

Prof. Dr. Philipp Harms
Johannes Gutenberg-Universität Mainz
International Economics

Arbeitsmarktintegration als Herausforderung

**Welche Perspektiven bestehen für die Integration von
Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt?**

Bachelorarbeit

vorgelegt von:

Mara Werling

Matrikelnummer: 2717785

Fachsemester: 6

Wirtschaftswissenschaften

Willy-Brandt-Straße 1 in 67245 Lamsheim

E-Mail: mwerling@students.uni-mainz.de

Mainz, 18.09.2017

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
Abkürzungsverzeichnis	IV
I. Einführung	1
I.1. Status Quo und Problemstellung	1
I.2. Zielsetzung und Methodik.....	2
II. Zahlen und Fakten zur Flüchtlingsmigration	3
II.1. Entwicklung der Asylantragszahlen	3
II.2. Entscheidungen über Asylverfahren.....	4
II.3. Eigenschaften der anerkannten Asylbewerber	7
II.3.1. Demographische Struktur und Herkunftsländer	7
II.3.2. Bildungsniveau und Berufsqualifikationen	8
III. Arbeitsmarktintegration auf bundesweiter Ebene	10
III.1. Historische Erfahrungen mit Migration nach Deutschland.....	10
III.2. Rechtliche Rahmenbedingungen für Geflüchtete	10
III.3. Betrachtung der gegenwärtigen Daten	11
III.4. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.....	15
III.5. Mindestlohn als mögliche Einstiegshürde	17
IV. Arbeitsmarktintegration auf kommunaler Ebene	19
IV.1. Methodisches Vorgehen bei der Datenerhebung.....	19
IV.2. Arbeitsmarktintegration am Beispiel eines lokalen Flüchtlingshilfswerks.....	20
V. Komparative Analyse der lokalen und bundesweiten Daten	29
V.1. Problemanalyse	29
V.2. Lösungsansätze und Zukunftsperspektiven	32
VI. Fazit und Ausblick	35
Literaturverzeichnis	37
Anhang	39
A. Deutsche Version des Fragebogens	39
B. Englische Version des Fragebogens	46
Eidesstattliche Erklärung	53

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Erstantragszahlen	3
Abbildung 2: Monatliche Registrierungen, Asylanträge und Entscheidungen	3
Abbildung 3: Entscheidungsmöglichkeiten im Asylverfahren	5
Abbildung 4: Entscheidungen zwischen Januar 2015 und Juli 2017.....	6
Abbildung 5: Altersstruktur der anerkannten Asylbewerber	7
Abbildung 6: Altersverteilung der befragten Geflüchteten	20
Abbildung 7: Sprachkenntnisse der befragten Geflüchteten	22
Abbildung 8: Zusammenhang Deutschkenntnisse und Sprachgebrauch.....	22
Abbildung 9: Asylentscheidungen unter den befragten Geflüchteten.....	23
Abbildung 10: Hauptbeschäftigung der befragten Geflüchteten.....	24
Abbildung 11: Beschäftigung und Praktikumserfahrung.....	26
Abbildung 12: Ansprechpartner bei der Arbeitssuche	27
Abbildung 13: Subjektive Wahrnehmung der befragten Geflüchteten.....	28
Abbildung 14: Probleme bei der Arbeitsmarktintegration im NetzwerkHilfe	30

Abkürzungsverzeichnis

BA	Bundesagentur für Arbeit
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMI	Bundesministerium des Innern
GFK	Genfer Flüchtlingskonvention
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
SOEP	Sozio-oekonomisches Panel
SVR	Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung
SVR Migration	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees
Ifo	Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
EASY	Erstverteilung der Asylbegehren

I. Einführung

Aufgrund von Naturkatastrophen, bewaffneten Konflikten sowie politisch, religiös und ethnisch motivierter Verfolgung ist das Ausmaß an Flucht und Vertreibung in den vergangenen Jahren auf ein historisches Höchstniveau gestiegen. Im Jahr 2016 sind nach Angaben des Flüchtlingswerks der Vereinten Nationen weltweit über 65 Millionen Menschen zur Flucht gezwungen worden. Bei der Mehrheit der Betroffenen handelt es sich um Binnenflüchtlinge, die innerhalb der eigenen Landesgrenzen vertrieben worden sind. 25,3 Millionen Flüchtlinge und Asylsuchende sind jedoch auf den Schutz anderer Länder angewiesen (vgl. UNHCR, 2017: 2). Zusätzlich sagen Prognosen der Weltbank voraus, dass die Bevölkerung in der Europäischen Union bis 2050 bei ungefähr einer halben Milliarde stagniert, während die prognostizierte Bevölkerungszahl in den Staaten Afrikas und des Nahen Ostens – Länder mit einer vergleichsweise hohen Auswanderung – auf knapp drei Milliarden ansteigt (vgl. Weltbank, 2017). Angesichts dieser Entwicklungen wird der Migrationsdruck auch in Zukunft anhalten, weswegen sich Europa und insbesondere Deutschland auf weitere Zuwanderung einstellen müssen.

Historische Erfahrungen haben gezeigt, dass ein hoher prozentualer Anteil der Geflüchteten mittel- bis langfristig in Deutschland bleibt. Daher geht die asylbedingte Zuwanderung auch mit einer Einwanderung in den Arbeitsmarkt einher (vgl. Battisti et al., 2015b: 3).

I.1. Status Quo und Problemstellung

Im Jahr 2016 erreicht die Zahl der Asylanträge in Deutschland mit 745.545 ein Rekordhoch (vgl. BAMF, 2017a: 4). Obwohl die Zahlen mittlerweile rückläufig sind, ist zu erwarten, dass die Asylproblematik auch in den kommenden Jahren einen zentralen Bestandteil der wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Debatte darstellen wird.

Die Integration von Geflüchteten aus den unterschiedlichsten sozialen Schichten, Herkunftsländern und Kulturkreisen impliziert große Herausforderungen für Deutschland (vgl. Wößmann, 2016: 24). Bei der Bewältigung dieser Herausforderungen ist ein zentraler Faktor die Eingliederung der Asylbewerber in den Arbeitsmarkt. Diese ist entscheidend für den Erfolg gesellschaftlicher Integration und wirkt sich zudem maßgeblich auf die Belastung der öffentlichen Finanzen aus (vgl. Zika et al., 2017: 39). Laut dem Jahresgutachten 2016/17 des Sachverständigenrats zur Begutachtung

der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) wird die langfristige finanzielle Belastung umso geringer ausfallen, je effizienter die Arbeitsmarktintegration verläuft (vgl. SVR, 2016: 350). Zu diesem Schluss kommt der SVR auf Basis einer Tragfähigkeitsanalyse, welche die Nettokosten durch die Fluchtmigration abschätzen soll. Im Basiszenario zeigt die Analyse, dass die asylbedingte Zuwanderung voraussichtlich weder mit einem positiven noch mit einem stark negativen Finanzeffekt einhergehen wird (vgl. ebd.: 347 f.). Allerdings erhöht sich die prognostizierte Schuldenstandsquote für das Jahr 2080 um 11,9 Prozentpunkte, wenn man die Berechnungen mit pessimistischeren Annahmen bezüglich der Arbeitsmarktintegration durchführt (vgl. ebd.: 356).

Angesichts des demographischen Wandels in Deutschland bedeutet die Fluchtmigration auf gesellschaftlicher Ebene auch eine Chance. Das aktuelle Rentensystem ist aufgrund des demographischen Defizits nicht mehr tragfähig (vgl. ebd.: 356), außerdem besteht in Teilen des Arbeitsmarktes ein Fachkräftemangel (vgl. SVR Migration, 2017: 6). Die asylbedingte Zuwanderung könnte diese Defizite zumindest teilweise kompensieren, da sich die Mehrheit der Asylbewerber¹ im erwerbsfähigen Alter befindet. Voraussetzung dafür ist allerdings eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration (vgl. Battisti et al., 2015b: 5).

Auf individueller Ebene verbessert eine Integration in den Arbeitsmarkt die persönliche ökonomische Situation der Geflüchteten und erleichtert die soziale Integration. Dadurch kann der Stärkung von radikalen Kräften aufgrund von Resignation und Unzufriedenheit entgegengewirkt werden (vgl. Wößmann, 2016: 21). Ob die Eingliederung der Asylbewerber in den Arbeitsmarkt gelingt, hängt jedoch von verschiedenen Faktoren ab. Einerseits sind die Qualifikationsprofile der Asylbewerber entscheidend, andererseits spielen legislative und institutionelle Rahmenbedingungen eine Rolle (vgl. Brücker et al., 2016: 63).

I.2. Zielsetzung und Methodik

Im Rahmen dieser Arbeit soll der Forschungsfrage nachgegangen werden, welche Perspektiven für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen bestehen. Dabei sollen sowohl bisherige Erfolge in der Arbeitsmarktintegration analysiert, als auch Problemfelder und Handlungspotenziale aufgedeckt werden. Ziel ist es, die Perspektiven für

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit durchgehend die männliche Form verwendet. Entsprechende Bezeichnungen schließen sowohl männliche als auch weibliche Personen ein.

die Arbeitsmarktintegration darzustellen und zu ermitteln, wie die dauerhafte Einbindung von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt effizient gestaltet werden kann. Nicht im Fokus der Arbeit stehen Aspekte ohne Bezug zum Arbeitsmarkt, wie etwa die Diskussion über Obergrenzen oder die Rückführung von abgelehnten Asylbewerbern.

Nach einem Überblick über strukturelle Informationen zu Asylverfahren und demographischen Eigenschaften der Asylbewerber in Kapitel II, soll im weiteren Verlauf der Arbeit auf bundesweiter Ebene eine Bestandsaufnahme der Arbeitsmarktintegration erfolgen und die damit verbundenen Entwicklungen skizziert werden. Zur besseren Einordnung sind in einem lokalen Flüchtlingshilfswerk Vergleichsdaten erhoben, ausgewertet und mit Informationen auf Makroebene verglichen worden. Mit Blick auf die Fragestellung der Arbeit soll dabei festgestellt werden, ob sich durch eine intensive Betreuung auf kommunaler Ebene bessere Perspektiven bei der Arbeitsmarktintegration erzielen lassen als im bundesweiten Durchschnitt.

II. Zahlen und Fakten zur Flüchtlingsmigration

II.1. Entwicklung der Asylantragszahlen

Um eine Einschätzung vornehmen zu können, wie viele Personen zukünftig in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollen, ist es zunächst ratsam, die Entwicklung der Asylanträge zu betrachten.

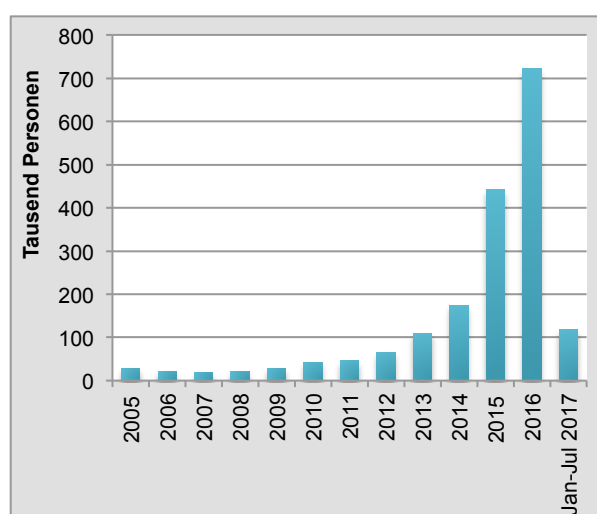


Abbildung 1: Entwicklung der Erstantragszahlen. Quelle: BAMF. Eigene Darstellung.

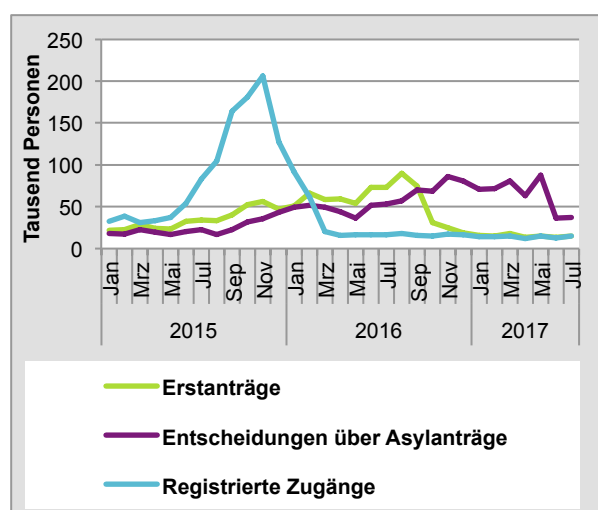


Abbildung 2: Monatliche Registrierungen, Asylanträge und Entscheidungen über Asylanträge. Quelle: BAMF, BMI. Eigene Darstellung.

Seit 2013 sind die Asylantragszahlen in Deutschland stark gestiegen und haben im Jahr 2016 ein historisches Rekordniveau von über 700.000 Erstanträgen erreicht (vgl. BAMF, 2017a: 3). Wie die Abbildungen veranschaulichen, sind im bisherigen Jahr 2017 deutlich weniger Erstanträge gestellt worden als im gleichen Zeitraum des Vorjahres.

Abbildung 2 zeigt die monatlichen Registrierungen, Antragszahlen und Entscheidungen. Den Zahlen liegt dabei keine einheitliche Datenbasis zu Grunde: Für die Jahre 2015 und 2016 beruhen die Zahlen der registrierten Zugänge auf dem EASY-System². Ab 2017 sind die Zahlen aus der Asylgesuch-Statistik des BAMF übernommen, welche die EASY-Statistik ersetzt und genauere Angaben zum monatlichen Zugang von Asylsuchenden ermöglichen soll (vgl. Bundeskanzleramt, 2017: 2). Wie sich in Abbildung 2 erkennen lässt, ist es vor allem im zweiten Halbjahr 2015 zu einer ausgeprägten Differenz zwischen den Registrierungen im EASY-System und den Asylanträgen gekommen. Grund hierfür sind Kapazitätsengpässe bei den Behörden, die den bürokratischen Aufwand verbunden mit dem sprunghaft ansteigenden Zustrom an Neuankömmlingen anfangs nicht bewältigen konnten. Die Asylverfahren verzögerten sich in der Folge häufig um mehrere Monate (vgl. SVR, 2016: 344).

Seit Ende 2015 ist die Zahl der registrierten Zugänge deutlich gesunken. Im Jahr 2015 sind noch 1,1 Millionen Registrierungen im EASY-System verzeichnet worden, während 2016 nur noch insgesamt 321.371 Zugänge registriert worden sind. Dieser rückläufige Trend der Flüchtlingszahlen ist überwiegend auf verschärfte Grenzkontrollen in einigen EU-Mitgliedsstaaten sowie auf das Abkommen mit der Türkei zurückzuführen (vgl. ebd.).

II.2. Entscheidungen über Asylverfahren

Maßgeblich für die Anzahl an Geflüchteten, die in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden müssen, ist neben den Asylantragszahlen auch die Entscheidungsquote in den Asylverfahren. Abbildung 3 zeigt, wie sich die Entscheidungen über Asylanträge differenzieren lassen. Im Wesentlichen unterscheidet man dabei zwischen vier Formen des Schutzes (vgl. BAMF, 2016: 16).

² Bei dem EASY-System handelt es sich um eine IT-Anwendung zur Erstverteilung der Asylbegehren


Positive Entscheidung			Negative Entscheidung		
Rechtsstellung als Flüchtling → dreijährige Aufenthaltsgenehmigung, Anspruch auf Familiennachzug		Gewährung von subsidiärem Schutz → einjährige Aufenthaltsgenehmigung	Feststellung eines Abschiebungsverbots → einjährige Aufenthaltsgenehmigung	Ablehnungen → Ausreise oder Duldung	Formelle Entscheidungen
Genfer Flüchtlingskonvention (§ 3 AsylG)	Grundgesetz (Art. 16a)				
					
Gesamtschutzquote					

Abbildung 3: Entscheidungsmöglichkeiten im Asylverfahren.
Quelle: BAMF. Eigene Darstellung.

Eine Rechtsstellung als Flüchtling kann auf Basis des Grundgesetzes oder der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) erteilt werden. Den Flüchtlingsstatus gemäß der GFK erhalten Asylbewerber, die wegen persönlichen Merkmalen wie Religion, Nationalität oder politischer Überzeugung von staatlicher oder nichtstaatlicher Seite bedroht sind und den Schutz des Heimatlandes nicht in Anspruch nehmen können (vgl. Tiedemann, 2015: 32 f.).

Zu Asylberechtigten zählen gemäß Art. 16a des Grundgesetzes politisch Verfolgte, die in ihrem Herkunftsland durch staatliche Akteure gefährdet sind (vgl. ebd.: 58). Obwohl sich die tatbestandlichen Voraussetzungen für die Schutzformen unterscheiden, genießen sowohl Asylberechtigte als auch Schutzberechtigte gemäß GFK die gleichen Rechte und erhalten eine auf drei Jahre befristete Aufenthaltsgenehmigung (vgl. ebd.: 28).

Subsidiärer Schutz wird immer dann gewährt, wenn im Herkunftsland ein ernsthafter Schaden droht, wie beispielsweise durch die Verhängung der Todesstrafe, Folter oder einen bewaffneten Konflikt (§4 AsylG). Nach Ablauf der einjährigen Aufenthaltsgenehmigung wird erneut geprüft, ob die Bedrohung noch immer besteht und die Genehmigung um zwei Jahre verlängert wird (vgl. BAMF, 2016: 23).

Neben den bisher genannten Schutzformen kann auch ein Abschiebungsverbot festgestellt werden, wenn durch eine Abschiebung die Europäische Menschenrechtskonvention verletzt wird oder eine konkrete Gefahr für Leben und Freiheit des Antragstellers besteht (vgl. Wech, 2016b: 52). Bei negativen Entscheidungen ist der Asylbewerber aufgefordert, das Land innerhalb der Ausreisefrist zu verlassen.

Es besteht jedoch auch die Möglichkeit einer Duldung, bei der die Abschiebung vorerst ausgesetzt wird. Unter formelle Entscheidungen fallen beispielsweise Antragsrücknahmen oder Übergaben des Asylverfahrens an einen anderen Mitgliedsstaat auf Basis des Dublin-Verfahrens³ (vgl. BAMF, 2017b: 46).

Aus den positiven Entscheidungen ergibt sich die Gesamtschutzquote, welche im bisherigen Jahr 2017 etwa 44 % beträgt (vgl. ebd., 2017a: 10). Abbildung 4 liefert einen Überblick über die Gesamtzahl an Entscheidungen, die seit 2015 getroffen worden sind. Von den über 1,42 Millionen Entscheidungen sind knapp 772.000 Asylanträge bewilligt worden – dies entspricht einer Gesamtschutzquote von 54 %. Mit rund einem Drittel der Entscheidungen ist der Flüchtlingsstatus gemäß der GFK die häufigste Schutzform, während 30,8 % aller Anträge abgelehnt worden sind.

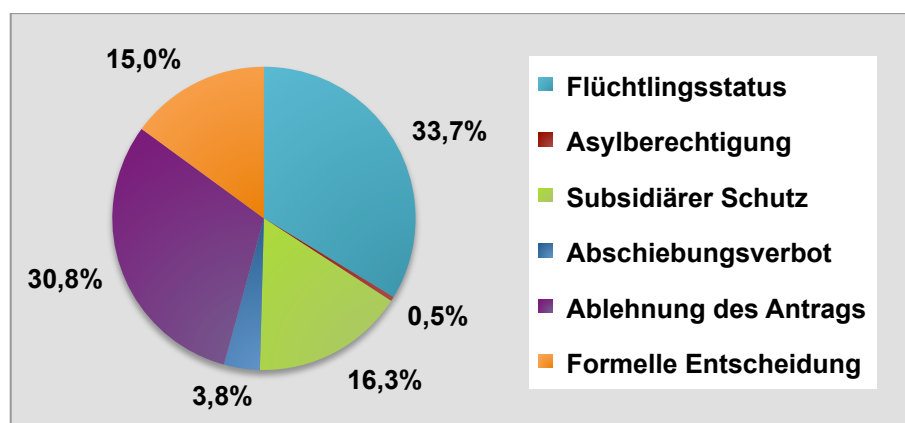


Abbildung 4: Entscheidungen zwischen Januar 2015 und Juli 2017.
Quelle: BAMF. Eigene Darstellung.

Die Entscheidungsquoten variieren erheblich je nach Herkunftsland. Während die Schutzquote bei Asylsuchenden aus Syrien aufgrund der dortigen Kriegssituation sehr hoch ist, besteht bei Antragstellern aus den Balkanstaaten nur eine geringe Chance auf positive Entscheidungen (vgl. Wech, 2016a: 65). Auch die Verfahrensdauer unterscheidet sich zwischen den verschiedenen Herkunftsländern. Insgesamt ist zu beobachten, dass sich die Verfahrensdauer seit 2013 kontinuierlich verringert hat. Im Jahr 2016 belief sich die durchschnittliche Gesamtverfahrensdauer auf 8,7 Monate (vgl. BAMF, 2017b: 55). Um die Arbeitsmarktintegration der Asylbewerber zu vereinfachen, sollten auch zukünftig schnellere Verfahren angestrebt werden (vgl. Brücker et al., 2016: 45 f.).

³ Im Rahmen des Dublin-Verfahrens wird geprüft, welcher EU-Mitgliedsstaat für die Prüfung des Asylverfahrens zuständig ist (vgl. BAMF, 2016: 13).

Sowohl die Rechtsstellung als Flüchtling als auch die Gewährung von subsidiärem Schutz berechtigen zur uneingeschränkten Ausübung einer Beschäftigung. Im Falle eines Abschiebungsverbotes entscheidet die Ausländerbehörde im Einzelfall, ob eine Arbeitserlaubnis erteilt wird. Wenn das Asylverfahren noch nicht abgeschlossen ist, erhalten Asylbewerber vorerst eine Aufenthaltsgestattung. Auch Personen mit einer solchen Aufenthaltsgestattung oder Duldung dürfen unter bestimmten Bedingungen arbeiten. Voraussetzung dafür ist eine Einzelfallprüfung der Ausländerbehörde zusätzlich zu einer Zustimmung der örtlichen Arbeitsagentur (vgl. BAMF, 2017c: 1 ff.). Mit Erteilen der Arbeitserlaubnis ist eine zentrale rechtliche Hürde bei der Integration beseitigt. Ein weiterer wichtiger Faktor bei der Eingliederung Asylsuchender in den Arbeitsmarkt liegt jedoch in den Eigenschaften der Geflüchteten, die im folgenden Unterkapitel beleuchtet werden.

II.3. Eigenschaften der anerkannten Asylbewerber

II.3.1. Demographische Struktur und Herkunftsländer

In Anlehnung an das Jahresgutachten 2016/17 des SVR enthalten die Zahlen alle anerkannten Asylbewerber aus dem Jahr 2015 und dem ersten Halbjahr 2016.

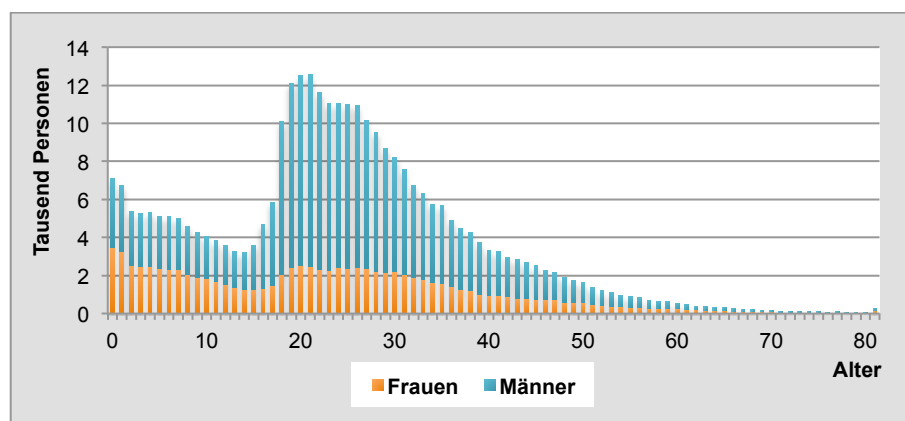


Abbildung 5: Altersstruktur der anerkannten Asylbewerber.

Quelle: SVR nach BAMF. Eigene Darstellung.

Die Alters- und Geschlechtsstruktur der anerkannten Asylbewerber ist in Abbildung 5 dargestellt. Für den Arbeitsmarkt besonders relevant sind Asylbewerber im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren. In diese Altersgruppe fallen rund 77 %. Bezüglich der Geschlechtsstruktur fällt auf, dass eine deutliche Mehrheit von 70 % der anerkannten Asylbewerber männlich ist (vgl. SVR, 2016: 345). Dieses Ungleichgewicht in der Geschlechtsverteilung wird sich vermutlich in den kommenden Jahren

schmälern durch Familiennachzüge, bei denen Frauen und Kinder anerkannter Asylbewerber nach Deutschland nachkommen (vgl. BAMF, 2017b: 95 f.).

Über 75 % der anerkannten Asylbewerber flüchten vor dem seit 2011 andauernden Bürgerkrieg in Syrien. Weitere 9 % der Schutzberechtigten kommen aus dem Irak und 6 % aus Eritrea (vgl. ebd.). Die Herkunft liefert erste Erkenntnisse über die Qualifikationsstruktur der Geflüchteten, die je nach Land variiert. Im folgenden Unterkapitel soll eine nähere Betrachtung des Bildungsniveaus und der Erwerbsbiographien Aufschluss über notwendige Bildungsmaßnahmen sowie passende Arbeitsstellen für Asylsuchende geben.

II.3.2. Bildungsniveau und Berufsqualifikationen

Eine Flüchtlingsstudie des BAMF⁴ aus dem Jahr 2014 hat ergeben, dass rund 13 % aller Befragten als nicht qualifiziert einzuordnen sind, während ein Anteil von 10 % als höher qualifiziert gilt. Dabei sind „Nichtqualifizierte“ definiert als Personen, die weder eine Schule besucht noch eine Ausbildung oder ein Studium absolviert haben. Zu „Höherqualifizierten“ zählen Personen, die eigenen Angaben zufolge eine mindestens 12-jährige Schulausbildung sowie ein abgeschlossenes, laufendes oder abgebrochenes Studium vorweisen können. Das Qualifikationsniveau der übrigen Asylbewerber liegt zwischen diesen beiden Extremen. Außerdem sind Geschlechtsunterschiede bei der beruflichen und schulischen Bildung zu beobachten, denn Frauen gehören signifikant häufiger der Gruppe der Nichtqualifizierten an als Männer (vgl. Worbs und Bund, 2016: 5).

Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung⁵ liefert erstmals repräsentative Daten zur Bildungsstruktur der Geflüchteten, bei der sich eine starke Polarisierung abzeichnet (vgl. Wech, 2016a: 65). Mit 32 % ist der Anteil an Personen mit weiterführendem Schulabschluss unter den Asylsuchenden sogar höher als in der deutschen Bevölkerung, bei der dieser Anteil 29 % beträgt (vgl. Brücker et al., 2016: 54). Unter den Befragten haben außerdem 19 % eine Hochschule besucht, während 12 % eine berufliche Ausbildung absolviert haben. Im Vergleich zur deutschen Bevölkerung befindet sich

⁴ In der BAMF-Flüchtlingsstudie 2014 sind bundesweit etwa 2.800 Personen aus den Herkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Sri Lanka und Syrien befragt worden, die zwischen 2008 und 2012 als Asylberechtigte oder Flüchtlinge anerkannt worden sind (vgl. Worbs und Bund, 2016: 2).

⁵ Bei der IAB-BAMF-Befragung handelt es sich um eine jährliche Wiederholungsbefragung von volljährigen Flüchtlingen, die zwischen Januar 2013 und Januar 2016 nach Deutschland eingereist sind. Ende 2016 sind erste Ergebnisse der Befragung veröffentlicht worden (vgl. Brücker et al., 2016: 5).

jedoch auch ein deutlich größerer Anteil der Geflüchteten am unteren Ende des Qualifikationsspektrums: 10 % der Geflüchteten haben nur eine Grundschule besucht und weitere 9 % sind nie zur Schule gegangen (vgl. ebd.: 55 f.).

Infolge von Krieg und Flucht haben viele der Asylbewerber ihre Schul- und Berufsausbildungen im Heimatland abbrechen müssen. Deshalb möchte ein hoher Anteil der Befragten ihre Bildungsbiographien fortsetzen und in Deutschland einen Schul-, Hochschul- oder beruflichen Bildungsabschluss erwerben. In Anbetracht der Motivation und der jungen Altersstruktur ergibt sich daher ein optimistisches Bild bezüglich des Bildungspotenzials der Geflüchteten (vgl. ebd.: 63).

Es zeigt sich außerdem, dass die Mehrheit der Schutzsuchenden Berufserfahrung vorweisen kann. Demzufolge geben 73 % der Geflüchteten an, bereits im Herkunftsland gearbeitet zu haben. Die durchschnittliche Dauer der Berufserfahrung beträgt dabei 6,4 Jahre. Über die Hälfte hat als Arbeiter oder als Angestellter ohne Führungsposition gearbeitet, 13 % sind in Führungspositionen und 27 % als Selbstständige tätig gewesen. Auch hier zeigt sich eine eindeutige Diskrepanz zwischen den Geschlechtern. Lediglich 50 % der Frauen haben vor dem Zuzug nach Deutschland Berufserfahrung gesammelt, während der Anteil unter den männlichen Geflüchteten bei 81 % liegt (vgl. ebd.: 64 f.).

Insgesamt zeigen die Ergebnisse beider Studien eine heterogene Qualifikationsstruktur. Generell ist zu beobachten, dass das durchschnittliche Bildungsniveau von der Dauer und Intensität der Unruhen und Kriege im jeweiligen Herkunftsland abhängt. Daher ist der Anteil der Personen ohne beruflichen oder akademischen Abschluss unter den Geflüchteten aus dem vergleichsweise politisch instabilen Eritrea mit 85 % am höchsten. Unter den syrischen Asylbewerbern ist dieser Anteil deutlich geringer (66 %), da der Zugang zum Bildungssystem in der jüngeren Vergangenheit noch gewährleistet war (vgl. ebd.: 58). Allerdings sind Hanushek und Wößmann auf Basis von standardisierten, internationalen Schülertests zu dem Ergebnis gekommen, dass in Syrien 65 % der Schüler nicht über die von der OECD definierten Grundkompetenzen verfügen, während sich dieser Anteil in Deutschland auf lediglich 16 % beläuft (vgl. Wößmann, 2016: 22). Aufgrund der mangelnden Vergleichbarkeit schulischer Standards ist der formale Abschluss daher „nur ein unscharfer Indikator des Potenzials für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration“ (SVR, 2016: 347).

III. Arbeitsmarktintegration auf bundesweiter Ebene

III.1. Historische Erfahrungen mit Migration nach Deutschland

Die aktuelle Fluchtmigration ist entgegen dem Eindruck in der Öffentlichkeit kein neues Phänomen. Deutschland hat „bereits mehrfach Zuwanderungswellen von ähnlichem Ausmaß gemeistert“ (SVR Migration, 2017: 5). So haben zwischen 1944 und 1950 rund acht Millionen Vertriebene in Westdeutschland Zuflucht gefunden und zu Beginn der 90er Jahre sind eine Million (Spät-)Aussiedler und 1,2 Millionen Asylbewerber infolge der Jugoslawienkriege in Deutschland aufgenommen worden (vgl. ebd.). Dabei ist festgestellt worden, dass die Arbeitsmarktintegration in der zweiten Migrantengeneration besser verläuft. Grund dafür ist unter anderem die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen in der zweiten Generation, auch wenn diese weiterhin unter dem Niveau in der deutschen Bevölkerung liegt (vgl. SVR, 2016: 362). Aufgrund der größeren kulturellen Distanz wird der Verlauf der Arbeitsmarktintegration von kürzlich angekommenen Schutzsuchenden voraussichtlich von den historischen Erfahrungen abweichen. Darüber hinaus ergeben sich aus der aktuellen Gesetzeslage und dem Mindestlohn andere Rahmenbedingungen für die Integration in den Arbeitsmarkt.

III.2. Rechtliche Rahmenbedingungen für Geflüchtete

Gesetzliche Bestimmungen geben vor, dass Asylsuchende in den ersten drei Monaten ihres Aufenthaltes nicht arbeiten dürfen. Zusätzlich erschwert die Vorrangprüfung den Arbeitsmarkteinstieg, denn bei der Einstellung muss zunächst überprüft werden, ob bevorrechtigte Deutsche oder EU-Bürger für die Besetzung der Stelle in Betracht kommen (vgl. Battisti et al., 2015b: 4). Darüber hinaus gilt ein Arbeitsverbot für Personen aus sogenannten sicheren Herkunftsländern und für in einer Aufnahmeeinrichtung lebende Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung (vgl. SVR Migration, 2017: 147).

Mit dem Integrationsgesetz hat die Bundesregierung im Mai 2016 beschlossen, bürokratische Hürden abzubauen und den Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt für Geflüchtete zu erleichtern. Vorgesehene Maßnahmen sind unter anderem die Schaffung von 100.000 Arbeitsgelegenheiten, die Aufhebung von Altersgrenzen bei Berufsausbildungen sowie die Gewährleistung von Rechtssicherheit bezüglich des

Aufenthaltsstatus für Auszubildende. Auch die Vorrangprüfung ist seit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes in der Mehrheit der Arbeitsagenturbezirke ausgesetzt (vgl. SVR, 2016: 358). Außerdem erhalten die Integrationskurse durch das neue Gesetz einen höheren Stellenwert. Die Unterrichtseinheiten sollen zukünftig aufgestockt und die Teilnahme verpflichtend werden (vgl. Brücker et al., 2016: 51).

III.3. Betrachtung der gegenwärtigen Daten

In den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) wird die Arbeitsmarktintegration seit Juni 2016 mithilfe der neu definierten Terminologie „Personen im Kontext von Fluchtmigration“ erfasst. Darunter fallen sowohl Schutzsuchende im laufenden Asylverfahren als auch anerkannte Geflüchtete und Geduldete (vgl. BA, 2016: 4). Zuvor konnte die Arbeitsmarktintegration nur indirekt durch Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus den wichtigsten Asylherkunftsländern approximiert werden. In Zukunft sollen die Arbeitsmarktstatistiken eine kombinierte Auswertung auf Basis der Asylherkunftsländer und der neuen Terminologie enthalten (vgl. ebd.: 7-10).

Ausgewählte Merkmale	Personen im Kontext von Fluchtmigration			
	Arbeitssuchende		darunter Arbeitslose	
	Absolut	Anteil in %	Absolut	Anteil in %
Insgesamt	496.820	100,0	196.351	100,0
Geschlecht				
Männer	366.574	73,8	135.088	68,8
Frauen	130.233	26,2	61.260	31,2
Alter				
15 bis unter 25 Jahre	123.860	24,9	43.179	22,0
25 bis unter 35 Jahre	185.684	37,4	72.755	37,1
35 bis unter 45 Jahre	106.644	21,5	44.141	22,5
45 bis unter 55 Jahre	56.602	11,4	25.380	12,9
55 Jahre und älter	23.928	4,8	10.855	5,5
Schulabschluss				
Kein Hauptschulabschluss	172.910	34,8	70.087	35,7
Hauptschulabschluss	50.118	10,1	20.527	10,5
Mittlere Reife	25.497	5,1	9.963	5,1
Fachhochschulreife	18.227	3,7	6.765	3,4
Abitur/Hochschulreife	109.946	22,1	41.033	20,9
Ohne Angabe (Schulabschluss)	120.122	24,2	47.976	24,4
Anforderungsniveau des Zielberufs				
Helfer	317.136	63,8	124.816	63,6
Fachkraft / Spezialist	75.152	15,1	29.142	14,8
Experte	17.545	3,5	7.182	3,7
Ohne Angabe (Anforderungsniveau)	86.987	17,5	35.211	17,9

Tabelle 1: Arbeitssuchende und arbeitslose Personen im Kontext von Fluchtmigration. Quelle: BA (Stand: August 2017). Eigene Darstellung.

Tabelle 1 zeigt die aktuellen Zahlen der arbeitssuchenden und arbeitslosen Personen im Kontext von Fluchtmigration aufgegliedert nach soziodemographischen Merkmalen und Qualifikationen. Gemäß dem Sozialgesetzbuch sind Arbeitssuchende definiert als Personen, die aktiv nach einer Beschäftigung suchen und an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen oder einem Integrationskurs teilnehmen. Der Status der Arbeitslosigkeit beschreibt eine Teilmenge der Arbeitssuchenden, der die Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik sowie eine Beschäftigung von mehr als 15 Wochenstunden ausschließt (vgl. ebd.: 4).

Nach aktuellem Stand sind knapp 497.000 Personen im Kontext von Fluchtmigration als arbeitssuchend registriert, davon sind etwas mehr als 196.000 arbeitslos gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 7,7 % aller Arbeitslosen in Deutschland. Die erfassten Zahlen bezüglich der Schulabschlüsse zeigen die bereits angesprochene Polarisierung im Bildungsniveau. Über ein Drittel der Arbeitssuchenden können keinen Hauptschulabschluss vorweisen. Im Kontrast dazu haben rund 22 % eine Hochschulreife absolviert. Die Einschätzungen bezüglich des Zielberufs zeigen, dass 63,8 % der Arbeitssuchenden im Kontext von Fluchtmigration für eine Hilfstätigkeit in Frage kommen, während nur ein geringer Anteil von 3,5 % für Expertenpositionen in Frage kommt. Diese niedrigen Zahlen überraschen angesichts der Tatsache, dass 25,8 % der Geflüchteten einen Schulabschluss vergleichbar mit dem Abitur oder der Fachhochschulreife vorweisen können (vgl. ebd., 2017a). In den meisten Fällen fehlt es den Arbeitssuchenden jedoch an Sprachkenntnissen oder formalen Berufsabschlüssen, weshalb sie auch trotz eines höheren Schulabschlusses nur als Helfer eingesetzt werden können.

Als zentrale Integrationsindikatoren werden Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten herangezogen. Diese berechnen sich auf Basis der Personen aus den acht wichtigsten Asylherkunftsländern: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien. Mit 19,6 % ist die Beschäftigungsquote für Personen aus den genannten Herkunftsländern sehr niedrig (vgl. ebd., 2017b: 8). Des Weiteren verzeichnet die BA in dieser Personengruppe eine hohe Arbeitslosenquote von 48,2 %. Allerdings ist die Zahl der Arbeitslosen in diesem Personenaggregat im Verlauf der letzten Monate deutlich weniger stark gestiegen als noch im Jahr 2016. Dies ist auf eine höhere Partizipation der Geflüchteten an Arbeitsprogrammen und Sprachkursen zurückzuführen. Zwischen September 2016 und August 2017 haben 636.000 Personen aus den

acht Asylherkunftsländern ihre Arbeitslosigkeit beenden können. Damit hat sich der Abgang aus der Arbeitslosigkeit im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt (vgl. ebd.: 9 f.).

Auch die bereits erwähnte BAMF-Flüchtlingsstudie liefert Erkenntnisse in Bezug auf das Beschäftigungsniveau der Asylberechtigten und zeigt, dass mehr als ein Drittel der Befragten bereits eine Erwerbstätigkeit ausübt. 23 % sind auf der Suche nach einer Arbeit oder Ausbildung, weitere 9 % befinden sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer Ausbildung. Angesichts des vergleichsweise niedrigen Bildungsniveaus ist es überraschend, dass unter den Geflüchteten aus dem Irak der Anteil an Erwerbstätigen am höchsten ist. Die syrischen Befragten weisen hingegen eine deutlich niedrigere Erwerbsquote auf, was daran liegen kann, dass sich die Geflüchteten aus Syrien erst vergleichsweise kurz in Deutschland aufhalten (vgl. Wech, 2016b: 57). Im Hinblick auf die Branche lassen sich vier wesentliche Tätigkeitsbereiche identifizieren: Gastronomie, Verpackung/Lagerung/Logistik/Transport, Reinigung sowie Herstellung/Verkauf von Lebensmitteln. Aufgrund des geringen Anteils an Beschäftigten im akademischen Bereich sind vermutlich einige der höher qualifizierten Geflüchteten unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt. Außerdem ist ein ausgeprägter Geschlechterunterschied in Bezug auf die Erwerbstätigkeit festzustellen. Während knapp die Hälfte der Männer erwerbstätig ist, beläuft sich der Anteil der Erwerbstätigen unter den geflüchteten Frauen auf lediglich 11,5 % (vgl. Worbs und Bund, 2016: 6 f.). Die geringere Arbeitsmarktpartizipation liegt im Wesentlichen an der traditionellen Rollenverteilung in vielen geflüchteten Familien, bei der die Frau für die Kinderbetreuung zuständig ist. Zusätzlich fehlt es Frauen oft an Berufserfahrung, da in den Asylherkunftsländern der Zugang zum Arbeitsmarkt für Frauen nicht gleichermaßen gewährleistet ist (vgl. Brücker et al., 2016: 64).

Die IAB-BAMF-SEOP Studie kommt im Vergleich zu der zuvor beschriebenen BAMF-Flüchtlingsstudie zu dem Ergebnis, dass ein deutlich niedrigerer Anteil von 14 % erwerbstätig ist (vgl. ebd.: 68). Grundsätzlich zeigt die Befragung jedoch eine hohe Arbeitsmotivation, die auch unter den Frauen bei 85 % liegt, wenngleich der derzeitige Anteil an erwerbstätigen Frauen noch sehr niedrig ist. Unter den Männern liegt der Anteil derer, die „sicher“ oder „wahrscheinlich“ eine Erwerbstätigkeit anstreben, sogar bei 97 % (vgl. ebd.: 70). Interessante Erkenntnisse gewährt die Studie im Hinblick auf die Dauer bis zur ersten Beschäftigung in Deutschland. Sowohl die Variable Berufs- und Hochschulabschluss als auch die Variable Berufserfahrung sind

negativ mit der Dauer bis zum ersten Job korreliert. So dauert die Jobsuche bei Geflüchteten ohne Berufs- oder Hochschulabschluss durchschnittlich 17 Monate länger. Der Nachweis von Berufserfahrung verkürzt die Dauer bis zum Übergang in den ersten Job im Durchschnitt um etwa 13 Monate (vgl. ebd., 71 f.). Betrachtet man die berufliche Stellung der Geflüchteten vor und nach dem Zuzug lässt sich eine Verschlechterung erkennen. Denn unter den Erwerbstätigen ist ein Drittel als Arbeiter tätig, weitere 35 % arbeiten als Angestellte ohne Führungsposition, während 30 % eine Aus- oder Weiterbildung absolvieren (vgl. ebd: 65). Das durchschnittliche Nettoeinkommen der Geflüchteten, die eine Vollzeitbeschäftigung ausüben, liegt bei 1.122 Euro (vgl. ebd: 68).

In einer Studie des ifo Instituts wird die Arbeitsmarktintegration aus Unternehmensperspektive erforscht. Dabei geben lediglich 7 % der über 1.000 befragten Unternehmen an, innerhalb der letzten zwei Jahre Geflüchtete beschäftigt zu haben (vgl. Falck et al. 2016: 83). Trotzdem ist in der Wirtschaft durchaus Einstellungsbereitschaft vorhanden, wobei Unternehmen das höchste Einstellungspotenzial in der Besetzung von niedrigqualifizierten Tätigkeiten im verarbeitenden Gewerbe, im Bau und im Handel sehen (vgl. Battisti et al., 2015a: 23 f.). Auffällig ist auch, dass die Bereitschaft zur Einstellung von Geflüchteten positiv mit der Unternehmensgröße zusammenhängt. So werden Geflüchtete in 10 % der Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitern beschäftigt, während der Anteil bei kleineren Unternehmen lediglich 6 % beträgt (vgl. Falck et al. 2016: 83). Die Einstellungsbereitschaft ist außerdem höher, wenn Unternehmen bereits Erfahrungen mit Geflüchteten gesammelt haben. Dies lässt sich durch vorhandene Kenntnisse der gesetzlichen Richtlinien, geringere Kosten bei zukünftiger Einstellung sowie positive Erfahrung mit vorherigen Beschäftigungsverhältnissen begründen (vgl. ebd.: 84). Weniger als die Hälfte der befragten Unternehmen plant in Qualifizierungsmaßnahmen für Geflüchtete zu investieren, weil Unsicherheit bezüglich der Aufenthaltsdauer der Asylbewerber besteht und daher ungewiss ist, ob sich die Kosten langfristig auszahlen (vgl. ebd.: 85). Für 92 % der befragten Unternehmen stellen mangelnde Deutschkenntnisse eine Einstellungshürde dar. Das unpassende Qualifikationsniveau der Geflüchteten wird von 71 % der Unternehmen als Hindernis bei der Beschäftigung angesehen. Eine weitere zentrale Hürde ist der bürokratische Aufwand durch arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen (vgl. Battisti et al. 2015a: 24).

III.4. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt

Die bisherigen Darstellungen zeigen, dass die asylbedingte Zuwanderung mit einem deutlich gestiegenen Arbeitsangebot im Niedriglohnssektor einhergeht. In Teilen der Bevölkerung besteht die Befürchtung, dass die gesteigerte Konkurrenz durch Geflüchtete zu einer Verdrängung einheimischer Arbeitnehmer sowie zu einer Senkung der Löhne führen könnte (vgl. Battisti et al., 2015b: 5). Daher beschäftigt sich dieses Unterkapitel mit den möglichen Effekten auf Lohn und Beschäftigung.

Insgesamt ist zu erwarten, dass die Auswirkungen der Fluchtmigration für verschiedene deutsche Beschäftigungsgruppen gegensätzlich sein werden. Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsleistungen durch die der Geflüchteten substituiert werden können, wird die Zuwanderung kurzfristig eher negative Folgen haben. Dies dürfte vor allem für einheimische Arbeitskräfte im geringqualifizierten Bereich gelten. Bevölkerungsgruppen, die Komplementärleistungen anbieten, können hingegen von den Einwanderern profitieren, da sie aufgrund ihres Qualifikationsprofils stärker nachgefragt werden (vgl. Schmieder, 2016: 3).

Ökonomische Theorien basierend auf vereinfachten Annahmen besagen, dass der volkswirtschaftliche Nutzen aus der Zuwanderung umso größer ausfällt, je höher der Zuzug ist und je stärker sich die Einwanderer und die Einheimischen in ihrer Qualifikationsstruktur unterscheiden (vgl. Battisti et al. 2015b: 5). Des Weiteren zeigen Analysen von Battisti et al., dass der positive Effekt durch Einwanderung stärker ist, je höher der Anteil an Hochqualifizierten unter den Geflüchteten und je niedriger die Zahl an Einwanderern, die sich bereits im Land befinden (vgl. ebd.: 10). Wie erwartet, hängt demnach die Auswirkung auf den deutschen Arbeitsmarkt stark von der Qualifikationsstruktur der Zuwanderer ab. Darüber hinaus beeinflussen Faktoren wie die Flexibilität der Löhne, die Anpassung des Kapitalstocks sowie die regionale und berufliche Mobilität der heimischen Arbeitnehmer die Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt (vgl. SVR Migration, 2017: 150). Daher lassen sich nur schwer Aussagen darüber treffen, wie sich das Lohn- und Beschäftigungsniveau durch die asylbedingte Zuwanderung verändern werden. Eine Studie von Foged und Peri hat in Dänemark Push-Effekte durch die Fluchtmigration beobachtet. Geringqualifizierte dänische Arbeitskräfte haben in komplexere Beschäftigungen gewechselt, sodass es nicht zu negativen Lohn- oder Beschäftigungseffekten gekommen ist (vgl. Foged und Peri, 2015: 22).

Zika et al. haben Prognosen über die Auswirkungen der Fluchtmigration auf die Volkswirtschaft und den Arbeitsmarkt berechnet. Dabei ist die zu Grunde liegende Annahme in der Basisprojektion, dass zwischen 2015 und 2020 etwa 2,26 Millionen Schutzsuchende nach Deutschland kommen (Zika et al., 2017: 10). Ausgehend von dieser Schätzung wird die Basisprojektion mit einem kontrafaktischen Szenario verglichen, in dem angenommen wird, dass keine erhöhte Zuwanderung stattgefunden hätte. Bezüglich des Zuwachses an Arbeitskräften wird prognostiziert, dass dem Arbeitsmarkt in der Basisprojektion mit Geflüchteten zwischen 2016 und 2035 172.000 mehr Personen mit einem mittleren Berufsschulabschluss zur Verfügung stehen. Außerdem steigt das Angebot an Akademikern um 66.000, während sich die Zahl derer ohne Berufsabschluss um 215.000 erhöht (vgl. ebd.: 21). Es fällt auf, dass das erhöhte Arbeitsangebot durch die Geflüchteten erst nach einigen Jahren zu spürbaren Effekten führt (vgl. ebd.: 23). In einem alternativen Arbeitsmarktintegrations-Szenario werden die Auswirkungen für den Fall untersucht, dass die Geflüchteten schneller in den Arbeitsmarkt involviert werden. Laut Berechnungen reduziert sich die Zahl der Erwerbslosen zwischen 2015 und 2025 im Vergleich zur Basisprojektion um 101.000 Personen (vgl. ebd. 33 f.). Aufgrund der notwendigen Integrationsmaßnahmen werden in diesem Szenario mehr Arbeitskräfte in sozialen und lehrenden Berufen benötigt. Dadurch steigt der Bedarf an Erwerbstätigen in den genannten Branchen, während sich gleichzeitig das Gesamtangebot an Erwerbspersonen durch die Zuwanderung erhöht. Dies führt zu divergierenden Lohneffekten: Einerseits verringert sich der Lohnkostendruck durch das gestiegene Arbeitsangebot. Andererseits führt die Verknappung im sozialen und pädagogischen Bereich zu einem erhöhten Kostendruck. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass die schnellere Integration das Wirtschaftswachstum insgesamt steigert. Jedoch kommt es auch zu Produktivitätsverlusten auf dem Arbeitsmarkt verursacht durch den Ausbildungsaufwand in Unternehmen. Die dadurch steigenden Lohnstückkosten resultieren in einer geringfügig schlechteren Wettbewerbsfähigkeit im internationalen Vergleich (vgl. ebd.: 34 f.).

Es lässt sich zusammenfassend schlussfolgern, dass die Zuwanderung von Geflüchteten in jedem Fall zu einer Steigerung der gesamtwirtschaftlichen Nachfrage führt, da unter anderem mehr Wohnungen, Kleidung und Lebensmittel benötigt werden. Daraus resultiert mit dem gleichzeitigen Anstieg des Arbeitsangebotes eine Steigerung der volkswirtschaftlichen Produktion. Dieser Anpassungsprozess kann

Veränderungen von Lohn und Beschäftigung hervorrufen. Grundsätzlich ist jedoch nicht zu erwarten, dass die asylbedingte Zuwanderung das Beschäftigungsniveau oder die Löhne der einheimischen Bevölkerung nachhaltig senken wird (vgl. SVR Migration, 2017: 16 f.). Da hohe Arbeitslosenquoten unter den Geflüchteten eine Belastung für die Sozialsysteme bedeuten, ist es auch im Interesse der einheimischen Bevölkerung, die Zuwanderer möglichst schnell in den Arbeitsmarkt einzugliedern. Wenn adäquate politische Maßnahmen ergriffen werden, kann Einwanderung durchaus auch ökonomische Vorteile für die heimischen Arbeitnehmer bedeuten, indem durch Einwanderung und dem damit einhergehenden Mehrkonsum die Schaffung neuer Stellen stimuliert wird. Dazu müssen in erster Linie Maßnahmen etabliert werden, die eine hohe Beschäftigung der Zuwanderer fördern, wobei der Mindestlohn kontraproduktiv sein könnte (vgl. Battisti et al. 2015b: 11).

III.5. Mindestlohn als mögliche Einstiegshürde

Zu Beginn des Jahres 2017 wurde der gesetzliche Mindestlohn auf 8,84 Euro erhöht. Viele Ökonomen äußern die Bedenken, dass dies die Chancen von Geflüchteten am Arbeitsmarkt weiter verringert. Ob der gesetzlich bindende Mindestlohn tatsächlich eine „zentrale Integrationsbarriere“ (Battisti und Felbermayr, 2015: 47) darstellt, soll in diesem Unterkapitel näher betrachtet werden.

Analysen basierend auf Daten des SOEP zeigen, dass 2013 fast die Hälfte der erst kürzlich zugewanderten Migranten aus dem nicht-westlichen Kulturkreis unterhalb des Mindestlohniveaus bezahlt worden sind. Dies legt die Befürchtung nahe, dass Asylbewerber in der Anfangsphase Schwierigkeiten haben werden, eine Beschäftigung unter den Konditionen des Mindestlohns zu finden (vgl. Battisti et al., 2015a: 24). Angesichts der mangelnden Sprachkenntnisse und dem niedrigen Qualifikationsniveau, bestehen außerdem Zweifel daran, dass die Arbeitsleistung von einigen Geflüchteten anfangs einen Wertschöpfungsbeitrag in Höhe des Mindestlohns erreichen kann. Wie bereits in Kapitel III.4. beschrieben, kann Einwanderung die Profitabilität des Arbeitsmarktes steigern und zur Schaffung neuer Stellen führen. Dieser positive Effekt könnte allerdings verloren gehen, wenn Unternehmen zu Lohnzahlungen auf Mindestlohniveau verpflichtet sind, welche die Produktivität der Geflüchteten übersteigen (vgl. Battisti et al., 2015b: 9).

In der Unternehmensbefragung, die in Kapitel III.3. erwähnt ist, geben 32 % den Mindestlohn als Hürde bei der Einstellung von Geflüchteten an. Besonders für kleinere Unternehmen stellt der gesetzliche Mindestlohn eine Einstellungsbarriere dar, in größeren Unternehmen spielt er dagegen nur eine untergeordnete Rolle (vgl. ebd., 2015a: 24 f.).

Auch nach Ansicht des SVR bedeutet der Mindestlohn eine zusätzliche Hürde für den Arbeitseinstieg von Asylbewerbern. Aus diesem Grund empfiehlt der Rat, die Geflüchteten mit Langzeitarbeitslosen gleichzustellen und vorerst vom Mindestlohn auszunehmen (vgl. SVR, 2016: 364). Eine Ausnahmeregelung wie diese könnte jedoch zu einer starken Ablehnung in der Bevölkerung führen und die Asyldebatte weiter verschärfen (vgl. SVR Migration, 2017: 155). Zudem besteht die Gefahr, dass vom Mindestlohn ausgenommene Asylbewerber die einheimischen Arbeitnehmer in die Arbeitslosigkeit verdrängen. Daher muss der Mindestlohn laut Battisti und Felbermayr sowohl für Einheimische als auch für Zuwanderer gesenkt werden, um positive Beschäftigungseffekte im Niedriglohnsektor zu erzielen (vgl. Battisti und Felbermayr, 2015: 46). Zumindest empfehlen die Autoren, in den nächsten Jahren von einer Erhöhung des Mindestlohns abzusehen. Ein weiterer Vorschlag wäre es, den Mindestlohn an die Berufstätigkeit zu koppeln. Beispielsweise könnte man eine zehnjährige Berufserfahrung innerhalb der Europäischen Union voraussetzen, bis der Mindestlohn gilt. In diesem Fall wären die Verdrängungseffekte voraussichtlich gering, da sich die älteren, einheimischen Arbeitskräfte mit langjähriger Berufserfahrung nur begrenzt durch die neu zugewanderten Asylbewerber ersetzen lassen (vgl. ebd.).

Zusammenfassend erweist sich die Diskussion über den Mindestlohn als komplex. Obwohl ein flächendeckender Lohn in Höhe des Mindestlohns sicherlich wünschenswert ist, könnte der Mindestlohn letztendlich ungewollte Auswirkungen in der Realwirtschaft zur Folge haben und einigen Geflüchteten den Eintritt in den Arbeitsmarkt verwehren. Denn durch den gesetzlichen Mindestlohn ist die Lohnflexibilität eingeschränkt, was durchaus zu negativen Beschäftigungseffekten führen kann (vgl. Schmieder, 2016: 5). Es bleibt abzuwarten, ob sich die Warnungen der Ökonomen in der Praxis bewahrheiten und Sonderregelungen bezüglich des Mindestlohns für Geflüchtete notwendig werden.

IV. Arbeitsmarktintegration auf kommunaler Ebene

Seit Frühjahr 2015 existiert das lokale Flüchtlingshilfswerk NetzwerkHilfe, das aus etwa 100 ehrenamtlichen Mitgliedern besteht und derzeit 176 Geflüchtete in den rheinland-pfälzischen Gemeinden Maxdorf, Fußgönheim und Birkenheide betreut. Das Netzwerk ist in zehn verschiedene Teams untergliedert, die eng mit der Verbandsgemeinde zusammenarbeiten. Dabei beschäftigt sich eines der Teams mit dem Aspekt der Arbeit und ist – in Kooperation mit dem Jobcenter – für die Vermittlung von Ausbildungsstellen, Jobs und Praktika zuständig. Zusätzlich werden die Geflüchteten durch Mentoren unterstützt, die den Schutzsuchenden als Ansprechpartner dienen und sie im alltäglichen Leben unterstützen (vgl. NetzwerkHilfe, 2017). Im Rahmen dieser Arbeit soll eine empirische Erhebung mit Geflüchteten aus dem Netzwerk zeigen, ob die Arbeitsmarktintegration in den betrachteten Kommunen ähnlich verläuft, wie es die bundesweiten Zahlen suggerieren. Außerdem können durch den persönlichen Kontakt die subjektive Wahrnehmung der Geflüchteten sowie individuelle Probleme bei der Arbeitsmarktintegration besser erfasst werden.

IV.1. Methodisches Vorgehen bei der Datenerhebung

Bei der Datenerhebung handelt es sich um eine quantitative Untersuchung, die anhand eines standardisierten Fragebogens (siehe Anhang) durchgeführt worden ist. Insgesamt sind 40 Geflüchtete im Alter zwischen 17 und 54 Jahren befragt worden. Die Grundgesamtheit umfasst Schutzsuchende unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus und inkludiert daher sowohl Asylbewerber im laufenden Asylverfahren als auch anerkannte Schutzberechtigte sowie Personen, deren Asylantrag abgelehnt worden ist.

Bei der schriftlichen Befragung von Geflüchteten können sowohl Analphabetismus als auch Sprachbarrieren eine Herausforderung darstellen. Um dies zu umgehen, ist der Fragebogen in einer deutschen und in einer englischen Version aufgesetzt worden. Teilweise haben Geflüchtete, die bereits über gute Deutschkenntnisse verfügen, bei Übersetzungen ins Arabische geholfen. Die Erhebung ist außerdem durch das Mentorenteam des NetzwerkHilfe unterstützt worden. Da die Mentoren die Asylsuchenden bei Behördengängen begleiten, verfügen sie oft über eine bessere Kenntnis des Arbeits- und Aufenthaltsstatus und haben demnach fehlende Informationen ergänzen können.

Um das Ausfüllen für die Schutzsuchenden zu vereinfachen, sind im Fragebogen hauptsächlich geschlossene Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten gestellt worden. Zusätzlich bieten zwei offene Fragen den Geflüchteten eine Gelegenheit, ihre Gedanken frei zu äußern. Einige der Befragten haben diese Möglichkeit genutzt und Verbesserungswünsche sowie ergänzende Kommentare in deutscher oder englischer Sprache formuliert. Die Aussagen sind anschließend auf inhaltliche Übereinstimmungen geprüft und passenden Überkategorien zugeordnet worden.

Für weitergehende Auswertungen wurden alle Fragebogen manuell ausgelesen und in passende Datenformate übertragen. Durch die geringe Stichprobengröße haben die Ergebnisse keinen Anspruch auf Repräsentativität. Nichtsdestotrotz kann die Befragung einen Eindruck vermitteln, wie sich die Arbeitsmarktintegration auf kommunaler Ebene innerhalb des NetzwerkHilfe gestaltet. Zu prüfen ist insbesondere, ob die Arbeitsmarktintegration innerhalb des lokalen Netzwerks durch die intensive Betreuung erfolgreicher verläuft als es die bundesweiten Daten in Kapitel III zeigen.

IV.2. Arbeitsmarktintegration am Beispiel eines lokalen Flüchtlingshilfswerks

Vor dem Hintergrund des Umfangs dieser Arbeit, kann dieses Kapitel nur deskriptive Einblicke in die Ergebnisse der lokalen Flüchtlingsbefragung geben. Anhand der Auswertungen soll ein Überblick über das Bildungsniveau und die Beschäftigungsstruktur der befragten Geflüchteten gegeben werden.

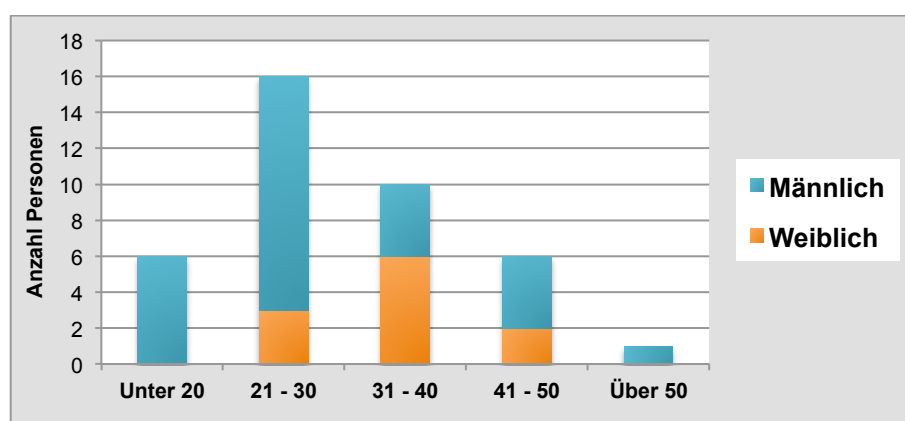


Abbildung 6: Altersverteilung der befragten Geflüchteten. Eigene Darstellung.

Zunächst werden die soziodemografischen Eigenschaften der Versuchspersonen betrachtet. Nur elf der 40 Befragten sind Frauen, damit ist eine deutliche Mehrheit von 72,5 % der Befragten männlich. Außerdem geben 31 Personen Syrien als Herkunftsland an, zwei der Befragten stammen aus Somalia, während die übrigen Befragten

keine Angabe zu ihrer Herkunft gemacht haben. In Abbildung 6 ist die Altersverteilung der Stichprobe zu sehen. Das Durchschnittsalter unter den Befragten beträgt 30,85 Jahre mit einer Standardabweichung von 10,41 Jahren. Lediglich eine Person ist über 50 Jahre alt, während sich 41 % der Geflüchteten im Alter zwischen 21 und 30 Jahren befinden. Viele der Geflüchteten haben vermutlich aufgrund des jungen Alters noch keine Kinder. Trotzdem ist es auffällig, dass die Kinderzahl insgesamt über dem deutschen Durchschnitt liegt, da über ein Fünftel der Befragten zwischen fünf und acht Kinder haben. Bei der Frage nach der Religionszugehörigkeit geben 85 % der Geflüchteten an, dem Islam anzugehören.

Der zweite Teil des Fragebogens widmet sich den im Heimatland erworbenen Qualifikationen. Bei der Anzahl der gesamt absolvierten Schuljahre liegt der Mittelwert bei 9,25 Jahren. Der Anteil der Personen, die zwischen 10 und 13 Jahren eine Schule besucht haben, ist im Vergleich zu den bundesweiten Daten mit 57,5 % sehr hoch. Allerdings sind auch zwei der befragten Geflüchteten nie zur Schule gegangen, weitere drei Personen nur maximal vier Jahre – in der erfassten Stichprobe verfügen demnach 12,5 % entweder über keine Schulbildung oder bestenfalls über Grundschulkompetenzen. Interessant ist auch, dass zwischen den Frauen und Männern kein statistisch signifikanter Unterschied in der Dauer des Schulbesuchs besteht. Dieses Ergebnis ist konsistent mit dem Schulabschluss, bei dem ebenfalls nur geringfügige Unterschiede zwischen den beiden Geschlechtern zu erkennen sind.

Nur sechs der Befragten können einen Bachelor, einen Master oder einen anderen Hochschulabschluss vorweisen. Dabei sind Studiengänge in den Fachrichtungen Informatik, Maschinenbau, Medizin, Physik, englische Literatur sowie Agrar- und Wirtschaftswissenschaften absolviert worden. Außerdem hat die Hälfte der Geflüchteten bereits Berufserfahrung gesammelt. Während von den Männern 51,7 % schon gearbeitet haben, sind es bei den Frauen mit 45,5 % etwas weniger.

Abbildung 7 zeigt die Sprachkenntnisse der befragten Asylbewerber. Sieben Personen verfügen eigenen Angaben zufolge mittlerweile über sehr gute Deutschkenntnisse, weitere acht Geflüchtete schätzen ihre Deutschkenntnisse als gut ein. Vier der 40 Befragten geben an, über keinerlei Deutschkompetenzen zu verfügen. Außerdem gibt eine relative Mehrheit von 37,5 % gute Englischkenntnisse an. 62,5 % sprechen Arabisch und 42,5 % Kurdisch als Muttersprache. Hier kommt es zu Überschneidungen, da viele der Befragten zweisprachig aufgewachsen sind.

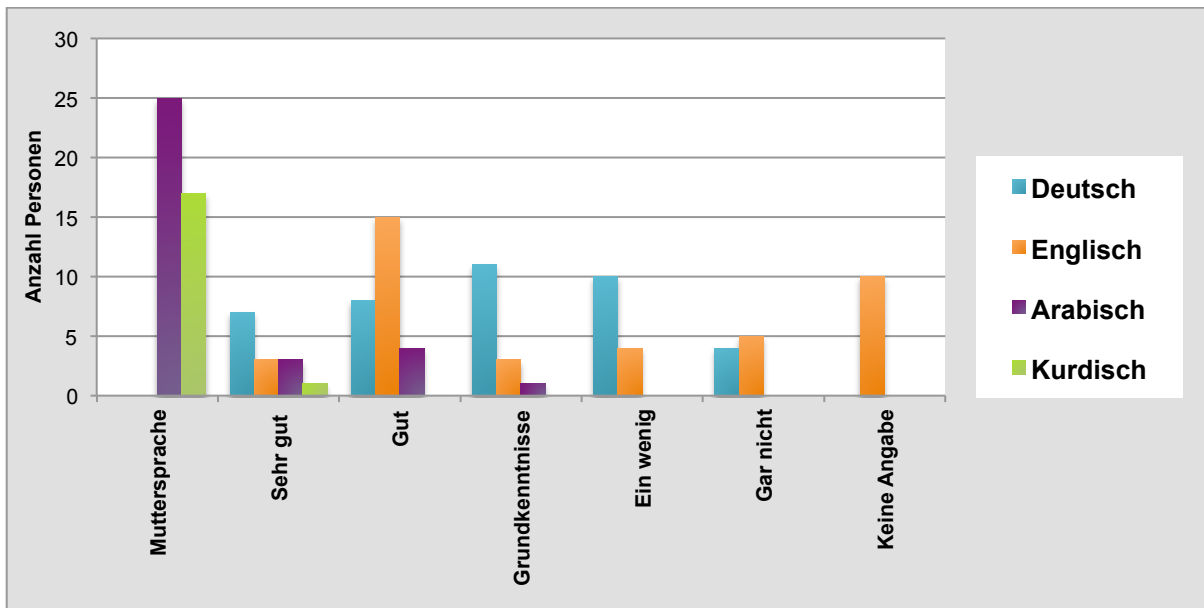


Abbildung 7: Sprachkenntnisse der befragten Geflüchteten. Eigene Darstellung.

Bei der Ankunft in Deutschland hatte eine deutliche Mehrheit von 90 % weder schriftliche noch mündliche Kenntnisse der deutschen Sprache. Deshalb ist es in Anbetracht der kurzen Aufenthaltsdauer bemerkenswert, dass inzwischen 37,5 % der Geflüchteten gute oder sehr gute Deutschkenntnisse vorweisen können. Der Fragebogen erfasst zudem, wie häufig die Versuchsperson zu Hause, mit Freunden oder bei der Arbeit beziehungsweise Ausbildung auf Deutsch kommuniziert. Die Daten bestätigen die Annahme, dass ein häufiger Sprachgebrauch vor allem mit Freunden positiv mit den Deutschkenntnissen zusammenhängt (vgl. Abbildung 8).

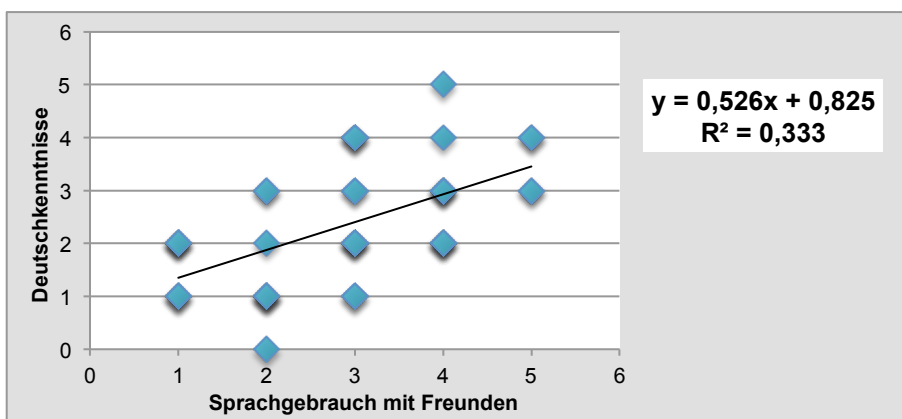


Abbildung 8: Zusammenhang Deutschkenntnisse und Sprachgebrauch. Eigene Darstellung.

Der nächste Teil des Fragebogens befasst sich mit dem Aufenthalts- und Arbeitsstatus der Geflüchteten. Eine deutliche Mehrheit von 36 Personen befindet sich nach eigenen Angaben seit ein bis zwei Jahren in Deutschland. Bei 80 % der Befragten ist das Asylverfahren bereits abgeschlossen. Abbildung 9 liefert eine Übersicht über die

Entscheidungen, wobei die Schutzformen der Asylberechtigung gemäß des Grundgesetzes sowie der Flüchtlingsstatus gemäß der GFK in der Kategorie Rechtsstellung als Flüchtling zusammengefasst worden sind.

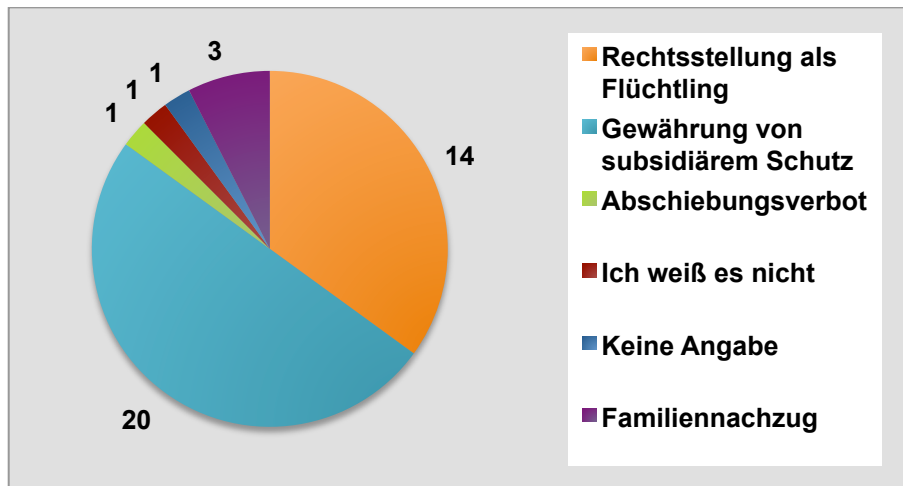


Abbildung 9: Asylentscheidungen unter den befragten Geflüchteten. Eigene Darstellung.

23 Personen haben eine Aufenthaltsgenehmigung für ein Jahr erhalten. Weiteren 16 Personen ist eine dreijährige Aufenthaltsgenehmigung gewährt worden. In einem Fall ist im Rahmen des Familiennachzugs eine Genehmigung für einen zweijährigen Aufenthalt in Deutschland erteilt worden. Aus rechtlicher Sicht kann die Mehrheit der Befragten uneingeschränkt eine Beschäftigung aufnehmen, da bereits 87,5 % der Geflüchteten über eine Arbeitserlaubnis verfügen.

Betrachtet man allerdings die momentane Beschäftigungssituation in Abbildung 10, so zeigt sich noch eine geringe Partizipation am Arbeitsmarkt. Insgesamt geben nur vier Personen an, einen bezahlten Beruf auszuüben. Neun Geflüchtete befinden sich aktuell in einer Ausbildung oder einem Studium. Hier ist beispielsweise ein duales Studium bei SAP oder eine Ausbildung zum Koch bei der BASF genannt worden. Zwei der Befragten absolvieren ein Praktikum, während acht Personen einen Integrationskurs besuchen. Hausarbeit beziehungsweise die Betreuung von Kindern oder anderen Personen ist von sieben Geflüchteten als derzeitige Hauptbeschäftigung angegeben worden. Außerdem sind drei Personen mit der aktiven Suche nach Arbeit beschäftigt. In der Kategorie „Sonstiges“ ist der Besuch von Deutschkursen, Weiterbildungsmaßnahmen sowie ein Bundesfreiwilligendienst genannt worden.

Interessanterweise lassen sich in der Stichprobe bezüglich der Hauptbeschäftigung eindeutige Geschlechtsunterschiede erkennen. Unter den Personen, die sich in einem Beruf, einer Ausbildung, einem Studium oder einem Praktikum befinden, ist

keine Frau erfasst worden. In der Kategorie Hausarbeit befinden sich hingegen ausschließlich weibliche Personen, während die Antwortoption „Arbeitssuche“ lediglich von Männern gewählt worden ist. Da die Schulbildung und auch die Berufserfahrung keine Erklärung für diese Unterschiede liefern, liegt die Vermutung nahe, dass die geringe Arbeitsmarktpartizipation der Frauen hauptsächlich auf die traditionellen Geschlechterrollen zurückzuführen ist.

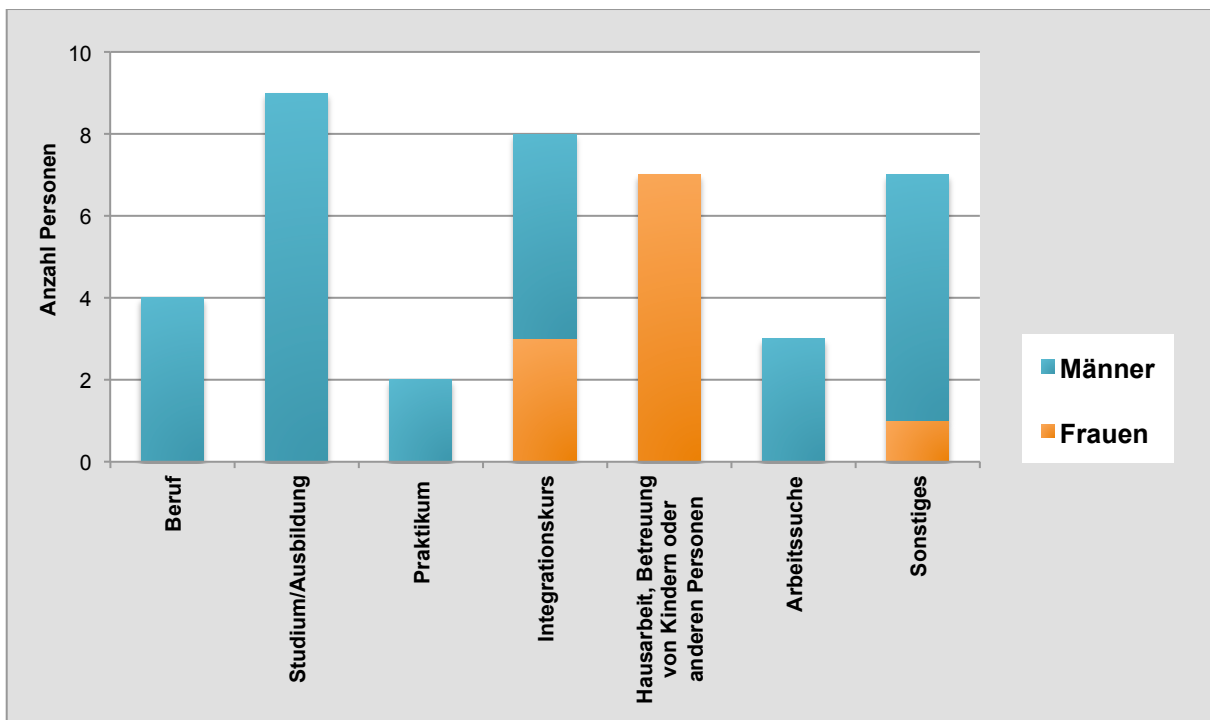


Abbildung 10: Hauptbeschäftigung der befragten Geflüchteten. Eigene Darstellung.

Im anschließenden Fragenteil sind Personen, die bereits einer bezahlten Beschäftigung nachgehen, zu ihrer Beschäftigungssituation befragt worden. Die Angaben müssen jedoch mit Vorsicht interpretiert werden, da zum Befragungszeitpunkt nur ein relativ geringer Anteil von 27,5 % der insgesamt befragten Geflüchteten einer bezahlten Beschäftigung – Beruf, dualen Studium, Praktikum oder Ausbildung – nachgegangen ist. In der genannten Personengruppe gibt eine Mehrheit der Befragten an, dass die aktuelle Beschäftigung ihrem jeweiligen Qualifikationsniveau entspricht. Dies ist ein überraschendes Ergebnis angesichts der Erwartung, dass einige der hochqualifizierten Geflüchteten aufgrund der Sprachbarrieren zunächst Tätigkeiten unterhalb ihres Qualifikationsniveaus aufnehmen müssen.

Des Weiteren geben elf Geflüchtete an, sich aktuell in einem Angestelltenverhältnis zu befinden. Rechnet man die zwei geringfügig beschäftigten Personen heraus, ergibt sich in der betrachteten Stichprobe eine Beschäftigungsquote von 22,5 %.

Zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen gemäß der BA auch Personen in einem Ausbildungsverhältnis und Praktikanten (vgl. BA, 2017c: 10). Keiner der Befragten geht derzeit einer selbstständigen Erwerbstätigkeit nach, was angesichts der kurzen Aufenthaltsdauer in Deutschland nicht überrascht. In 80 % der Fälle handelt es sich um eine Vollzeitbeschäftigung, die übrigen 20 % arbeiten in Teilzeit.

Nach eigenen Angaben verdient die Hälfte der angestellten Geflüchteten einen Lohn in Höhe des Mindestlohns oder einen höheren Lohn. Den anderen 50 % wird der Mindestlohn nicht gezahlt. Dies liegt jedoch daran, dass kurzzeitige Praktika bis zu drei Monaten sowie Ausbildungen oder duale Studiengänge vom Mindestlohn ausgenommen sind (vgl. BMAS, 2017: 6, 12). Insgesamt haben neun Personen Angaben zu ihrem monatlichen Bruttoeinkommen gemacht. Davon verdienen ein Drittel unter 500 Euro im Monat, weitere vier Personen erhalten einen Bruttolohn zwischen 501 und 1.000 Euro. Nur jeweils eine Person fällt in die Kategorie 1.001 bis 2.000 Euro beziehungsweise 2.001 bis 3.000 Euro. Außerdem sind die Geflüchteten gefragt worden, ob der Arbeitgeber sie mit den Formalitäten bei der Einstellung unterstützt hat. Dabei gibt eine relative Mehrheit von vier Personen an, dass der Arbeitgeber nicht bei der Bearbeitung der Formalitäten geholfen hat. In drei Fällen hat der Arbeitgeber das Ausfüllen der Formulare unterstützt. Zwei Personen mussten nur die Papiere unterschreiben, da sich der Arbeitgeber im Vorfeld um alle Formalitäten gekümmert hatte.

Die Umfrage zeigt weiterhin, dass die meisten der befragten Flüchtlinge noch keine Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland abgeschlossen haben. Lediglich zwei Personen geben an, eine Unternehmensschulung absolviert zu haben. Weitere drei Geflüchtete haben an anderen Aus- oder Weiterbildungsmaßnahmen beispielsweise beim Jobcenter teilgenommen. Allerdings geben 62,5 % der Befragten an, momentan einen Deutschkurs zu besuchen.

Zusätzlich ist die Anzahl der Personen erfasst worden, die bereits ein Praktikum in Deutschland absolviert haben. Es zeigt sich, dass 18 Personen und damit 45 % der Befragten bereits ein Unternehmenspraktikum vorweisen können. Um aussagekräftigere Aussagen über den Zusammenhang zwischen Beschäftigung und Praktikums Erfahrung zu erhalten, ist die Variable Hauptbeschäftigung weiter kategorisiert worden.

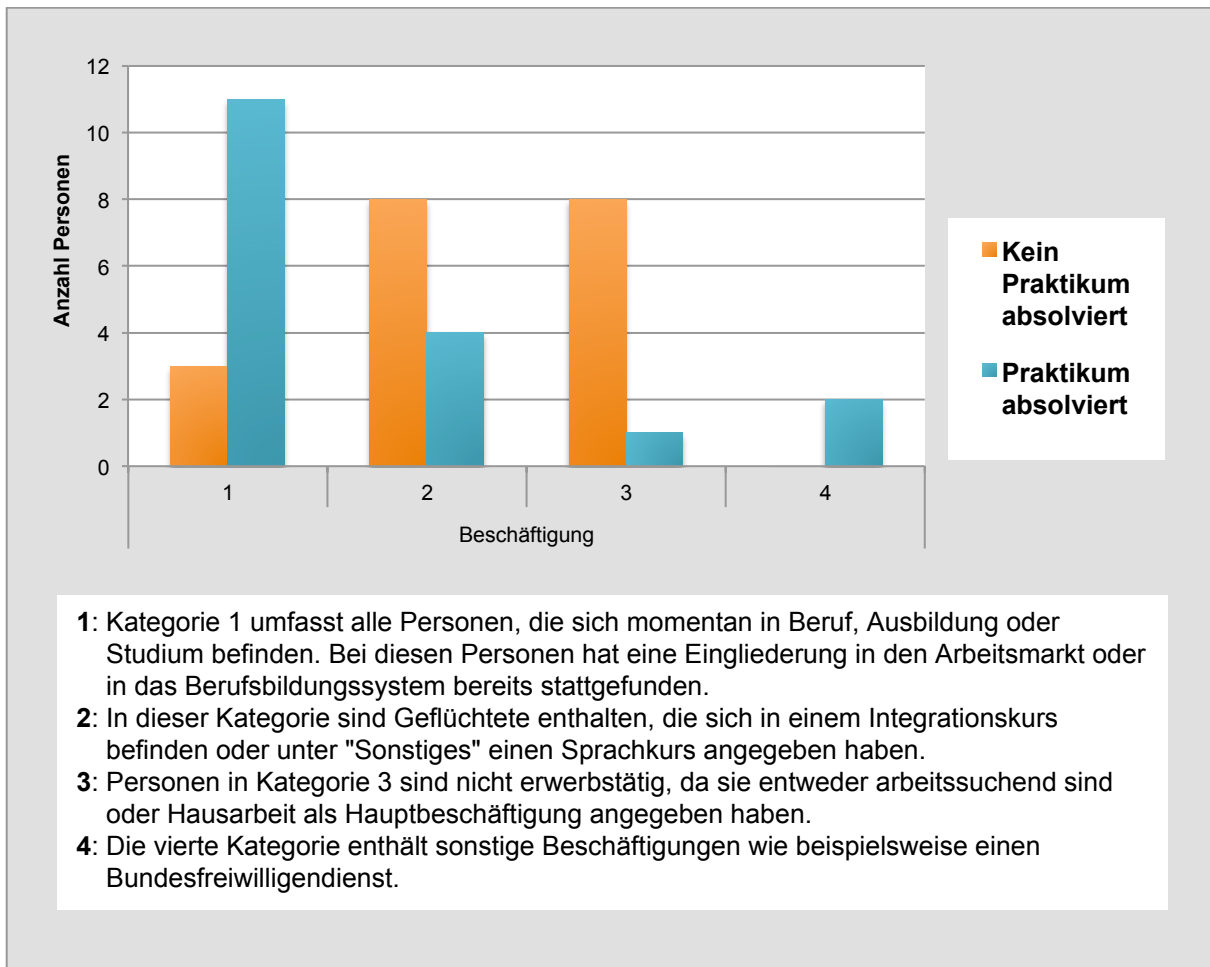


Abbildung 11: Beschäftigung und Praktikumserfahrung. Eigene Darstellung.

Abbildung 11 zeigt die vier definierten Kategorien aufgliedert nach der Variable Praktikumserfahrung. Personen, die ein Praktikum absolviert haben, gehören deutlich häufiger der ersten Kategorie an. Geflüchtete, die kein Praktikum vorweisen können, sind hingegen stärker in der Kategorie der Nichterwerbstätigen vertreten. Der sichtbare Zusammenhang zwischen Beschäftigung und Praktikumserfahrung ist ein Hinweis darauf, dass Praktika eine wirkungsvolle Maßnahme für den Einstieg in den Arbeitsmarkt oder in Berufsausbildungen darstellen. Allerdings lässt sich auf Basis der Daten nicht sagen, ob es sich hierbei um einen kausalen Zusammenhang handelt. Einige der Personen in Kategorie 3 haben vermutlich kein Interesse an einem Praktikumsplatz, wenn sie langfristig für die Hausarbeit beziehungsweise die Betreuung von Kindern zuständig sind. Hinzu kommt, dass bei höher qualifizierten Geflüchteten sowohl die Wahrscheinlichkeit für ein Praktikum als auch für eine spätere Anstellung oder einen Studienplatz höher ist als bei geringer qualifizierten Personen.

Im Folgenden soll näher auf die Arbeitsvermittlung eingegangen werden. Interessant ist, dass bei der Frage nach dem Ansprechpartner am häufigsten Mitarbeiter von NetzwerkHilfe genannt worden sind (siehe Abbildung 12). Es ist demnach anzunehmen, dass es in anderen Gemeinden Deutschlands, die keine vergleichbaren Hilfsstrukturen aufgebaut haben, an Ansprechpartnern bei der Arbeitssuche mangelt.

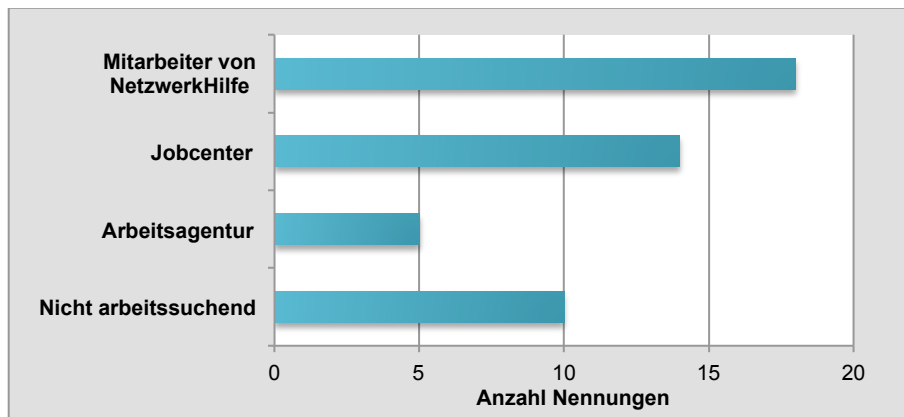


Abbildung 12: Ansprechpartner bei der Arbeitssuche. Eigene Darstellung.

Weiterhin gibt eine Mehrheit von 29 Geflüchteten an, Unterstützung bei Bewerbungen erhalten zu haben. Von diesen Personen sind 62,1 % durch das NetzwerkHilfe unterstützt worden, während ein Anteil von 34,5 % bei den Bewerbungen die Hilfe des Jobcenters in Anspruch genommen hat. Während 14 der Schutzsuchenden eigenen Angaben zufolge nicht über Jobangebote informiert worden sind, haben 15 der Befragten Informationen zu Jobangeboten erhalten. Häufigste Informationsquelle ist hierbei das Jobcenter mit zehn Nennungen, gefolgt von NetzwerkHilfe (fünf Nennungen) und der Arbeitsagentur (zwei Nennungen). Bezüglich der Jobfindung gibt jeweils eine Person an, ihren Job/Ausbildungsplatz über Stellenanzeigen, soziale Kontakte oder über einen direkten Kontakt mit dem Arbeitgeber gefunden zu haben. Bei drei der Geflüchteten ist die derzeitige Beschäftigung über das Jobcenter vermittelt worden. Allerdings fällt auf, dass eine relative Mehrheit von sechs Personen ihren Job über andere Mittel gefunden hat. Betrachtet man die näheren Spezifizierungen hierzu, lässt sich feststellen, dass in allen sechs Fällen Mentoren des NetzwerkHilfe den Befragten zum aktuellen Job/Ausbildungsplatz verholfen haben. Im Hinblick auf die Arbeitsvermittlung wird daher die wichtige Funktion des lokalen Netzwerks deutlich, das als wertvolle Ergänzung zu Institutionen wie dem Jobcenter fungiert.

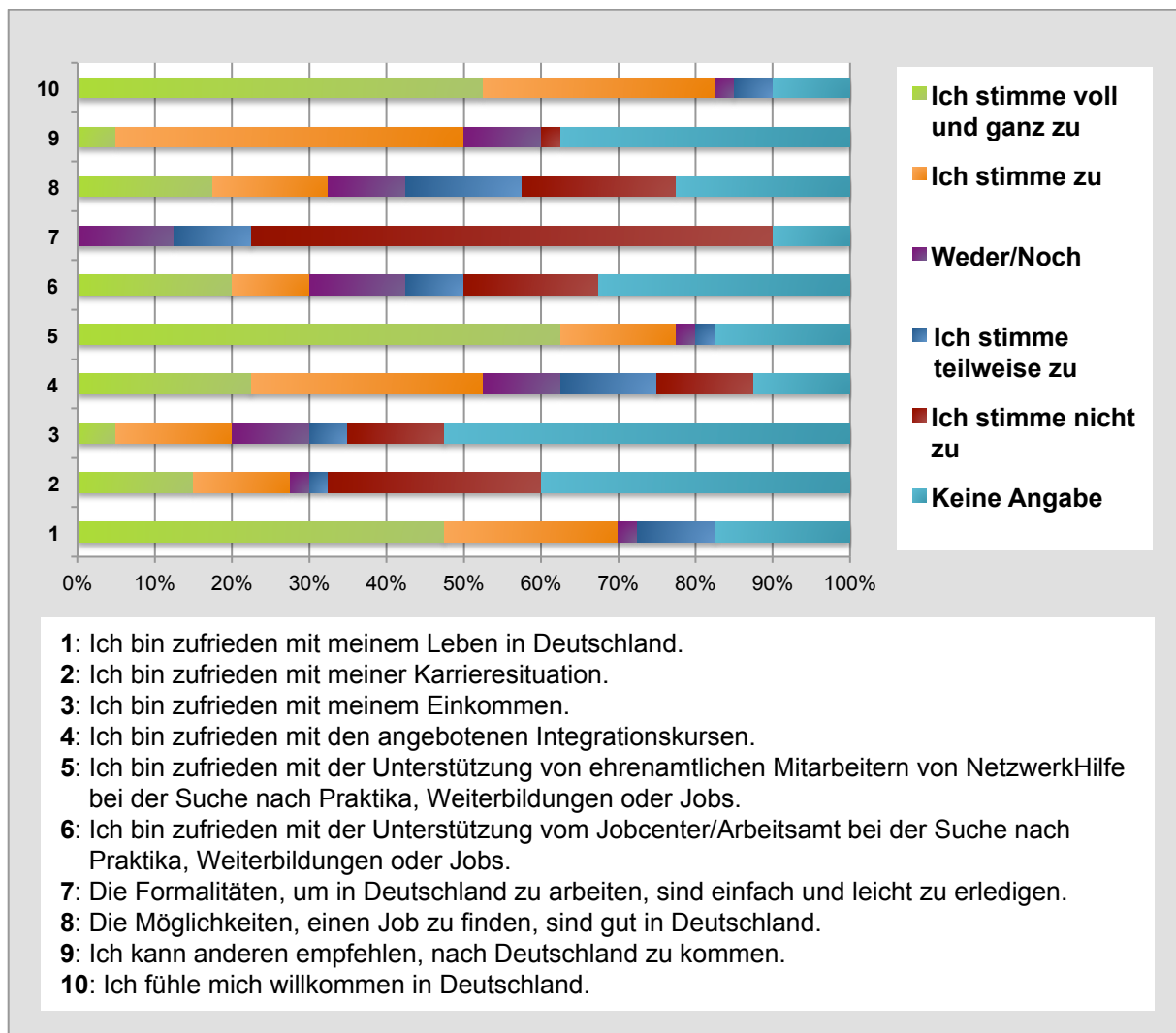


Abbildung 13: Subjektive Wahrnehmung der befragten Geflüchteten. Eigene Darstellung.

Im letzten Abschnitt der Umfrage soll Verbesserungspotenzial bei der Arbeitsmarktintegration identifiziert werden. Unter anderem ist die Zustimmung zu den in Abbildung 13 aufgeführten Aussagen erfragt worden. Die Ergebnisse zeigen, dass 70 % der Befragten insgesamt zufrieden mit ihrem Leben in Deutschland sind. Auch gibt ein hoher Anteil von 82,5 % an, sich willkommen in Deutschland zu fühlen. Die Zustimmung zur fünften Aussage bezüglich der Zufriedenheit mit dem NetzwerkHilfe fällt ebenfalls sehr hoch aus, während die Einschätzungen über die Unterstützung des Jobcenters/Arbeitsamts polarisiert sind. Acht Personen stimmen der sechsten Aussage voll und ganz zu, sieben Geflüchtete sind hingegen nicht zufrieden mit den Serviceleistungen des Jobcenters/Arbeitsamts. Außerdem zeigt sich, dass elf der Geflüchteten unzufrieden mit ihrer aktuellen Karrieresituation sind, da ein großer Anteil der Befragten bisher noch keine Beschäftigung gefunden hat. Ursachen dafür sollen im Rahmen einer Problemanalyse im nächsten Kapitel untersucht werden.

V. Komparative Analyse der lokalen und bundesweiten Daten

Trotz einiger Unterschiede liefern die lokal erhobenen Daten im Wesentlichen ähnliche Erkenntnisse wie die repräsentativen Daten des Bundes. In Bezug auf die Alters- und Geschlechtsstruktur sowie die Herkunftsländer entspricht die Stichprobe ungefähr den bundesweiten Zahlen, wobei syrische Geflüchtete in der lokalen Erhebung etwas überrepräsentiert sind.

Mit 22,5 % liegt die Beschäftigungsquote im lokalen Datensatz knapp vier Prozentpunkte über der Quote der BA auf Basis der Personen aus nichteuropäischen Asylherkunftsländern. Diese höhere Beschäftigungsquote ist unter anderem auf das Engagement des lokalen Hilfsnetzwerks zurückzuführen. Auch der Anteil der Personen in einer Ausbildung oder in einem Studium ist mit 22,5 % auf lokaler Ebene deutlich höher als in der BAMF-Flüchtlingsstudie (9 %). Dies könnte daran liegen, dass unter den befragten Geflüchteten im NetzwerkHilfe der Anteil an Höherqualifizierten über den in der BAMF-Flüchtlingsstudie erfassten 10 % liegt. Die bereits in den bundesweiten Daten beobachteten Geschlechtsunterschiede bezüglich der Erwerbstätigkeit lassen sich auch in den betrachteten Kommunen vorfinden.

Auch bezüglich der langfristigen Pläne ergibt sich lokal und bundesweit ein ähnliches Bild. So planen in den betrachteten Kommunen 82,5 % für immer, weitere 10 % langfristig in Deutschland zu bleiben. 42,5 % geben an, die deutsche Staatsbürgerschaft so bald wie möglich beantragen zu wollen. Angesichts dessen, ist es wichtig, den Geflüchteten langfristige Perspektiven im deutschen Arbeitsmarkt zu bieten.

V.1. Problemanalyse

Noch immer gibt es einige Faktoren, die das Gelingen der Arbeitsmarktintegration behindern. Dies bestätigen sowohl die bundesweiten Zahlen als auch die Erkenntnisse aus der lokalen Datenerhebung. Vor allem die fehlenden Deutschkenntnisse sind eine große Hürde beim Arbeitsmarkteinstieg. So sind bei der vorliegenden Befragung im NetzwerkHilfe Sprachbarrieren mit 26 Nennungen am häufigsten als Problem angegeben worden (vgl. Abbildung 14). Auch bei den offenen Fragen stehen sechs der Aussagen im Zusammenhang mit einem schnelleren oder besseren Erwerb der deutschen Sprache. Darin werden unter anderem Kritik an den Deutschlehrern sowie der Wunsch nach einer berufsbezogenen Sprachvermittlung geäußert.

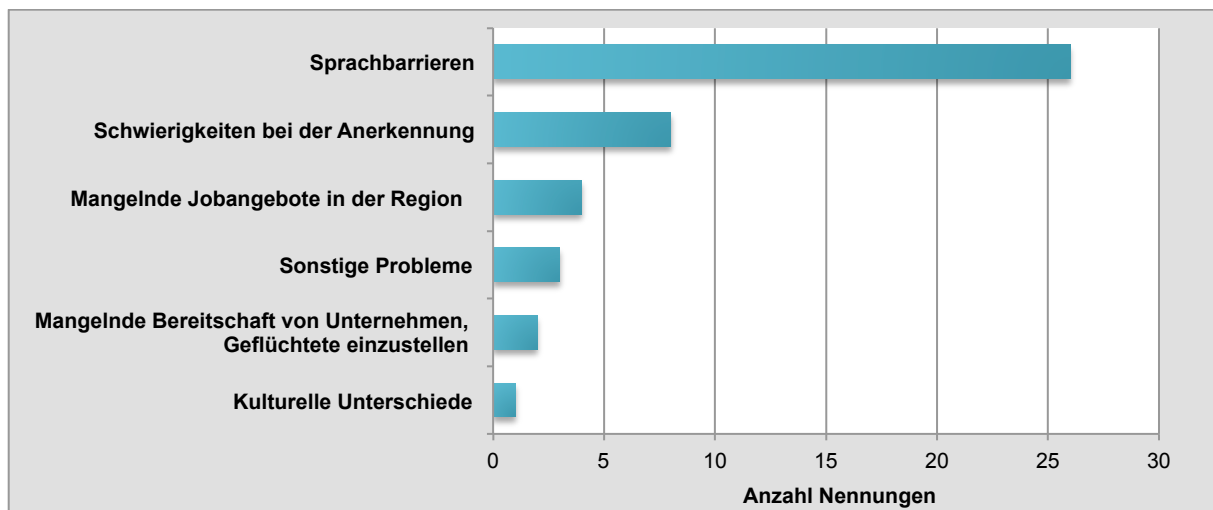


Abbildung 14: Probleme bei der Arbeitsmarktintegration im NetzwerkHilfe. Eigene Darstellung.

Die Anerkennung der im Heimatland erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen stellt ebenfalls ein Problem dar. Dies liegt in erster Linie daran, dass sich sowohl die schulische Bildung als auch das System der Berufsqualifizierung in vielen Ländern vom deutschen Standard unterscheiden. In den Herkunftsländern der Geflüchteten gibt es häufig keine klassischen Berufsausbildungen, stattdessen werden die nötigen Fähigkeiten meist direkt im Beruf vermittelt. Daher können viele Geflüchtete keine Zertifikate vorweisen, die vorhandene Berufsqualifikationen bestätigen (vgl. Brücker et. al., 2016: 57). Bei den offenen Fragen ist in fünf Fällen der Wunsch nach Anerkennung von Qualifikationen geäußert worden. Außerdem ist in den Zusatzkommentaren kritisiert worden, dass die Anerkennung von Zeugnissen mit Kopien nicht möglich sei.

Durch die Residenzpflicht sind die Asylbewerber zunächst an den zugeteilten Ort gebunden. Jedoch fehlt es insbesondere in ländlichen Regionen oft an passenden Jobangeboten. Einige Geflüchtete in den betrachteten Kommunen äußern zusätzlich den Wunsch nach spezifischen Arbeitsmöglichkeiten für Hausfrauen ohne Berufserfahrung, nach mehr Praktikumsmöglichkeiten oder nach einem höheren Arbeitspensum. In der Kategorie „Sonstiges“ sind Probleme, wie der erschwerte Zugang zu einem Studium oder fehlende Berufserfahrung in Deutschland, erwähnt worden. Teilweise kommt es vor, dass Unternehmen bei der Einstellung von Flüchtlingen zögern. Gründe dafür können beispielsweise die Unsicherheit bezüglich der Aufenthaltsdauer, der Zeitaufwand für die Qualifizierung sowie Vorbehalte gegenüber Geflüchteten sein. Innerhalb der durchgeführten Befragung ist die mangelnde Einstellungsbereitschaft der Unternehmen allerdings nur in zwei Fällen als problematisch empfunden worden.

Die unterschiedlichen kulturellen Gewohnheiten können den Arbeitsmarkteinstieg ebenfalls erschweren. In der lokalen Befragung scheint dieses Problem jedoch nur selten aufzutreten.

Obwohl die überwiegende Mehrheit der Befragten sich in Deutschland willkommen fühlt, scheinen einige der Befragten Probleme mit Vorbehalten gegenüber Flüchtlingen zu haben. So wünscht sich eine Person „nicht immer als Flüchtling abgestempelt“ zu werden (Fragebogen Nr. 33). Ein weiterer Befragter äußert sich in den Zusatzkommentaren ebenfalls zu der negativen Konnotation des Flüchtlingsstatus und den damit einhergehenden Schwierigkeiten bei der Integration:

„[...] The problem in Germany is that many people here judge on the refugees even if they haven't met any of them. Also, it's not easy to get German friends because being a refugee for some of them is proof that you are eccentric, uneducated and not open-minded. [...] In addition, many refugees had a life better than their life now and they were forced to leave homes looking for safe place. In my opinion this is the first thing that doesn't help refugees to integrate into the German society.“ (Fragebogen Nr. 32)

Knapp 40 % der Befragten, die in der entsprechenden Kategorie eine Angabe gemacht haben, sind in der lokalen Erhebung nicht oder nur teilweise zufrieden mit der Unterstützung von Arbeitsämtern oder dem Jobcenter. Zusätzlich fühlen sich in der Stichprobe 15 % nicht ausreichend aufgeklärt über gesetzliche Rahmenbedingungen. Auch in den ergänzenden Kommentaren wird der Wunsch nach mehr Unterstützung und Information deutlich. Gleichzeitig zeigen die bundesweiten Daten, dass viele Geflüchteten nicht über die Beratungsangebote des Jobcenters und anderen Trägern Bescheid wissen. Die bestehenden Hilfsmaßnahmen werden deshalb nur in geringem Maß in Anspruch genommen (vgl. Brücker et al., 2016: 46). Demzufolge ist ein Kommunikationsproblem vorhanden, das zu Ineffizienzen in der Beratung führt.

Die in Kapitel III erläuterten rechtlichen Vorgaben – wie die Vorrangprüfung – verlangsamen den Prozess der Arbeitsmarktintegration und verursachen einen großen bürokratischen Aufwand. Außerdem können auch Gesundheitsprobleme, die in Kriegen, während der Flucht oder durch die Wohnbedingungen im Aufnahmeland entstanden sind, zu Hindernissen bei der Arbeitsmarktintegration führen (vgl. SVR Migration, 2017: 150).

V.2. Lösungsansätze und Zukunftsperspektiven

Basierend auf den Analysen der Daten auf bundesweiter und kommunaler Ebene lassen sich sechs wesentliche Handlungsfelder ausmachen, um eine effizientere Arbeitsmarktintegration zu begünstigen. Im Folgenden werden Lösungsmaßnahmen in diesen Bereichen vorgestellt.

(1) Förderung der Aus- und Weiterbildung von Geflüchteten: In diesen Handlungsbereich fällt auch die Vermittlung von deutschen Sprachkenntnissen. Die BAMF-IAB-SOEP Studie zeigt erste positive Effekte der integrations- und arbeitspolitischen Maßnahmen. Demnach stehen sowohl die Sprachkurse als auch Beratungsangebote und andere Maßnahmen der BA in signifikant positivem Zusammenhang mit einer höheren Erwerbstätigkeit (vgl. Brücker et al., 2016: 76). In Anbetracht dessen, sollten die Fördermaßnahmen weiter ausgebaut und für eine höhere Anzahl an Geflüchteten zugänglich gemacht werden. Dabei ist es wichtig auf die Qualität der Lehrpersonen zu achten, um nachhaltige Bildungserfolge zu gewährleisten. Außerdem lässt sich das Ausbildungssystem durch die Einführung von teilqualifizierenden Ausbildungen, die einen niedrighschwelligsten Einstieg in das Berufsbildungssystem ermöglichen, flexibler gestalten. Denn die hohe Abbruchquote bei Ausbildungen zeigt, dass viele Geflüchtete aufgrund der geringen Schulerfahrung mit einer dreijährigen, theoretisch orientierten Ausbildung überfordert sind (vgl. Wößmann, 2016: 23). Der Zugang zu Bildung kann zusätzlich vereinfacht werden, indem Eignungsprüfungen zur Erfassung des Leistungsstands eingesetzt werden. Dies würde die Probleme bei der Anerkennung formaler Abschlüsse und Zertifikate lösen und zu einer besseren Einschätzung der Fähigkeiten und Bildungsdefizite der Asylbewerber verhelfen.

(2) Abbau bürokratischer und arbeitsrechtlicher Hürden: Obwohl bereits rechtliche Hürden abgebaut worden sind, bleibt einigen Geflüchteten der Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt. Daher ist es wichtig, Beschäftigungsverbote so schnell wie möglich aufzuheben und die Vorrangprüfung vollständig abzuschaffen, da der damit verbundene bürokratische Aufwand die Einstellungsbereitschaft der Unternehmen schmälert (vgl. Falck et al., 2016: 85). Des Weiteren ist über eine flexiblere Gestaltung des Mindestlohngesetzes sowie eine Lockerung der Residenzpflicht nachzudenken (vgl. Wößmann, 2016: 23). Auch die Rechtssicherheit spielt bei der Arbeitsmarktintegration eine wichtige Rolle (vgl. SVR, 2016: 363). Deshalb ist eine Beschleunigung des Asylverfahrens anzustreben, damit schnell Gewissheit über den

Aufenthaltsstatus besteht. Grundsätzlich ist es nötig, die gesetzlichen Rahmenbedingungen so anzupassen, dass Unternehmen die Einstellung von Geflüchteten erleichtert wird und auch für die Geflüchteten die Formalitäten für den Arbeitsmarkteinstieg leichter gestaltet werden.

(3) Schaffung von Anreizen: Voraussetzung für das Gelingen der Arbeitsmarktintegration ist die Bereitschaft der Geflüchteten, in landesspezifisches Humankapital zu investieren (vgl. SVR Migration, 2017: 148). Um Anreize zu setzen, bietet sich eine Kopplung der Niederlassungserlaubnis an Integrationsleistungen wie Spracherwerb oder berufliche Qualifizierungen an. Dies kann Geflüchtete zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen motivieren und davon überzeugen, dass sich die „Opportunitätskosten durch entgangenen Arbeitslohn langfristig auszahlen“ (SVR, 2016: 359). Zur Verringerung der Geschlechtsunterschiede in der Erwerbstätigkeit ist es außerdem sinnvoll, Frauen gezielt zu fördern und Betreuungsmöglichkeiten für Kinder einzurichten (vgl. Brücker et al., 2016: 63). Auch Lohnkostenzuschüsse für Arbeitgeber sind eine Möglichkeit, um die Arbeitsmarktintegration zumindest kurzfristig zu beschleunigen und Anreize für die Beschäftigung von Geflüchteten zu schaffen (vgl. SVR, 2016: 363).

(4) Verhinderung von negativer Segregation: Kontakte mit der deutschen Bevölkerung ermöglichen nicht nur eine soziale Integration, sondern erleichtern ebenfalls die Arbeitsmarktintegration. Neben deutschen Sprachkenntnissen beeinflussen auch die Art der Unterbringung sowie die Kommunengröße die Häufigkeit der Kontakte zu Einheimischen. In größeren Gemeinden sowie in Gemeinschaftsunterkünften ist der Kontakt zu Deutschen deutlich niedriger. Deshalb sind eine dezentrale Unterbringung sowie eine breite Verteilung der Geflüchteten auf das Bundesgebiet erstrebenswert. Denn dies verhindert die Entstehung von geographischen Siedlungsschwerpunkten, die zu ethnischer und sozialer Segregation führen und negative Effekte auf die Arbeitsmarktintegration bewirken können (vgl. SVR, 2016: 364). Um die kulturelle und sprachliche Integration zu begünstigen, ist es zudem ratsam, die Flüchtlingskinder gemeinsam mit den deutschen Kindern in Regelklassen zu unterrichten. Von Übergangsklassen, die nur aus Geflüchteten bestehen, ist wenn möglich abzusehen. (Wößmann, 2016: 23).

(5) Förderung von Praktika und Selbstständigkeit: Um den Arbeitseinstieg zu erleichtern, müssen Beschäftigungsmöglichkeiten für Geflüchtete flexibler werden. Dazu ist

es unter anderem sinnvoll, Wege in die Selbstständigkeit zu fördern (vgl. SVR, 2016: 364). Neben der selbständigen Arbeit bieten sich Unternehmenspraktika zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt an. Innerhalb des lokal untersuchten Flüchtlingsnetzwerks hat sich diese Art des Arbeitseinstiegs bewährt. Auch zum Erlernen von berufsbezogenen Sprachkenntnissen, zum Kennenlernen der deutschen Arbeitskultur sowie zur Feststellung der Kompetenzen eignen sich Praktika besonders gut für die Geflüchteten. Daher ist es wichtig, die Vermittlung von Praktika bundesweit auszubauen.

(6) Gewährleistung von intensiver Betreuung: Angesichts der schwierigen Formalitäten und der Unterschiede im Schul- und Berufsbildungssystem ist eine kontinuierliche Beratung und Betreuung der Geflüchteten essenziell. Dies ist in erster Linie Aufgabe der zuständigen Jobcenter und Arbeitsagenturen. Die Ergebnisse aus der Befragung zeigen jedoch den positiven Effekt, den das NetzwerkHilfe auf die Integration der Asylbewerber hat. Deshalb ist es wünschenswert, dass sich solche Hilfsstrukturen auf bundesweiter Ebene durchsetzen. Dabei können Maßnahmen wie Steuerbegünstigungen eingesetzt werden, um die ehrenamtlichen Mitarbeiter auf kommunaler Ebene zu unterstützen.

Sofern die notwendigen Maßnahmen in den beschriebenen Handlungsfeldern ergriffen werden, sind die Perspektiven für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration vielversprechend. Insbesondere die Generation der Flüchtlingskinder kann durch eine gute Integration in das Bildungssystem in einigen Jahren die demographisch bedingten Probleme am Arbeitsmarkt verringern (vgl. Wößmann, 2016: 24). Zika et al. kommen zu dem Ergebnis, dass in ihrem modellierten Szenario mit einer schnelleren Arbeitsmarktintegration zwischen 2015 und 2025 zusätzlich 11,7 Milliarden Euro in Bildungs- und Integrationsmaßnahmen investiert werden müssen. Allerdings sind die erhöhten Staatsausgaben angesichts der stabilen Wirtschaftslage tragbar und machen sich langfristig in einer höheren Erwerbsbeteiligung der Geflüchteten bemerkbar (vgl. Zika et al., 2017: 39). Neben den genannten Lösungsmaßnahmen für eine bessere Arbeitsmarktintegration ist es zwingend erforderlich, dass Deutschland auch außenpolitisch präventive Maßnahmen ergreift, um zukünftige Fluchtmigrationen einzudämmen. Nicht nur aus humanitären Gründen, sondern auch aus ökonomischen Interesse, sollte in den Asylherkunftsländern die politische Situation stabilisiert und Fluchtursachen wirkungsvoll bekämpft werden (vgl. SVR., 2016: 344).

VI. Fazit und Ausblick

Ohne Zweifel setzt die Eingliederung Asylsuchender in den deutschen Arbeitsmarkt große Integrationsanstrengungen voraus. Die betrachteten Daten auf Mikro- und Makroebene zeigen, dass der Anteil der Erwerbstätigen unter den Geflüchteten noch deutlich unter dem Durchschnitt der deutschen Bevölkerung liegt. Auch weisen die von Flucht betroffenen Personengruppen vergleichsweise hohe Arbeitslosenquoten auf. Zurückzuführen ist dies im Wesentlichen auf rechtliche und bürokratische Hürden beim Arbeitseinstieg sowie mangelnde Qualifikationen und Sprachkenntnisse.

Des Weiteren geht die asylbedingte Zuwanderung mit einem erhöhten Arbeitsangebot insbesondere im Niedriglohnsektor einher. Erwartungsgemäß wird sich durch die ankommenden Asylbewerber auch das Konsum- und Produktionsniveau anpassen, was aber voraussichtlich nicht zu spürbar negativen Auswirkungen auf Löhne und Beschäftigung führen wird. Die Zuwanderung kann sogar durch die Schaffung neuer Arbeitsplätze gesamtwirtschaftliche Vorteile generieren. Jedoch schränkt der gesetzliche Mindestlohn diesen positiven Effekt möglicherweise ein. Sobald belastbare Daten vorliegen, sind in den kommenden Jahren die Auswirkungen des Mindestlohns zu untersuchen.

Basierend auf den Erkenntnissen aus der lokalen Studie und den bundesweiten Informationen, sind in sechs verschiedenen Handlungsfeldern Lösungsansätze für eine zielgerichtete Arbeitsmarktintegration formuliert worden:

(1) Die heterogene Qualifikationsstruktur der Asylbewerber erfordert gezielte Bildungsmaßnahmen. Außerdem ist die Vermittlung von Deutschkenntnissen von zentraler Bedeutung. Aus diesem Grund sollte ein flächendeckendes Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen und Sprachkursen mit qualifiziertem Lehrpersonal angestrebt werden. (2) Handlungsbedarf ergibt sich auch bei dem Abbau bürokratischer und arbeitsrechtlicher Hürden sowie der Gewährleistung von Rechtssicherheit. (3) Des Weiteren können durch gezielte Anreize Unternehmen zur Schaffung neuer Stellen und Geflüchtete zu Investitionen in Weiterbildungen motiviert werden. (4) Essentiell ist außerdem, dass es nicht zu einer negativen Segregation von Geflüchteten kommt. Stattdessen sollten Kontaktpunkte geschaffen werden, um die gesellschaftliche Integration voranzutreiben und den Erwerb von deutschen Sprachkenntnissen zu fördern. (5) Innerhalb des lokalen Netzwerks haben sich Unternehmenspraktika als

effektives Mittel bei der Arbeitsmarktintegration herausgestellt. Deshalb ist es sinnvoll, die Praktikumsvermittlung zu intensivieren und zudem flexible Beschäftigungsformen wie die Selbstständigkeit zu unterstützen. (6) Die Ergebnisse der lokalen Befragung bestätigen den hohen Stellenwert des kommunalen Hilfsnetzwerks bei der Bewältigung der Formalitäten sowie bei der Vermittlung von Arbeits- und Praktikumsplätzen. Eine intensive, individuelle Betreuung der Schutzsuchenden muss auf bundesweiter Ebene gewährleistet sein, um für alle Geflüchteten bestmögliche Perspektiven bei der Einbindung in den deutschen Arbeitsmarkt zu schaffen.

Wenn die präsentierten Lösungsansätze umgesetzt und anfängliche Investitionen in Bildungsmaßnahmen getätigt werden, ergeben sich chancenreiche Perspektiven für die arbeitsmarktspezifische Integration. Allerdings sind wesentliche Erfolge erst in einigen Jahren zu erwarten, da die Arbeitsmarktintegration ein langjähriger Prozess sein wird. Wie die Modellierungen von Zika et al. zeigen, werden sich die anfallenden Kosten jedoch langfristig auszahlen. Zusätzlich erlauben die aktuell günstigen wirtschaftlichen Ausgangsbedingungen in Deutschland Investitionen in nötige Integrationsmaßnahmen. Im Falle einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration können jetzige und nachfolgende Flüchtlingsgenerationen auf längere Sicht einen positiven Beitrag zu den Sozialsystemen leisten und damit das demographische Problem eindämmen. Damit die Herausforderung Arbeitsmarktintegration nicht in einer Überforderung mündet, ist es notwendig, dass Akteure aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zusammenarbeiten. Gelingt dies, so lassen die Zukunftsperspektiven in Bezug auf die Eingliederung von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt optimistisch stimmen.

Literaturverzeichnis

- ASYLGESETZ in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. September 2008 (BGBl. I S. 1798), das zuletzt durch Artikel 6 Absatz 14 des Gesetzes vom 13. April 2017 (BGBl. I S. 872) geändert worden ist.
- BATTISTI, M. und G. FELBERMAYR (2015): Migranten im deutschen Arbeitsmarkt: Löhne, Arbeitslosigkeit, Erwerbsquoten. In: ifo Schnelldienst 68. Jahrgang (20/2015): 39-47.
- BATTISTI, M., G. FELBERMAYR und P. POUTVAARA (2015a): Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen in Deutschland: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. In: ifo Schnelldienst 68. Jahrgang (22/2015): 22-25.
- BATTISTI, M., G. FELBERMAYR und P. POUTVAARA (2015b): Einwanderung: Welchen Nutzen hat die einheimische Bevölkerung? In: ifo Schnelldienst 68. Jahrgang (18/2015): 3-12.
- BRÜCKER H., N. ROTHER und J. SCHUPP (Hrsg.) (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. IAB Forschungsbericht. Nürnberg.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2016): Geflüchtete Menschen in den Arbeitsmarktstatistiken. Erste Ergebnisse. Nürnberg.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2017a): Migrations-Monitor Arbeitsmarkt. Personen im Kontext von Fluchtmigration. Arbeitsmarkt in Zahlen. August 2017. Nürnberg.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2017b): Fluchtmigration. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt. August 2017. Nürnberg.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2017c): Glossar der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). Grundlagen: Gesamtglossar der Fachstatistiken der BA. September 2017. Nürnberg.
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2016): Ablauf des deutschen Asylverfahrens: Ein Überblick über die einzelnen Verfahrensschritte und rechtlichen Grundlagen. Nürnberg.
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2017a): Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: August 2017. Nürnberg.
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2017b): Das Bundesamt in Zahlen 2016. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2017c): Zugang zum Arbeitsmarkt für geflüchtete Menschen. Nürnberg.
- BUNDESKANZLERAMT (2017): Infobrief Flucht & Integration. Nr. 3, April 2017. Verfügbar unter: https://www.dstgb.de/dstgb/Homepage/Aktuelles/2017/3.%20Infobrief%20„Flucht%20&%20Integration“%20erschiene n/Infobrief_Flucht_Integration_Nr3.pdf [05.09.2017].
- BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES (2017): Der Mindestlohn. Fragen & Antworten. Januar 2017. Bonn.

- FALCK, O., G. FELBERMAYR, A. JACOB-PUCHALSKA und P. POUTVAARA (2016): Arbeitsmarktchancen von Flüchtlingen. In: ifo Schnelldienst 69. Jahrgang (4/2016): 83–85.
- FOGED, M. & Peri, G. (2015): Immigrants' Effect on Native Workers: New Analysis on Longitudinal Data. Institute for the Study of Labor (IZA). IZA Discussion Paper No. 8961.
- NETZWERKHILFE (2017): NetzwerkHilfe – Was ist das? Verfügbar unter: <https://www.netzwerk-hilfe.net/informieren/das-netzwerk/> [03.09.2017].
- SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (2017): Chancen in der Krise: Zur Zukunft der Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa. Jahresgutachten 2017.
- SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (2017): Chancen in der Krise: Zur Zukunft der Flüchtlingspolitik in Deutschland und Europa. Jahresgutachten 2017. Berlin.
- SACHVERSTÄNDIGENRAT ZUR BEGUTACHTUNG DER GESAMTWIRTSCHAFTLICHEN ENTWICKLUNG (2016): Zeit für Reformen. Jahresgutachten 2016/17. Wiesbaden.
- SCHMIEDER, J. (2016): Lohn- und Beschäftigungseffekte der Zuwanderung nach Deutschland. DIW Roundup Nr. 90. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin.
- TIEDEMANN, P. (2015): Flüchtlingsrecht. Die materiellen und verfahrensrechtlichen Grundlagen. Springer, Heidelberg.
- UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES (2017): Global Trends. Forced Displacement in 2016. Verfügbar unter: <http://www.unhcr.org/statistics/unhcrstats/5943e8a34/global-trends-forced-displacement-2016.html> [30.8.2017].
- WECH, D. (2016a): ifo Migrationsmonitor: Deutlich geringere Zahl neu ankommender Flüchtlinge – große Unterschiede beim Bildungsniveau. In: ifo Schnelldienst 69. Jahrgang (23/2016): 64–69.
- WECH, D. (2016b): ifo Migrationsmonitor: Einwanderer und Asylbewerber in Deutschland – Zahlen, demographische Angaben, Qualifikationsstrukturen und Arbeitsmarktpartizipation. In: ifo Schnelldienst 69. Jahrgang (6/2016): 51–58.
- WELTBANK (2017): Health Nutrition and Population Statistics: Population Estimates and Projections. Stand: 30. August 2017.
- WORBS, S. und E. BUND (2016): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen. Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl. Nürnberg.
- WÖRMANN, L. (2016): Bildung als Schlüssel zur Integration: Nur eine realistische Flüchtlingspolitik wird Erfolg haben. In: ifo Schnelldienst 69. Jahrgang (1/2016): 21–24.
- ZIKA, G., T. MAIER und A. MÖNNIG (2017): Auswirkungen der Zuwanderung Geflüchteter auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Berechnungen mit den BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. Bonn.

Anhang

A. Deutsche Version des Fragebogens

Fragebogen zur Arbeitsmarktintegration in Zusammenarbeit mit NetzwerkHilfe

Liebe Teilnehmerin, lieber Teilnehmer,

mein Name ist Mara Werling und ich studiere Wirtschaftswissenschaften an der Johannes Gutenberg-Universität in Mainz. Im Rahmen meiner Bachelorarbeit beschäftige ich mich mit der Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt. Ziel dieser Umfrage ist es, Erfolge und Probleme bei der Arbeitsmarktintegration auf kommunaler Ebene zu untersuchen. Selbstverständlich werden alle angegebenen Daten vertraulich behandelt und anonym für statistische Zwecke weiterverwendet. Vielen Dank für Ihre Zeit und Unterstützung!

1. Personenbezogene Daten

1.1. Geschlecht:	<input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/> Anderes
1.2. Alter:	Ich bin _____ Jahre alt. (bitte Anzahl eintragen)
1.3. Herkunftsland:	_____
1.4. Familienstand:	<input type="checkbox"/> Alleinstehend <input type="checkbox"/> Verheiratet <input type="checkbox"/> Geschieden <input type="checkbox"/> Verwitwet <input type="checkbox"/> Verheiratet, aber getrennt lebend <input type="checkbox"/> In Partnerschaft, aber nicht verheiratet
1.5. Haben Sie Kinder?	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, ich habe _____ Kinder.
1.6. Religionszugehörigkeit:	<input type="checkbox"/> Christentum <input type="checkbox"/> Judentum <input type="checkbox"/> Islam <input type="checkbox"/> Keine Angabe <input type="checkbox"/> Buddhismus <input type="checkbox"/> Keine Religion <input type="checkbox"/> Hinduismus <input type="checkbox"/> Sonstige, nämlich: _____

2. Qualifikationen

2.1. Wie viele Jahre haben Sie die Schule besucht?	Ich habe _____ Jahre die Schule besucht.
2.2. Was ist Ihr höchster erworbener Schulabschluss?	<input type="checkbox"/> Kein Abschluss <input type="checkbox"/> Grundschulabschluss <input type="checkbox"/> Abschluss einer weiterführenden Schule (Real-/Hauptschule) <input type="checkbox"/> Hochschulzugangsberechtigung (Abitur) <input type="checkbox"/> Ein anderer Bildungsabschluss
2.3. Verfügen Sie bereits über Berufserfahrung?	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, ich habe bereits _____ Jahre gearbeitet.

2.4. Verfügen Sie über ein abgeschlossenes Studium?	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, ich habe einen Bachelor Abschluss. <input type="checkbox"/> Ja, ich habe einen Master Abschluss. <input type="checkbox"/> Ja, ich habe einen anderen Abschluss: _____					
2.4.1. Wenn ja, in welchem Studiengang?	_____					
2.5. Wie gut sprechen Sie die folgenden Sprachen?	Mutter-sprache	Sehr gut	Gut	Grund-kenntnisse	Ein wenig	Gar nicht
2.5.1. Deutsch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.2. Englisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.3. Andere: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.5.4. Andere: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.5.5. Andere: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.6. Wie oft sprechen Sie Deutsch?	Immer	Oft	Manchmal	Selten	Nie	Kein Job/Ausbildung
2.6.1. Zuhause	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.6.2. Mit Freunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.6.3. Bei der Arbeit/Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7. Welche Deutschkenntnisse hatten Sie bei Ihrer Ankunft in Deutschland?	Sehr gute Kenntnisse	Gute Kenntnisse	Grund-kenntnisse	Wenig Kenntnisse	Keine Kenntnisse	Keine Angabe
2.7.1. Schriftlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7.2. Mündlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8. Bitte markieren Sie die passende Aussage bezüglich der Anerkennung Ihres Abschlusses oder Zertifikaten über Berufsqualifikationen: <i>(Einfachauswahl)</i>	<input type="checkbox"/> Mein höchster Abschluss/Zertifikat wurde in Deutschland ausgestellt. <input type="checkbox"/> Ich habe die Anerkennung beantragt und mein Abschluss/Zertifikat wurde anerkannt. <input type="checkbox"/> Ich musste eine Zusatzqualifikation erwerben, damit mein Abschluss/Zertifikat anerkannt wird. <input type="checkbox"/> Ich habe die Anerkennung beantragt, aber noch kein Ergebnis erhalten. <input type="checkbox"/> Ich habe die Anerkennung beantragt, aber mein Abschluss/Zertifikat wurde nicht anerkannt. <input type="checkbox"/> Ich würde meinen Abschluss/Zertifikat gerne anerkennen lassen, aber weiß nicht wie. <input type="checkbox"/> Ich habe keine Anerkennung beantragt, weil ich bereits in dem erlernten Beruf arbeiten kann. <input type="checkbox"/> Ich bin nicht interessiert an einer Anerkennung oder benötige keine Anerkennung.					

2.9. Welche der Aussagen bezüglich der Anerkennung Ihres Abschlusses trifft auf Sie zu? (Mehrfachauswahl möglich)	<input type="checkbox"/> Ich habe einen zusätzlichen deutschen Abschluss/Zertifikat erworben, weil mein ausländischer Abschluss/Zertifikat nicht akzeptiert wurde. <input type="checkbox"/> Meine Berufsmöglichkeiten sind eingeschränkt, weil mein Abschluss/Zertifikat nicht anerkannt wurde. <input type="checkbox"/> Ich glaube, ein anerkannter Abschluss/Zertifikat macht es einfacher für mich, einen Job zu finden. <input type="checkbox"/> Keine der Aussagen trifft auf mich zu.
--	--

3. Aufenthalts- und Arbeitsstatus

3.1. Wie lange befinden Sie sich bereits in Deutschland?	<input type="checkbox"/> Weniger als 3 Monate <input type="checkbox"/> 3-5 Jahre <input type="checkbox"/> 3-11 Monate <input type="checkbox"/> Über 5 Jahre <input type="checkbox"/> 1-2 Jahre
3.2. Ist Ihr Asylverfahren bereits abgeschlossen?	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja
3.2.1. Wenn ja, welche Entscheidung wurde in Ihrem Fall ausgesprochen?	<input type="checkbox"/> Rechtsstellung als Flüchtling gemäß Genfer Flüchtlingskonvention <input type="checkbox"/> Rechtsstellung als Flüchtling gemäß Grundgesetz Art. 16a <input type="checkbox"/> Gewährung von subsidiärem Schutz <input type="checkbox"/> Feststellung eines Abschiebungsverbotes <input type="checkbox"/> Ablehnung des Asylantrags <input type="checkbox"/> Sonstige Verfahrenseinstellung <input type="checkbox"/> Ich weiß es nicht
3.3. Was für eine Aufenthaltsgenehmigung haben Sie momentan?	<input type="checkbox"/> Es wurde noch keine Aufenthaltsgenehmigung erteilt <input type="checkbox"/> Aufenthaltsgenehmigung für 1 Jahr <input type="checkbox"/> Aufenthaltsgenehmigung für 3 Jahre <input type="checkbox"/> Niederlassungserlaubnis <input type="checkbox"/> Keine Angabe
3.4. Haben Sie eine Arbeitserlaubnis?	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Noch nicht, aber sie wurde beantragt
3.5. Was ist Ihre aktuelle Hauptbeschäftigung? (Einfachauswahl)	<input type="checkbox"/> Beruf <input type="checkbox"/> Studium, Ausbildung <input type="checkbox"/> Praktikum <input type="checkbox"/> Integrationskurs <input type="checkbox"/> Hausarbeit, Betreuung von Kindern oder anderen Personen <input type="checkbox"/> Ruhestand/ vorzeitiger Ruhestand <input type="checkbox"/> Arbeitssuche <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____

Falls Sie aktuell eine Beschäftigung (Job/Praktikum) haben, füllen Sie bitte die folgenden Fragen aus. Falls nicht, fahren Sie bitte mit Teil 4 fort.

<p>3.6. Welche der folgenden Aussagen passt zu Ihrer aktuellen Beschäftigungssituation?</p>	<p><input type="checkbox"/> Ich bin unter meinem Qualifikationsniveau beschäftigt</p> <p><input type="checkbox"/> Meine Beschäftigung entspricht meinem Qualifikationsniveau</p> <p><input type="checkbox"/> Ich bin über meinem Qualifikationsniveau beschäftigt</p>
<p>3.7. Arbeiten Sie selbstständig oder in einem Angestelltenverhältnis?</p>	<p><input type="checkbox"/> Selbstständig <input type="checkbox"/> Angestellt</p>
<p>3.8. In welcher Branche sind Sie tätig?</p>	<p><input type="checkbox"/> Land- und Forstwirtschaft, Fischerei</p> <p><input type="checkbox"/> Gesundheitswesen</p> <p><input type="checkbox"/> Verarbeitendes Gewerbe (Industrie, Handwerk), Baugewerbe</p> <p><input type="checkbox"/> Erziehung, Lehre, Forschung</p> <p><input type="checkbox"/> Handel</p> <p><input type="checkbox"/> Medien, Kunst, Kultur, Unterhaltung</p> <p><input type="checkbox"/> Finanzdienstleistungen, Versicherungsgewerbe</p> <p><input type="checkbox"/> Hotel- und Gaststättengewerbe</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstige Dienstleistungen</p> <p><input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst, Verteidigung</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstige Branche: _____</p>
<p>3.9. Handelt es sich um eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung?</p>	<p><input type="checkbox"/> Vollzeitbeschäftigung <input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigung</p>
<p>3.10. Wird Ihnen der gesetzliche Mindestlohn von 8,84€ pro Stunde gezahlt?</p>	<p><input type="checkbox"/> Mindestlohn oder höherer Stundenlohn wird gezahlt</p> <p><input type="checkbox"/> Mindestlohn wird nicht gezahlt</p>
<p>3.11. Was ist Ihr monatliches Bruttoeinkommen (vor Abzug von Steuern und Sozialabgaben)?</p>	<p><input type="checkbox"/> Unter 500€</p> <p><input type="checkbox"/> 501€ bis 1.000€</p> <p><input type="checkbox"/> 1.001€ bis 2.000€</p> <p><input type="checkbox"/> 2.001€ bis 3.000€</p> <p><input type="checkbox"/> 3.001€ bis 4.000 €</p> <p><input type="checkbox"/> 4.001€ bis 5.000€</p> <p><input type="checkbox"/> Mehr als 5.000 €</p> <p><input type="checkbox"/> Keine Angabe</p>
<p>3.12. Hat Ihr Arbeitgeber Ihnen bei dem Antrag Ihrer ersten Aufenthaltsgenehmigung geholfen?</p>	<p><input type="checkbox"/> Ja, mein Arbeitgeber hat sich um alle Formalitäten gekümmert, ich musste nur die Papiere unterschreiben.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, mein Arbeitgeber hat mich bei dem Ausfüllen der Formulare unterstützt.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein, mein Arbeitgeber hat mir nicht geholfen, ich musste mich selbst um die Formalitäten kümmern.</p>

4. Weiterbildungsmaßnahmen in Deutschland

4.1. Haben Sie in Deutschland an Aus-/ Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen?	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Unternehmensschulung mit einem Abschlusszertifikat <input type="checkbox"/> Abgeschlossene Berufsausbildung <input type="checkbox"/> Berufsschulzeugnis <input type="checkbox"/> Meister; technisches oder gleichwertiges Zertifikat <input type="checkbox"/> Andere Aus-/ Weiterbildung, nämlich: _____
4.2. Befinden Sie sich aktuell in einem Sprachkurs, um Deutsch zu lernen?	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja
4.3. Haben Sie bereits ein Praktikum in Deutschland absolviert?	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja
4.3.1. Wenn ja, in welchem Betrieb/Institution?	_____

5. Arbeitsvermittlung

5.1. Wer ist/war Ihr Ansprechpartner bei der Arbeitssuche?	<input type="checkbox"/> Ich bin und war nicht auf Arbeitssuche. <input type="checkbox"/> Arbeitsagentur <input type="checkbox"/> Jobcenter <input type="checkbox"/> Mitarbeiter von Netzwerk Hilfe
5.2. Wurden Sie bei der Bewerbung unterstützt?	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja, von: _____
5.3. Fühlen Sie sich ausreichend aufgeklärt über gesetzliche Rahmenbedingungen?	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja
5.4. Wurden/Werden Sie über passende Jobangebote informiert?	<input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Ja
5.4.1. Wenn ja, durch wen oder was werden Sie informiert?	_____
5.5. Wie haben Sie Ihren aktuellen Job gefunden?	<input type="checkbox"/> Ich habe aktuell keinen Job <input type="checkbox"/> Durch Anzeigen in einer Zeitung/im Internet <input type="checkbox"/> Der Arbeitgeber hat mich direkt kontaktiert <input type="checkbox"/> Durch eine Initiativbewerbung beim Arbeitgeber <input type="checkbox"/> Über Freunde/Verwandte/Kollegen <input type="checkbox"/> Über Jobcenter/Arbeitsagentur <input type="checkbox"/> Über meinen vorherigen Arbeitgeber; Anstellung in einer Filiale, Zweigniederlassung <input type="checkbox"/> Über andere Mittel: _____

6. Langfristige Pläne

<p>6.1. Bitte geben Sie Informationen über Ihre aktuell geplante Aufenthaltsdauer:</p>	<p><input type="checkbox"/> Ich plane für immer in Deutschland zu bleiben.</p> <p><input type="checkbox"/> Ich plane langfristig in Deutschland zu bleiben (mehr als 10 Jahre).</p> <p><input type="checkbox"/> Ich plane für einen mittelfristigen Zeitraum in Deutschland zu bleiben (5-10 Jahre).</p> <p><input type="checkbox"/> Ich plane kurzfristig in Deutschland zu bleiben (bis zu 5 Jahre).</p>
<p>6.2. Planen Sie die deutsche Staatsangehörigkeit anzunehmen?</p>	<p><input type="checkbox"/> Ja, ich habe sie schon beantragt.</p> <p><input type="checkbox"/> Ja, ich habe die Absicht sie so bald wie möglich zu beantragen.</p> <p><input type="checkbox"/> Ich habe es noch nicht in Erwägung gezogen.</p> <p><input type="checkbox"/> Ich habe bereits darüber nachgedacht, aber bin noch unentschieden.</p> <p><input type="checkbox"/> Es käme für mich nur in Betracht, wenn eine doppelte Staatsbürgerschaft möglich ist.</p> <p><input type="checkbox"/> Nein.</p>

7. Verbesserungspotenzial bei der Arbeitsmarktintegration

<p>7.1. Ich hatte/habe Probleme bei der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt aufgrund von... (Mehrfachauswahl möglich)</p>	<p><input type="checkbox"/> Kulturellen Unterschieden</p> <p><input type="checkbox"/> Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Schulabschlüssen und Berufszertifikaten</p> <p><input type="checkbox"/> Sprachbarrieren</p> <p><input type="checkbox"/> Mangelnder Bereitschaft von Unternehmen, Geflüchtete einzustellen</p> <p><input type="checkbox"/> Mangelnden Jobangeboten in der Region</p> <p><input type="checkbox"/> Sonstiges: _____</p>
<p>7.2. Was würden Sie sich wünschen, um den Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt einfacher zu gestalten?</p>	

7.3. In welchem Ausmaß stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?	Ich stimme voll und ganz zu	Ich stimme zu	Weder/ Noch	Ich stimme teilweise zu	Ich stimme nicht zu	Keine Angabe
7.3.1. Ich bin zufrieden mit meinem Leben in Deutschland.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.2. Ich bin zufrieden mit meiner Karrieresituation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.3. Ich bin zufrieden mit meinem Einkommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.4. Ich bin zufrieden mit den angebotenen Integrationskursen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.5. Ich bin zufrieden mit der Unterstützung von ehrenamtlichen Mitarbeitern von NetzwerkHilfe bei der Suche nach Praktika, Weiterbildungen oder Jobs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.6. Ich bin zufrieden mit der Unterstützung vom Jobcenter/ Arbeitsamt bei der Suche nach Praktika, Weiterbildungen oder Jobs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.7. Die Formalitäten, um in Deutschland zu arbeiten, sind einfach und leicht zu erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.8. Die Möglichkeiten, einen Job zu finden, sind gut in Deutschland.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.9. Ich kann anderen empfehlen, nach Deutschland zu kommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.10. Ich fühle mich willkommen in Deutschland.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4. Falls Sie weitere Kommentare ergänzen möchten, nutzen Sie bitte den freien Platz:						

B. Englische Version des Fragebogens

Questionnaire on the Labour Market Integration in corporation with NetzwerkHilfe

Dear Participants,

My name is Mara Werling and I am studying Economics at the Johannes-Gutenberg University in Mainz. My bachelor thesis deals with the integration of refugees into the German labour market. This survey aims to examine the achievements and problems of the labour market integration at regional level. Of course all the given information will be treated confidentially and it will only be used anonymously for statistical purposes.

Thank you very much for your time and support!

1. Personal data

1.1. Gender:	<input type="checkbox"/> Male <input type="checkbox"/> Female <input type="checkbox"/> Other
1.2. Age:	I am _____ years old. <i>(please enter number)</i>
1.3. Country of origin:	_____
1.4. Marital status:	<input type="checkbox"/> Single <input type="checkbox"/> Married <input type="checkbox"/> Divorced <input type="checkbox"/> Widowed <input type="checkbox"/> Married, but living separately <input type="checkbox"/> In partnership, but not married
1.5. Do you have children?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes, I have _____ children.
1.6. Religion:	<input type="checkbox"/> Christianity <input type="checkbox"/> Judaism <input type="checkbox"/> Islam <input type="checkbox"/> No comment <input type="checkbox"/> Buddhism <input type="checkbox"/> No religion <input type="checkbox"/> Hinduism <input type="checkbox"/> Other: _____

2. Qualifications

2.1. How many years did you attend school?	I attended school for _____ years.
2.2. What is your highest school-leaving qualification which you have received?	<input type="checkbox"/> None <input type="checkbox"/> Completion of primary school <input type="checkbox"/> Completion of secondary school <input type="checkbox"/> Higher education entrance qualification (Abitur) <input type="checkbox"/> A different educational degree
2.3. Do you already have work experience?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes, I have already worked for _____ years.

2.4. Do you have a completed university degree?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes, I have a Bachelor degree. <input type="checkbox"/> Yes, I have a Master degree. <input type="checkbox"/> Yes, I have another degree: _____					
2.4.1. If yes, in which field of study?	_____					
2.5. How well do you speak the following languages?	Native language	Very well	Well	Basic knowledge	A little	Not at all
2.5.1. German	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.2. English	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.3. Other: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.5.4. Other: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.5.5. Other: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.6. How often do you speak German?	All the time	Frequently	Sometimes	Rarely	Never	No job/training
2.6.1. At home	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.6.2. With friends	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2.6.3. At work/vocational training	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7. What German skills did you have when you arrived in Germany?	Very good skills	Good skills	Basic skills	Few skills	No skills	No comment
2.7.1. Written	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7.2. Verbal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8. Please mark the applicable statement concerning the recognition of your degree or certificates of professional qualifications: (single choice)	<input type="checkbox"/> I received my highest degree/certificate in Germany. <input type="checkbox"/> I have applied for recognition and my degree/certificate was recognised. <input type="checkbox"/> I had to acquire an additional qualification in order for my degree/certificate to be recognised. <input type="checkbox"/> I have applied for recognition, but I have not yet received the result. <input type="checkbox"/> I have applied for recognition, but my degree/certificate was not recognised. <input type="checkbox"/> I would like to have my degree/certificate recognised, but do not know how to. <input type="checkbox"/> I have not applied for recognition, since I am already able to work in the vocation I have learned. <input type="checkbox"/> I am not interested in obtaining recognition or do not need recognition.					

2.9. Which statements regarding the recognition of degrees/certificates apply to you? (multiple answers are possible)	<input type="checkbox"/> I have acquired an additional German degree/certificate because my non-German degree/certificate was not accepted. <input type="checkbox"/> My choice of vocation is limited because my degree/certificate has not been recognized. <input type="checkbox"/> I believe that a recognized degree/certificate makes it easier for me to find a job. <input type="checkbox"/> None of the statements apply to me.
--	--

3. Residential and working status

3.1. For how long have you been in Germany so far?	<input type="checkbox"/> Less than 3 months <input type="checkbox"/> 3-5 years <input type="checkbox"/> 3-11 months <input type="checkbox"/> More than 5 years <input type="checkbox"/> 1-2 years
3.2. Has your asylum procedure already been completed?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes
3.2.1. If yes, which decision was pronounced in your case?	<input type="checkbox"/> Legal status as refugee in accordance with the Geneva Convention on Refugees <input type="checkbox"/> Legal status as refugee according to the Basic Law, Art. 16a <input type="checkbox"/> Granting of subsidiary protection <input type="checkbox"/> Legal prohibition of deportation (principle of non-refoulement) <input type="checkbox"/> Rejection of the application for asylum <input type="checkbox"/> Termination of proceedings for other reasons <input type="checkbox"/> I do not know.
3.3. What kind of residence permit do you have at the moment?	<input type="checkbox"/> No residence permit has been granted yet. <input type="checkbox"/> Residence permit for 1 year <input type="checkbox"/> Residence permit for 3 years <input type="checkbox"/> Settlement permit <input type="checkbox"/> No comment
3.4. Do you have a work permission?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> Not yet, but it has already been requested
3.5. What is your current main occupation? (single choice)	<input type="checkbox"/> Job <input type="checkbox"/> Studies/ Vocational training <input type="checkbox"/> Internship <input type="checkbox"/> Integration course <input type="checkbox"/> Housework, caring for children or other persons <input type="checkbox"/> Retirement/ early retirement <input type="checkbox"/> Job search <input type="checkbox"/> Other: _____

In case you currently have an occupation (job/internship), please answer the following questions. If not, continue with section 4.

3.6. Which of the following statements applies to your current occupation?	<input type="checkbox"/> I am occupied below my qualification level. <input type="checkbox"/> I am occupied at my qualification level. <input type="checkbox"/> I am occupied above my qualification level.
3.7. Are you self-employed or employed?	<input type="checkbox"/> Self-employed <input type="checkbox"/> Employed
3.8. In which business sector are you presently working?	<input type="checkbox"/> Agriculture, forestry and fishing industry <input type="checkbox"/> Healthcare sector <input type="checkbox"/> Manufacturing industry, construction industry <input type="checkbox"/> Education, teaching, research <input type="checkbox"/> Trade <input type="checkbox"/> Media, arts, culture and entertainment <input type="checkbox"/> Financial services, insurance sector <input type="checkbox"/> Hotel and restaurant sector <input type="checkbox"/> Other services <input type="checkbox"/> Public service, defense <input type="checkbox"/> Other sector: _____
3.9. Is your current occupation a full-time or a part-time occupation?	<input type="checkbox"/> Full-time occupation <input type="checkbox"/> Part-time occupation
3.10. Are you getting paid the minimum wage of 8,84€ per hour?	<input type="checkbox"/> Minimum wage or a higher wage is paid <input type="checkbox"/> Minimum wage is not paid
3.11. What is your monthly gross income (before deduction of taxes and social security payments)?	<input type="checkbox"/> Under 500€ <input type="checkbox"/> 501€ to 1,000€ <input type="checkbox"/> 1,001€ to 2,000€ <input type="checkbox"/> 2,001€ to 3,000€ <input type="checkbox"/> 3,001€ to 4,000 € <input type="checkbox"/> 4,001€ to 5,000€ <input type="checkbox"/> More than 5,000€ <input type="checkbox"/> No comment
3.12. Did your employer assist you with the formalities of applying for your first residence permit?	<input type="checkbox"/> Yes, my employer took care of all the formalities; I only had to sign the paperwork. <input type="checkbox"/> Yes, my employer provided me with some assistance in filling out the forms. <input type="checkbox"/> No, my employer did not help me; I had to take care of the formalities myself.

4. Training programme in Germany

4.1. Did you participate in any vocational training or further education programmes in Germany?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Vocational company training with certificate of completion <input type="checkbox"/> Vocational training programme completed <input type="checkbox"/> Vocational school certificate <input type="checkbox"/> Master, technician or equivalent certificate <input type="checkbox"/> Other training programme: _____
4.2. Are you currently attending a language course to learn German?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes
4.3. Have you already done an internship in Germany?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes
4.3.1. If yes, in which company/institution?	_____

5. Employment service

5.1. Who is/was your contact person for job search assistance?	<input type="checkbox"/> I am/was not seeking employment. <input type="checkbox"/> Employment agency <input type="checkbox"/> Job centre <input type="checkbox"/> Workers from Netzwerk Hilfe
5.2. Did you receive any support for your applications?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes, from: _____
5.3. Do you feel adequately informed about legal conditions?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes
5.4. Are/Were you being informed about job offers?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Yes
5.4.1. If yes, by whom or by what means are you being informed?	_____
5.5. How did you find your current occupation?	<input type="checkbox"/> I do not have a job right now. <input type="checkbox"/> Through an advertisement in a newspaper/on the internet <input type="checkbox"/> The employer contacted me directly. <input type="checkbox"/> By applying to the employer on my own initiative <input type="checkbox"/> Via friends/relatives/colleagues <input type="checkbox"/> Through the employment agency/job centre <input type="checkbox"/> Through my (previous) employer; employment at a subsidiary/branch or similar <input type="checkbox"/> By other means: _____

6. Long-term plans

<p>6.1. Please provide information on the duration of residence you are currently planning:</p>	<p><input type="checkbox"/> I plan to stay in Germany forever.</p> <p><input type="checkbox"/> I plan to stay in Germany on the long term (more than 10 years).</p> <p><input type="checkbox"/> I plan to stay in Germany for an intermediate period of time (5-10 years).</p> <p><input type="checkbox"/> I plan to stay in Germany on the short term (up to 5 years).</p>
<p>6.2. Do you plan to assume German citizenship?</p>	<p><input type="checkbox"/> Yes, I have already applied for it.</p> <p><input type="checkbox"/> Yes, I am planning on applying for German citizenship as soon as it is possible.</p> <p><input type="checkbox"/> I haven't taken it into consideration yet.</p> <p><input type="checkbox"/> I have already thought about it, but am still undecided.</p> <p><input type="checkbox"/> It would only come into consideration for me if dual citizenship is possible.</p> <p><input type="checkbox"/> No</p>

7. Potential for improvement of the labour market integration

<p>7.1. I had/have problems with the integration into the German labour market because of... <i>(multiple answers are possible)</i></p>	<p><input type="checkbox"/> Cultural differences</p> <p><input type="checkbox"/> Difficulties with the recognition of school degrees and certificates of job qualifications</p> <p><input type="checkbox"/> Language barriers</p> <p><input type="checkbox"/> Unwillingness of companies to employ refugees</p> <p><input type="checkbox"/> Lack of job offers in the region</p> <p><input type="checkbox"/> Other: _____</p>
<p>7.2. What would you like to change in order to make the entrance in the German labour market easier for you?</p>	

7.3. To what extent do you agree or disagree with the following statements?	I completely agree	I agree	Neither/ Nor	I partly agree	I do not agree	No comment
7.3.1. I am satisfied with my life in Germany.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.2. I am satisfied with my career situation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.3. I am satisfied with my income.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.4. I am satisfied with the integration courses offered.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.5. I am satisfied with the assistance of volunteers from NetzwerkHilfe when it comes to finding internships, training programmes or jobs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.6. I am satisfied with the assistance of the job centre/ employment agency when it comes to finding internships, training programmes or jobs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.7. The formalities for working in Germany are simple and easy to deal with.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.8. The opportunities to find work in Germany are good.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.9. I can recommend others to come to Germany.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3.10. I feel welcome in Germany.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4. If you wish to add any further comments, please use the free space:						

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Veröffentlichungen oder anderen Quellen (auch Internet) entnommen sind, habe ich als solche eindeutig kenntlich gemacht. Von der Ordnung zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis in Forschung und Lehre und zum Verfahren zum Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten habe ich Kenntnis genommen. Die Arbeit ist noch nicht veröffentlicht und noch nicht als Studienleistung zur Anerkennung oder Bewertung vorgelegt worden. Mir ist bekannt, dass Verstöße gegen diese Anforderungen zur Bewertung der Arbeit mit der Note „Nicht ausreichend“ führen sowie die Nichterteilung des angestrebten Leistungsnachweises zur Folge haben.

18.09.2017

Datum



Unterschrift