kurzbeschreibung. Online: http://doku.iab.de/fdz/iab_soep/IAB-SOEP-MIG-Kurzbeschreibung_de.pdf (29.08.2018).
- IHK Potsdam** (2018): Integrationsmanager. Online: <https://www.ihk-potsdam.de/System/vst/2365988?id=147677&terminId=278584> (15.08.2018).
- IntMK – Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister / Senatorinnen und Senatoren der Länder** (2018a): Ergebnisprotokoll der 13. Integrationsministerkonferenz am 15. und 16. März 2018 in Nürnberg. Online: https://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_inet/integration/180411_ergebnisprotokoll_intmk2018.pdf (02.05.2018).
- IntMK – Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister / Senatorinnen und Senatoren der Länder** (2018). Integrationsmonitoring der Länder. Online: <http://www.integrationsmonitoring-laender.de/> (29.08.2018).
- IQ – Netzwerk Integration durch Qualifizierung** (o. J.): Berufliche Anerkennung. Online: <https://www.netzwerk-iq.de/berufliche-erkennung.html> (11.05.2018).
- IQ – Netzwerk Integration durch Qualifizierung** (2018a): Das Förderprogramm IQ in Zahlen. Online: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Fact_Sheets/IQ_FactSheet_IQ_in_Zahlen.pdf (06.06.2018).
- IQ – Netzwerk Integration durch Qualifizierung** (2018b): Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)". Online: <https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/programmuebersicht.html> (06.06.2018).
- IQ – Netzwerk Integration durch Qualifizierung** (2018c): Potenziale erkennen, Perspektiven schaffen! Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Online: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Flyer/IQ_Flyer_DE.pdf (06.06.2018).
- IQ – Netzwerk Integration durch Qualifizierung** (2018d): Erwerbsmigration aus Drittstaaten. Online: <https://www.netzwerk-iq.de/einwanderung/inhalt/erwerbsmigration-aus-drittstaaten.html> (30.08.2018).
- IQ Netzwerk Brandenburg** (2016): Mentoring – die perfekte Startbegleitung für Ihr Unternehmen: So steigern Sie Ihre interkulturelle Kompetenz! Online: http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion_brandenburg/pdf_2016/IQ-Mentoringprogramm.pdf (7.6.2018).

IQ Netzwerk Niedersachsen (2018): Übersicht: Zugang zum SGB II und zur Erwerbstätigkeit für drittstaatsangehörige Ausländerinnen und Ausländer. Online: https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/Zugang_SGB_II_und_Arbeitsmarkt.pdf (11.07.2018).

ISG/WZB – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik/Wissenschaftszentrum Berlin (2011): Zweiter Integrationsindikatorenbericht, erstellt für die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Köln und Berlin, Online: http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Publikation/IB/2012-01-12-zweiter-indikatorenbericht.pdf?__blob=publicationFile (29.08.2018).

IW Köln – Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2017): Die deutsche Konjunktur am Limit? Fachkräftemangel als Wachstumsbremse. IW-Konjunkturprognose Herbst 2017. In: Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 44, IW-Trends 4, Online-Sonderausgabe Nr. 2. Online: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2017/368796/IW-Trends_2017-04-01_Prognose.pdf (28.05.2018).

Jobcenter Ulm (2018): Arbeitsmarkt- und Integrationsprogramm 2018. Teil B: Geschäftsbericht 2017. Operatives Programm. Ulm: Jobcenter Ulm. Online: https://www.jobcenter-ge.de/Jobcenter/Ulm/SharedDocs/Downloads/DE/AMIP_2018.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (05.06.2018).

Kaas, Leo/Manger, Christian (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA DP No. 4741. Online: <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf> (18.07.2018).

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2016): Handlungsempfehlung Willkommenskultur im Unternehmen. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2017a): Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2017b): Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Rezepte gegen den Fachkräftemangel: Internationale Fachkräfte, ältere Beschäftigte und Frauen finden und binden. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2018): Praxisbeispiel: Ausländische Fachkräfte beim Ingenieursdienstleister. Online: <https://www.kofa.de/aus-der-praxis/fachkraefte-finden/praxisbeispiel-auslaendische-fachkraefte-beim-ingenieursdienstleister-kofa> (6.6.2018).

Koopmans, Ruud/Veit, Susanne/Yemane, Ruta (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. WZB Discussion Paper, SP VI 2018-104. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH.

Make it in Germany (2018a): Preisträger 2015: KS ATAG TRIMET Guss GmbH. Online: <https://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-unternehmen/unterstuetzung-finden/willkommenskultur-im-unternehmen/ks-atag-trimet-guss-gmbh> (6.6.2018).

Make it in Germany (2018b): Preisträger 2015: InnoGames GmbH. Internationale Games & internationale Fachkräfte: Ein Erfolgsduo. Online: <https://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-unternehmen/unterstuetzung-finden/willkommenskultur-im-unternehmen/innogames-gmbh> (7.6.2018).

Make it in Germany (2018c): Preisträger 2013: HBS Elektrobau GmbH. Nachwuchssicherung durch internationale Auszubildende. Online: <https://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-unternehmen/unterstuetzung-finden/willkommenskultur-im-unternehmen/hbs-elektrobau-gmbh> (7.6.2018).

Make it in Germany (2018d): Preisträger 2015: SPS Schiekel Präzisionssysteme GmbH. Einer für alle, alle für einen: Willkommenskultur ist Gemeinschaftssache. Online: <https://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-unternehmen/unterstuetzung-finden/willkommenskultur-im-unternehmen/sps-schiekel-praezisionssysteme-gmbh> (7.6.2018).

- Make it in Germany** (2018e): Preisträger 2015: ModuleWorks GmbH. Individuelle Betreuung als Baustein für gelungene Willkommenskultur. Online: <https://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-unternehmen/unterstuetzung-finden/willkommenskultur-im-unternehmen/moduleworks-gmbh> (12.6.2018).
- Make it in Germany** (2018f): Preisträger 2015: Opterra GmbH (vormals Lafarge Zement GmbH). Hohe Professionalität trifft individuelle Anpassung: Der Mensch steht im Vordergrund. Online: <https://www.make-it-in-germany.com/de/fuer-unternehmen/unterstuetzung-finden/willkommenskultur-im-unternehmen/opterra-gmbh> (13.6.2018).
- Metzger, Georg** (2017): KfW-Gründungsmonitor 2017. Tabellen- und Methodenband. Frankfurt am Main: KfW Bankengruppe, Abteilung Volkswirtschaft. Online: <https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Research/PDF-Dokumente-Gründungsmonitor/KfW-Gründungsmonitor-2017-Tabellenband.pdf> (30.05.2018).
- MFFJIV – Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz** (2017): Gemeinsam für Chancengleichheit, Weltoffenheit und Akzeptanz. Integrationskonzept für Rheinland-Pfalz 2017. Mainz: Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz des Landes Rheinland-Pfalz. Online: https://mffjiv.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Integration/Landesbeirat/IKonzept_2017.pdf (04.06.2018).
- OECD** (2017): Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Online: <https://www.oecd.org/els/mig/Labour-Market-Integration-Refugees-Germany-2017-de.pdf> (04.06.2018).
- Passgenaue Besetzung** (2018): Maßnahmeträger mit Beratern der Passgenauen Besetzung und Willkommenslotsen. Online: https://www.zdh.de/fileadmin/user_upload/Willkommenslotsen/UEbersicht_MT_PB_und_WL_2018.pdf (06.06.2018).
- Roedenbeck Schäfer, Maja** (2018a): Wie die Anwerbung von ausländischen Fachkräften gut gelingen kann. Internationales Recruiting in Sozial- und Gesundheitsunternehmen. Regensburg: Walhalla Fachverlag.
- Roedenbeck Schäfer, Maja** (2018b): Skepsis überwinden, Know-how aufbauen: Ein Plädoyer für internationales Recruiting. Online: <https://www.fokus-sozialmanagement.de/skepsis-ueberwinden-know-how-aufbauen-ein-plaedoyer-fuer-internationales-recruiting/> (29.05.2018).
- Roedenbeck Schäfer, Maja** (2018c): Vier Erfolgsfaktoren für internationales Recruiting im Sozial- und Gesundheitswesen. Online: <https://www.fokus-sozialmanagement.de/vier-erfolgsfaktoren-fuer-das-internationale-recruiting-im-sozial-und-gesundheitswesen/> (29.05.2018).
- Rühl, Dunja** (2016): Studie zum Fachkräftemangel: Mehr internationales Recruiting, in: Digitaler-Mittelstand.de. Online: <https://digitaler-mittelstand.de/business/news/studie-zum-fachkraeftemangel-mehr-internationales-recruiting-24629> (29.05.2018).
- Schneider, Jan/Yemane, Ruta/Weinmann, Martina** (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Berlin: Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Online: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/03/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf (18.07.2018).
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit** (Zulieferung) (2018): Auswertungen zu Drittstaatsangehörigen, Nürnberg, Juli 2018. Sonderauswertung, Erstellungsdatum: 26.07.2018.
- Statistisches Bundesamt** (2015): Fachserie 1, Reihe 2, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters, 2014. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Online: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendBevoelkerung.html> (03.06.2018).
- Statistisches Bundesamt** (2016): Fachserie 1, Reihe 2, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters, 2015. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Online: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendBevoelkerung.html> (03.06.2018).

- Statistisches Bundesamt** (2017a): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Online: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220167004.pdf?__blob=publicationFile (11.07.2018).
- Statistisches Bundesamt** (2017b): Fachserie 1, Reihe 2, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters, 2016. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Online: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendBevoelkerung.html> (03.06.2018).
- Statistisches Bundesamt** (2017b): Integrationsindikatoren 2005-2016: Menschen mit Migrationshintergrund haben weiterhin Nachteile. Pressemitteilung Nr. 413 vom 16.11.2017. Online: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/11/PD17_413_12521.html (29.08.2018).
- Statistisches Bundesamt** (2017c): Migration und Integration. Integrationsindikatoren 2005-2016. Online: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Integrationsindikatoren5122122167004.pdf?__blob=publicationFile (28.05.2018).
- Statistisches Bundesamt** (2018a): Fachserie 1, Reihe 2, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters, 2017. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Online: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/AuslaendBevoelkerung.html> (03.06.2018).
- Statistisches Bundesamt** (2018b): Fachserie 1, Reihe 2.2, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus, 2017. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt. Online: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund2010220177004.pdf> (15.08.2018).
- SVR – Sachverständigen Rat deutscher Stiftungen für Integration und Migration** (2016): Zugehörigkeit und Zugehörigkeitskriterien zur Gesellschaft im Einwanderungsland Deutschland. Ergebnisse des SVR-Integrationsbarometers 2016 – Handout. Online: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2016/10/Handout_SVR_FB_PK_28_Juni_IB_Zugehoerigkeit.pdf (26.04.2018).
- SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration** (Hg., 2018): Steuern, was zu steuern ist: Was können Einwanderungs- und Integrationsgesetze leisten? Jahresgutachten 2018. Online: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2018/04/SVR_Jahresgutachten_2018.pdf (24.04.2018).
- TMMJV – Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz** (2017): Das Thüringer Integrationskonzept - für ein gutes Miteinander! Erfurt: Thüringer Ministerium für Migration, Justiz und Verbraucherschutz. Online: <https://www.thueringen.de/mam/th10/ab/integrationkonzept/intergrationsbroschurefinal.pdf> (04.06.2018).
- Weiterbildungsfinder** (2018): Weiterbildung zum Integrationshelfer/ Integrationscoach. Online: <https://weiterbildungsfinder.de/integrationshelfer-integrationscoach/> (6.6.2018).
- Welcome Center Freiburg – Oberrhein** (2015): Rekrutierung & Integration internationaler Fachkräfte. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen. Freiburg: Freiburg Wirtschaft Touristik und Messe GmbH & Co. KG.
- ZAV – Zentrale Auslands- und Fachvermittlung** (2016): Projekt Triple Win -Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland – unser nachhaltiger Ansatz. Eschborn: ZAV. Online: https://triple-win-pflegekraefte.pixelpark.net/wp-content/uploads/2016/09/ZAV_A5_Triple_Win_Pflegekraefte_Juli_2016_web.pdf (17.07.2018).

Abkürzungsverzeichnis

ABH	Ausländerbehörde
Abs.	Absatz
ASMK	Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales
AsylG	Asylgesetz
AufenthG	Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz)
AZR	Ausländerzentralregister
BA	Bundesagentur für Arbeit
BaFöG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
BMW	Bayerische Motoren Werke
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
BP	British Petrol
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
Bspw.	Beispielsweise
BüMA	Bescheinigung über die Meldung als Asylsuchender
BVA	Bundesverwaltungsamt
Bzw.	Beziehungsweise
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
CSU	Christlich-Soziale Union in Bayern
DeuFöV	Verordnung zur berufsbezogenen Deutschsprachförderung
DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammer
DTZ	Deutsch-Test für Zuwanderer
Ebd.	Ebenda
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EG	Europäische Gemeinschaft
EMN	Europäisches Migrationsnetzwerk
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union

e. V.	Eingetragener Verein
EY	Ernst & Young
f.	die folgende (z. B. Seite eines Dokuments)
ff.	die folgenden (z. B. Seiten eines Dokuments)
GE	General Electric
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH
Hg.	Herausgeber
i. d. R.	in der Regel
i. E.	Im Erscheinen
IMK	Ständige Konferenz der Innenminister und -senatoren der Länder
Insb.	Insbesondere
IntMK	Integrationsministerkonferenz
IQ	Integration durch Qualifizierung
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
KAUSA	Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration
KfZ	Kraftfahrzeug
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KOFA	Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung
KOM	Europäische Kommission
NGO/NRO	Non-Governmental-Organization/Nichtregierungsorganisation
NRW	Nordrhein-Westfalen
o. J.	Ohne Jahresangabe
o. O.	ohne Ortsangabe
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
REG	Return Expert Group
RL	Richtlinie
Rn	Randnummer
SEDA	Sensibilisierung und Demokratisierung und Vielfalt in der Arbeitswelt
SGB	Sozialgesetzbuch
s. o.	siehe oben
sog.	sogenannte
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
SVR	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
ThAFF	Thüringer Agentur Für Fachkräftegewinnung
u. a.	unter anderem
Vgl.	vergleiche
VO	Verordnung
WCT	Welcome Center Thuringia

ZAA	Zentrale Anlaufstelle Anerkennung (Hamburg)
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
z. B.	zum Beispiel
ZDH	Zentralverband des deutschen Handwerks
z. T.	zum Teil

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Aufenthaltsrechtliche Situation von Drittstaatsangehörigen mit Erfordernis eines Aufenthaltstitels - Bestand - 2014-2017	25
Tabelle 2:	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt und von Drittstaatsangehörigen (2014-2017)	27
Tabelle 3:	Sozialversicherungspflichtige Drittstaatsangehörige nach Staatsangehörigkeit (2014-2017)	28
Tabelle 4:	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit, Geschlecht und Alter (2017)	29
Tabelle 5:	Ausschließlich geringfügige Beschäftigung insgesamt und von Drittstaatsangehörigen (2014-2017)	31
Tabelle 6:	Ausschließlich geringfügig beschäftigte Drittstaatsangehörige nach Staatsangehörigkeit (2014-2017)	31
Tabelle 7:	Ausschließlich geringfügig Beschäftigte nach Staatsangehörigkeit, Geschlecht und Alter (2017)	32
Tabelle 8:	Arbeitslose insgesamt und arbeitslose Drittstaatsangehörige nach Alter und Geschlecht (Juni 2017)	36
Tabelle 9:	Bestand (Jahresdurchschnitt) von Teilnehmenden in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten nach Maßnahmenkategorien (Insgesamt und Drittstaatsangehörige)	40

Infoboxenverzeichnis

Infobox 1:	Unternehmensbeispiel – Recruiting-Team	56
Infobox 2:	Unternehmensbeispiel – Willkommenskultur	57
Infobox 3:	Unternehmensbeispiel – Feste Ansprechperson	57
Infobox 4:	Unternehmensbeispiel – Nachqualifizierung	58

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Anzahl der Drittstaatsangehörigen (nach Geburtsort) 2014-2017	24
Abbildung 2:	Drittstaatsangehörige nach Staatsangehörigkeit, TOP 10 in 2017 (2014-2017)	25
Abbildung 3:	Entwicklung der Beschäftigungsquoten von deutschen Staatsangehörigen und von Drittstaatsangehörigen (in Prozent)	28
Abbildung 4:	Die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten unter sozialversicherungspflichtig beschäftigten Drittstaatsangehörigen (2017)	29
Abbildung 5:	Verteilung auf Wirtschaftszweige - sozialversicherungspflichtige beschäftigte deutsche Staatsangehörige und Drittstaatsangehörige (Prozent; 2017)	30
Abbildung 6:	Die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten unter ausschließlich geringfügig beschäftigten Drittstaatsangehörigen (2017)	32
Abbildung 7:	Verteilung auf Wirtschaftszweige - ausschließlich geringfügig beschäftigte deutsche Staatsangehörige und Drittstaatsangehörige (Prozent; 2017)	33
Abbildung 8:	Arbeitslose Drittstaatsangehörige (2014-2017)	34
Abbildung 9:	Entwicklung der Arbeitslosenquoten (mit eingeschränkter Bezugsgröße) insgesamt und von Drittstaatsangehörigen (Prozent; 2014-2017)	34
Abbildung 10:	Die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten unter arbeitslosen ausländischen Staatsangehörigen (2018)	35
Abbildung 11:	Anteil ausländischer Beschäftigter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Stadt- und Landkreisen 2016	53
Abbildung 12:	Anteil von Unternehmen, die ausländische Beschäftigte eingestellt haben oder dies in Zukunft planen (nach Unternehmensbereichen, 2016)	54
Abbildung 13:	Diversity Dimensionen	60

Publikationen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl (Auswahl)

Working Paper

- | | | | |
|--------------|--|--------------|---|
| WP 81 | Türkeistämmige Personen in Deutschland. Erkenntnisse aus der Repräsentativuntersuchung „Ausgewählte Migrantengruppen in Deutschland 2015“ (RAM).
Verfasst von: Susanne Schühler (2018) | WP 75 | Altenpflege für Muslime – Informationsverhalten und Akzeptanz von Pflegearrangements. – Im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz. Verfasst von: Marieke Volkert und Rebekka Risch (2017) |
| WP 80 | Unbegleitete Minderjährige in Deutschland – Herausforderungen und Maßnahmen nach der Klärung des Aufenthaltsrechtlichen Status Fokusstudie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasst von: Julian Tangermann und Paula Hoffmeyer-Zlotnik (2018) | WP 74 | Illegale Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen in Deutschland. Fokusstudie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasst von: Julian Tangermann und Janne Grote (2017) |
| WP 79 | Die veränderte Fluchtmigration in den Jahren 2014 bis 2016: Reaktionen und Maßnahmen in Deutschland. Fokusstudie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasst von: Janne Grote (2018) | WP 73 | Familiennachzug von Drittstaatsangehörigen nach Deutschland Fokusstudie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasst von: Janne Grote (2017) |
| WP 78 | Vorschulische Kinderbetreuung aus Sicht muslimischer Familien – Eine Untersuchung über die Inanspruchnahme und Bedürfnisse in Hinblick auf die Ausstattung Im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz
Verfasst von: Anja Stichs und Steffen Rotermond (2017) | WP 72 | Schnell und erfolgreich Deutsch lernen - wie geht das? Erkenntnisse zu den Determinanten des Zweitspracherwerbs unter besonderer Berücksichtigung von Geflüchteten
Verfasst von: Jana A. Scheible und Nina Rother (2017) |
| WP 77 | Rückkehrpolitik in Deutschland im Kontext europarechtlicher Vorschriften Fokusstudie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasst von: Paula Hoffmeyer-Zlotnik (2017) | WP 71 | Wie viele Muslime leben in Deutschland? – Eine Hochrechnung über die Anzahl der Muslime in Deutschland zum Stand 31. Dezember 2015 –
Verfasst von: Anja Stichs (2016) |
| WP 76 | Identitätssicherung und -feststellung im Migrationsprozess – Herausforderungen und Praktiken im deutschen Kontext – Fokusstudie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasst von: Julian Tangermann (2017) | WP 70 | Resettlement: Aufnahme- und Integrationserfahrungen von besonders schutzbedürftigen Flüchtlingen. Qualitative Studie
Verfasst von: Tatjana Baraulina, Maria Bitterwolf (2016) |
| | | WP 69 | Umgang mit abgelehnten Asylbewerbern in Deutschland. Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) (2016) |

- WP 68** Resettlement und humanitäre Aufnahme in Deutschland. Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasst von: Janne Grote, Maria Bitterwolf und Tatjana Baraulina (2016)
- WP 67** Wechsel zwischen Aufenthaltstiteln und Aufenthaltzwecken in Deutschland
Fokusstudie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN)
Verfasst von: Janne Grote und Michael Vollmer (2016)
- WP 66** Unterstützungsmaßnahmen für Schutzberechtigte – Die Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt – Fokusstudie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) (2016)

Forschungsberichte

- FB 31** Evaluation der Beratungsstelle „Radikalisierung“ – Abschlussbericht.
Verfasst von: Milena Uhlmann (2017)
- FB 30** IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen
Herausgegeben von: Herbert Brücker (IAB), Nina Rother (BAMF) und Jürgen Schupp (SOEP) (2017)
- FB 29** IAB-BAMF-SOEP Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse
Herausgegeben von: Herbert Brücker (IAB), Nina Rother (BAMF) und Jürgen Schupp (SOEP) (2016)
- FB 28** Asyl - und dann? Die Lebenssituation von Asylberechtigten und anerkannten Flüchtlingen in Deutschland –
Verfasst von: Susanne Worbs, Eva Bund und Axel Böhm (2016)
- FB 27** Die Blaue Karte EU in Deutschland – Kontext und Ergebnisse der BAMF-Befragung.
Verfasst von: Elisa Hanganu und Barbara Heß (2016)

Kurzanalysen

- 05/2018** Geflüchtete Menschen in Deutschland: Hilfebedarfe und Nutzung von Beratungsangeboten.
Verfasst von: Jana A. Scheible und Axel Böhm (2018)
- 04/2018** Resettlement in Deutschland – was leistet das – Aufnahmeprogramm für besonders schutzbedürftige Flüchtlinge?
Verfasst von: Tatjana Baraulina und Maria Bitterwolf (2018)
- 3/2018** Volljährige Asylantragsteller in Deutschland im Jahr 2017. – Sozialstruktur, Schulbesuch und Berufstätigkeit im Herkunftsland
Verfasst von: Hans-Jürgen Schmidt (2018)
- 02/2018** Die Wohnsituation Geflüchteter
Verfasst von: Andreea Baier und Manuel Siegert (2018)
- 01/2018** Alphabetisierung und Deutscherwerb von Geflüchteten: Deutschkenntnisse und Förderbedarfe von Erst- und Zweitschriftlernenden in Integrationskursen
Verfasst von: Jana A. Scheible (2018)
- 03/2017** Volljährige Asylantragsteller in Deutschland im ersten Halbjahr 2017.
Sozialstruktur, Schulbesuch und ausgeübte Berufstätigkeiten
Verfasst von: Matthias Neske (2017)
- 02/2017** Volljährige Asylantragsteller in Deutschland im Jahr 2016. – Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit
Verfasst von: Matthias Neske (2017)
- 01/2017** Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt
Verfasst von: Susanne Worbs und Tatjana Baraulina (2017)
- 06/2016** Repräsentativuntersuchung „Ausgewählte Migrantengruppen in Deutschland“. Aspekte der Integration von zugewanderten rumänischen und polnischen Staatsangehörigen in Deutschland
Verfasst von: Christian Babka von Gostomski (2016)

- 05/2016** IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten – Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration
Verfasst von: Herbert Brücker, Nina Rother, Jürgen Schupp, Christian Babka von Gostomski, Axel Böhm, Tanja Fendel, Martin Friedrich, Marco Giesselmann, Elke Holst, Yuliya Kosyakova, Martin Kroh, Elisabeth Liebau, David Richter, Agnese Romiti, Diana Schacht, Jana A. Scheible, Paul Schmelzer, Manuel Siebert, Steffen Sirries, Parvati Trübswetter und Ehsan Vallizadeh (2016)
- 04/2016** Asylerstantragsteller in Deutschland im ersten Halbjahr 2016: Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit
Verfasst von: Matthias Neske und Anna-Katharina Rich (2016)
- 03 /2016** Asylerstantragsteller in Deutschland im Jahr 2015: Sozialstruktur, Qualifikationsniveau und Berufstätigkeit
Verfasst von: Anna-Katharina Rich (2016)
- 02 /2016** Wanderungsziel Europa?
Migrationsentscheidungen afrikanischer Resettlement-Flüchtlinge
Verfasst von: Maria Bitterwolf, Tatjana Baraulina, Inara Stürckow und Judith Daniel (2016)
- 01 /2016** Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland: Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen
Verfasst von: Susanne Worbs und Eva Bund (2016)

Jährlich erstellte Berichte (aktuellster Bericht)

- MB** Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung Bericht 2015 (2016)
- JB** Migrations- und Integrationsforschung – Jahresbericht 2017 des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018)
- PB** Migration, Integration, Asyl – Politische Entwicklungen in Deutschland 2017. Jährlicher Bericht der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) (2018)

Stand: Oktober 2018

Eine vollständige Liste aller erschienenen Publikationen des BAMF-Forschungszentrums finden Sie unter:
<http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Forschung/forschungspublikationen-gesamtliste.html?nn=1363630>

Impressum

Herausgeber:

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Nationale EMN-Kontaktstelle und Forschungszentrum Migration, Integration und Asyl
90343 Nürnberg

Bestellmöglichkeit:

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
Frankenstraße 210
90461 Nürnberg
www.emn-deutschland.de
E-Mail: info@bamf.bund.de

Verfasst von:

Julian Tangermann | Referat FI - Internationale Migration und Migrationssteuerung
Janne Grote | Referat FI - Internationale Migration und Migrationssteuerung

Stand:

November 2018

Layout:

Jana Burmeister | Referat FZ1 - Wissenschaftsmanagement, Geschäftsstelle Wissenschaftlicher Beirat

Bildnachweis:

Titel: iStock / Jana Burmeister | Referat FZ1 - Wissenschaftsmanagement,
Geschäftsstelle Wissenschaftlicher Beirat

Zitat:

Tangermann, Julian/Grote, Janne (2018): Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen in Deutschland. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Working Paper 82 des Forschungszentrums des Bundesamtes, Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

ISSN:

1865-4770 Printversion

ISSN:

1865-4967 Internetversion

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge kostenlos herausgegeben. Für nichtgewerbliche Zwecke sind Vervielfältigungen und unentgeltliche Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangaben gestattet. Die Verbreitung, auch auszugsweise, über elektronische Systeme oder Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung des Bundesamtes. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.

Besuchen Sie uns auf

www.facebook.com/bamf.socialmedia

[@BAMF_Dialog](https://twitter.com/BAMF_Dialog)

Other language

www.bamf.de/publikationen

