

Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt

Das Wichtigste in Kürze

- Die Beschäftigungsquoten von Geflüchteten steigen stetig. Mehr als ein Drittel der Geflüchteten, die seit 2015 in Deutschland leben, ist abhängig beschäftigt. Die Erwerbstätigkeitsquoten von Frauen bleiben allerdings weiterhin deutlich hinter denen der Männer.
- Die mittleren Bruttomonatsverdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Vollzeit aus Asylherkunftsländern sind um ca. 43 Prozent niedriger als die aller abhängig Beschäftigten in Vollzeit. Es besteht die Gefahr, dass Geflüchtete auf Dauer in gering entlohnten, niedrig qualifizierten Bereichen beschäftigt werden, mit gravierenden Konsequenzen auf ihre Teilhabemöglichkeiten, Integrationsbemühungen sowie den allgemeinen sozialen Zusammenhalt.
- Die Hauptwirtschaftszweige, in denen Beschäftigte aus Asylherkunftsländern arbeiten, sind: Gastgewerbe (mit einem 40 Prozent Anteil von ausschließlich geringfügig Beschäftigten), Handel bzw. Reparatur und Instandhaltung von Kfz sowie Leiharbeit. Der größte Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie die meisten Abgänge aus der Arbeitslosigkeit entfallen auf die Leiharbeit.
- 48 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Asylherkunfts- ländern üben eine Tätigkeit im Helfer-Bereich aus, im Vergleich zu 15 Prozent bei der Gesamtbevölkerung. Dabei führen 81 Prozent derer, die eine Spezialisten- oder Expertenqualifikation haben, und 45 Prozent derer mit einer Fach- qualifikation eine Beschäftigung unter ihrem Qualifikationsniveau aus.
- Geflüchtete, die eine Arbeitsmarktberatung oder eine arbeitsmarktbezogene Maßnahme durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) erfahren bzw. einen Sprachkurs/Sprachprogramm abgeschlossen haben, weisen höhere Erwerbstätigkeitsquoten auf als solche, die nicht daran teilnehmen. Da allerdings nur ca. 12 Prozent der Geflüchteten an einer flüchtlingspezifischen Maßnahme der BA teilgenommen haben, besteht hier noch erheblicher Handlungsbedarf.
- Der DGB kritisiert die am 07.06.2019 als sog. „Migrationspaket“ vom Bundestag beschlossenen Gesetze, die Geflüchtete betreffen. Teilweise einzeln aber hauptsächlich in ihrer Wechselwirkung entfalten sie katastrophale Folgen für die Integration von Geflüchteten in Arbeitsmarkt und Gesellschaft.

Gliederung:

Das Wichtigste in Kürze
Forderungen des DGB

- 1 Vorbemerkungen
- 2 Beschäftigung steigt, viele sind in Ausbildung
- 3 Aufenthalt
- 4 Einkommen sehr niedrig
- 5 Branchen
- 6 Qualifikationsniveaus
- 7 Handlungsbedarfe
- 8 Fazit

Forderungen des DGB

- Aufstiegsmobilität durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik organisieren: Geflüchtete vor langfristigem Verbleib im Niedriglohnsektor schützen durch Qualifizierung, Ausbildung, Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und bedarfsgerechte Berufsberatung und Arbeitsmarktvermittlung.
- Zugang zu Berufsausbildung und vor allem zu Unterstützungs- und Betreuungsangeboten (z.B. Ausbildungsbegleitende Hilfen, assistierte Ausbildung sowie bei Bedarf sozialpädagogische Betreuung) im Rahmen der Berufsausbildung verbessern und unabhängig von der Bleibeperspektive ausgestalten. Durch die Aufnahme einer Ausbildung sollte sich langfristig eine dauerhafte Bleibeperspektive eröffnen.
- Schaffung einer sicheren Bleibeperspektive über eine Aufenthaltserlaubnis für Geflüchtete, die eine Ausbildung oder ein Hochschulstudium aufnehmen bzw. anschließend einen Arbeitsplatz suchen oder einer qualifizierten Beschäftigung nachgehen.
- Steigerung der Teilnahme an arbeitsmarktbezogenen Programmen der Bundesagentur für Arbeit, an Integrationskursen und berufsbezogenen Deutschkursen sowie Sicherung der Qualität der Sprachkurse.
- Zielgruppenspezifische Förderung von Frauen und Familien hinsichtlich des Zugangs zum Arbeitsmarkt durch Beratung und Begleitung, gepaart mit einem breiteren Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten.
- Informationen über Möglichkeiten der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen so ausgestalten, dass sie mehr Menschen erreichen. Bessere Dokumentation und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen durch den Ausbau von Validierungsverfahren.
- Schutz vor Arbeitsausbeutung durch öffentliche Förderung von flächendeckenden Beratungsangeboten, Verbesserung der Kontrollen von Arbeitsmarktbedingungen und Aufhebung der aufenthaltsrechtlichen Abhängigkeit von einem einzigen Arbeitgeber.
- Beschäftigungsverbote dürfen nicht länger als legitimes Instrument der Migrationssteuerung verwendet werden. Ihre negativen Folgen für die individuelle Gesundheit und Selbstbestimmung sowie auf den Arbeitsmarkt als Ganzes sind verheerend.

1 Vorbemerkungen

Migranten und Geflüchtete unterliegen auf dem Arbeitsmarkt hohen Risiken. Niedrige Bezahlung, eine Beschäftigung unterhalb ihrer Qualifikation, immer wieder drohende Arbeitslosigkeit, oft auch Ausbeutung und Diskriminierung sind für sie Alltag. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen können diese Situation verbessern oder auch weiter verschärfen. Derzeit erleben wir leider, dass der Gesetzgeber ihre Situation weiter verschärft.

Debatten um die Steuerung und erfolgreiche Begrenzung der humanitären Migration prägen den aktuellen öffentlichen und parlamentarischen Diskurs über Geflüchtete und drohen bisherige Fortschritte bei der Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft rückgängig zu machen. Anstatt auf die existierenden Erkenntnisse aufzubauen und verstärkt Maßnahmen zu fördern, die einer schnellen und potentialgerechten Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten dienen, gibt die von der Bundesregierung diesbezüglich eingeschlagene Richtung Grund zur Sorge.

Mit Ausnahme des „Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetzes“ enthalten die am 07.06.2019 durch den Bundestag beschlossenen Gesetze des sog. „Migrationspakets“ gerade in für den DGB entscheidenden Aspekten wie der Zugang von Geflüchteten zu Arbeit und Ausbildung, die Schaffung von Rechtssicherheit sowie die Vermeidung von Arbeitsausbeutung, überwiegend Verschlechterungen. Alarmierend sind vor allem die neu eingeführten Beschäftigungsverbote für große Gruppen von Geflüchteten und die vorgesehenen Kürzungen (in manchen Fällen bis auf null) des schon jetzt unter dem Hartz-IV-Satz liegenden Regelbedarfes nach dem Asylbewerberleistungsgesetz.¹ Verglichen mit dem scheinbar übergeordneten Ziel der Abschreckung weiterer Schutzsuchender, fallen sowohl menschenrechtliche Standards wie die Sicherung eines lebensnotwendigen Existenzminimums oder das Recht auf Arbeit als auch klare Bedarfe des Arbeitsmarktes zweitrangig aus.

Der DGB lehnt diese Priorisierung streng ab und spricht sich, im Einklang mit dem Bundesverfassungsgericht², gegen jegliche migrationspolitische Relativierung der Menschenwürde aus sowie für die gleichberechtigte Teilhabe von Geflüchteten an Arbeitsmarkt und Gesellschaft. Trotz der bisher ernüchternden Bilanz des Gesetzgebers soll also im Folgenden ein vertiefter Blick darauf gerichtet werden, wie Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt angekommen sind um daraus, in einem neuen Anlauf, arbeitsmarktpolitische Handlungsbedarfe und Forderungen abzuleiten.

Aktuelle Daten der Bundesagentur für Arbeit, im Zusammenspiel mit der repräsentativen IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten³ liefern umfassende quantitative Erkenntnisse hierzu. Darüber hinaus vervollständigen Erfahrungen von gewerkschaftlichen und gewerkschaftsnahen Beratungsstellen für Geflüchtete hinsichtlich ihrer Rechte auf dem Arbeitsmarkt dieses Bild mit qualitativen Beispielen aus ihrer direkten praktischen Arbeit.

¹ Für eine Gesamtbewertung der Gesetzesvorschläge der Bundesregierung zu Migration und Asyl s. DGB-Analyse <https://www.dgb.de/-/C1Y>

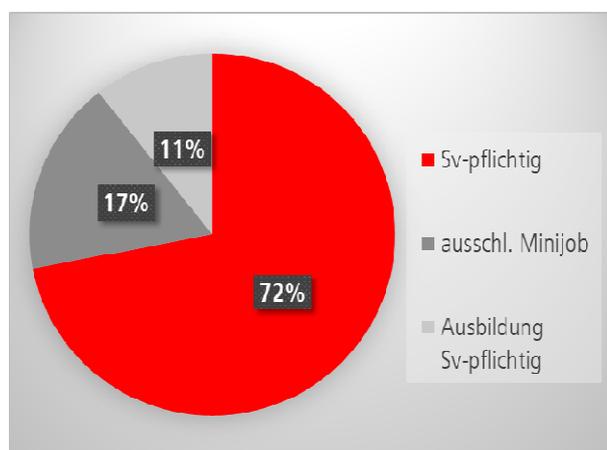
² Urteil des Ersten Senats vom 18. Juli 2012 zur Verfassungswidrigkeit der Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz; 1 BvL 10/10.

³ Brenzel, T.; Brückner, H.; Fendel, T.; Guichard, L.; Jaschke, P.; Keita, S.; Kosyakova, Y.; Olbrich, L.; Trübsetz, P.; Vallizadeh, E. (2019): Flüchtlingsmonitoring Endbericht, IAB, Nürnberg.

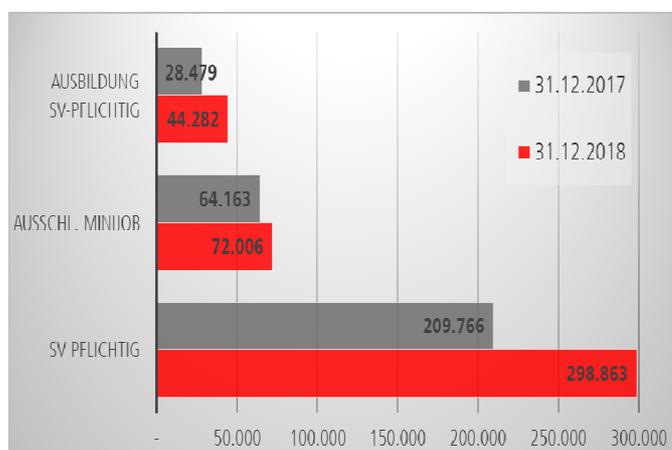
2 Beschäftigung steigt, viele sind in Ausbildung

Die Beschäftigungsquoten von Menschen aus den Haupt-Asylherkunftsländern⁴ steigen stetig und auf den ersten Blick ist erfreulich, dass die Steigerung in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung am höchsten ausfällt. Mehr als ein Drittel der Geflüchteten, die seit 2015 in Deutschland leben, ist abhängig beschäftigt. Der Einzug in die Erwerbstätigkeit findet bei dieser Gruppe schneller statt als bei anderen Geflüchteten in der Vergangenheit und die Erwerbsbeteiligung steigt mit der Länge des Aufenthaltes in Deutschland, so dass zu erwarten ist, dass spätestens fünf Jahre nach dem Zuzug mindestens 50 Prozent dieser Gruppe erwerbstätig sein wird.⁵

Grafik 1: Beschäftigte aus Asylherkunftsländern



Grafik 2: Beschäftigungszuwachs: Beschäftigte aus Asylherkunftsländern



Quelle: Eigene Darstellungen nach Statistik der BA, Stichtag 31.12.2018

Die Zahlen der Geflüchteten, die sich in einer sozialversicherungspflichtigen Berufsausbildung befinden, sind 2018 im Vergleich zu den Vorjahresmonaten auch um fast 60 Prozent gestiegen. Das Interesse Geflüchteter an beruflicher Bildung ist gemäß der IAB-BAMF-SOEP-Befragung sehr groß: 71 Prozent der Männer und knapp 60 Prozent der Frauen streben eine Berufsausbildung oder ein Studium an.⁶ Die aktuellen Zahlen der Ausbildungsstatistik spiegeln diese hohen Erwerbsaspirationen allerdings noch nicht wider.⁷ Obwohl die

⁴ Die Arbeitsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit trifft Aussagen über Geflüchtete anhand von zwei unterschiedlichen Kategorien: einerseits als „Staatsangehörige von Asylherkunftsländern“ (darunter fallen Staatsangehörige von Eritrea, Nigeria, Somalia, Afghanistan, Irak, Iran, Pakistan, Syrien – die aber nicht zwangsläufig einen Fluchthintergrund haben) oder Personen „Im Kontext der Fluchtmigration“ (darunter fallen unabhängig von der Staatsangehörigkeit Menschen die eine Aufenthaltserlaubnis Flucht, eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung haben – nicht aber ihre Familienangehörige).

⁵ Brücker, H.; Jaschke, P.; Keita, S. (2019): Zuwanderung und Asyl, Integrationsfähigkeit und Fachkräfteeinwanderungsgesetz, IAB Stellungnahme 3/2019, IAB, Nürnberg.

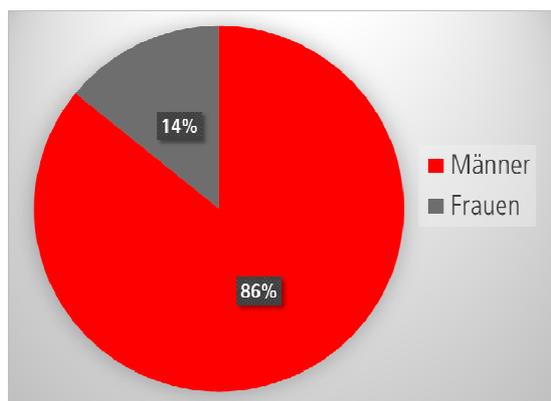
⁶ Brenzel, T.; Brücker, H.; Fendel, T.; Guichard, L.; Jaschke, P.; Keita, S.; Kosyakova, Y.; Olbrich, L; Trübsetter, P.; Vallizadeh, E. (2019): Flüchtlingsmonitoring Endbericht, IAB, Nürnberg.

⁷ Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Berichtsjahr 2018/2019, Berichtsmonat März 2019

Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund für eine Berufsausbildung steigt, belaufen sich die erfolgreichen Übergänge in Ausbildung trotzdem nur auf knapp 31 Prozent der Bewerberinnen und Bewerber.

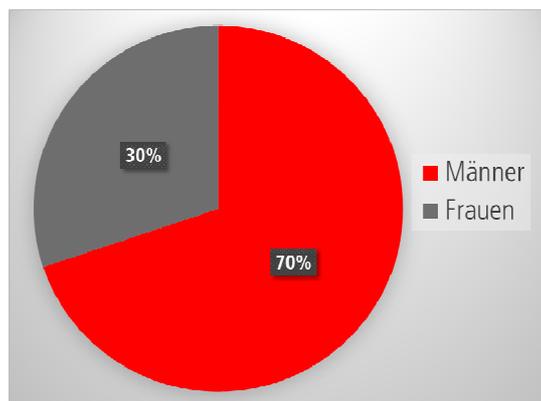
Es besteht ein großer Handlungsbedarf, um einerseits ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen zu gewährleisten und andererseits bestehende Fördermöglichkeiten (Einstiegsqualifizierung, Assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen) weiter bekannt zu machen, damit die Bereitschaft auf Seiten der Unternehmen steigt, Jugendliche mit Förderbedarf auszubilden.

Grafik 3: Beschäftigte aus Asylherkunftsländern



Quelle: Eigene Darstellung nach Statistik der BA, Stichtag 31.12.2018

Grafik 4: Arbeitsuchende im Fluchtcontext



Quelle: Eigene Darstellung nach Statistik der BA, Stichtag Juni 2019

Der auffällig geringe Anteil von erwerbstätigen Frauen ist einerseits auf ihre insgesamt niedrigere Repräsentation innerhalb der Gruppe mit Fluchterfahrung zurückzuführen, hat aber gemäß IAB-BAM-SOEP Befragung auch darüber hinausgehende Ursachen. Familiäre Bedingungen spielen dabei eine entscheidende Rolle. Die Anwesenheit kleiner Kinder im Haushalt verringert die Wahrscheinlichkeit der Erwerbstätigkeit von Frauen, der Teilnahme an Sprach- und Integrationskursen und den täglichen Zeitaufwand, der in die eigene Bildung investiert wird. Da allerdings auch bei Geflüchteten ohne eigene Kinder im Haushalt ein erheblicher Geschlechterunterschied bei der Erwerbsbeteiligung besteht (6 Prozent der Frauen und 30 Prozent der Männer), scheinen auch andere Faktoren zu diesem Unterschied beizutragen:

- weniger mitgebrachte Berufserfahrungen: nur 37 Prozent, im Vergleich zu 70 Prozent bei den Männern
- leicht niedrigere formelle Bildungserfahrungen, vor allem im Bereich der Hochschul- und Universitätsbildung
- niedrigere Bildungs- und Erwerbsaspirationen: 59 Prozent der Frauen gegenüber 71 Prozent der Männer streben eine Berufsausbildung oder ein Studium in Deutschland an, 62 Prozent der Frauen gegenüber 89 Prozent der Männer streben eine Erwerbstätigkeit an.

Es ergibt sich daraus die Notwendigkeit einer gezielten Förderung durch ganz klar auf die Bedarfe von Frauen und Familien zugeschnittene Beratung und arbeitsmarktspezifischen Maßnahmen, gepaart mit einem breiteren Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten, um

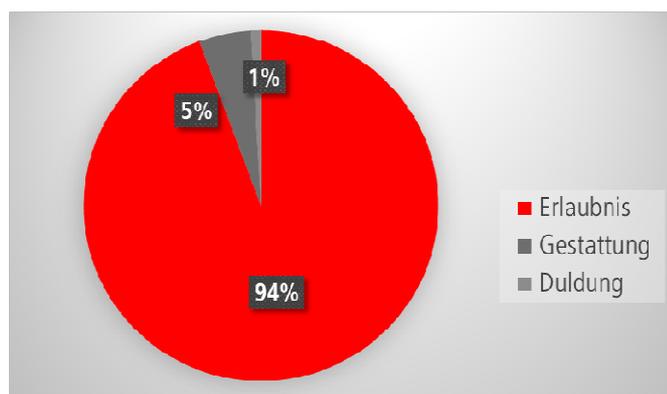
Erwerbslosigkeit aufgrund familiärer Verpflichtungen zu reduzieren. Existierende Programme der Bundesagentur für Arbeit (BA) wie „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge“ sollten ausgebaut und flächendeckend angeboten werden⁸. Dabei soll für Berufsberaterinnen und -berater der BA selbst die Möglichkeit zur interkulturellen Qualifizierung gewährleistet werden (z.B. durch bezahlte Freistellung, Übernahme der Lehrgangskosten), um einerseits vorhandene kulturelle und gesellschaftliche Vorstellungen der Frauen berücksichtigen zu können, aber andererseits auch nicht klischeehafte Rollenbilder zu reproduzieren und z.B. Frauen nicht ausschließlich hinsichtlich der Beschäftigungsaufnahme in Branchen wie Pflege oder Erziehung zu beraten.

3 Aufenthalt

a. Mehrheit der Arbeitssuchenden hat Aufenthaltserlaubnis

Durch die 2016 neu eingeführten Kategorien in der BA - Statistik ist es erstmals bei den Arbeitssuchenden und Arbeitslosen ersichtlich, in welcher Status-Kategorie sie sich aufenthaltsrechtlich befinden. Bisher war nur eine Kategorisierung nach Staatsangehörigkeit möglich, die nicht deckungsgleich mit einem Fluchthintergrund ist. Die große Mehrheit der aktuell arbeitssuchenden Geflüchteten hat demnach eine Aufenthaltserlaubnis. Der geringe Anteil von Arbeitssuchenden mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung ist verwunderlich. Eine Erklärung könnte sein, dass dies auf Wohnsitzauflagen und Beschäftigungsverbote zurückzuführen ist. Um Klarheit über die Möglichkeiten der Beteiligung einer großen Gruppe von Menschen im Fluchtcontext an den Arbeitsmarkt wird vom DGB eine Veröffentlichung der bundesweiten Zahlen über verhängte Beschäftigungsverbote bei Geduldeten durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge angeregt.

Grafik 5: Arbeitssuchende im Fluchtcontext



Quelle: Eigene Darstellung nach Statistik der BA, Juni 2019

Der DGB lehnt Arbeitsverbote und damit die gezielte Unterbindung gesellschaftlicher Teilhabemöglichkeiten für Menschen mit Duldung und Aufenthaltsgestattung ab. Diese schließen die Möglichkeit aus, durch eine legale Beschäftigung seinen Unterhalt zu verdienen, ignorieren die Anforderungen des Arbeitsmarktes nach qualifizierten Fachkräften und verursachen eine grundsätzliche Gefahr von Schwarzarbeit und Arbeitsausbeutung. Außerdem

⁸ bis Dezember 2018 gab es lediglich 142 Teilnehmende.

schränken sie das allgemeine, individuelle Menschenrecht auf Arbeit ein, so wie dies in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte festgelegt ist.

Anstatt den Menschen Wege in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, verschärft die Bundesregierung die Bedingungen zusätzlich. Durch die Verabschiedung des sog. „Geordneten Rückkehrgesetzes“ werden Beschäftigungsverbote massiv ausgeweitet. Das Ziel dieser Maßnahmen, die keiner menschenrechtlichen, arbeitsmarkt- oder gesellschaftspolitischen Logik entsprechen, scheint allein die Abschreckung zu sein. Sie werden verheerende individuelle und gesellschaftliche Konsequenzen haben und die Integration nachhaltig erschweren. Der DGB lehnt das sog. „Geordnete-Rückkehr-Gesetz“ ab und fordert eine generelle Aufhebung von Beschäftigungsverboten.

b. Unsicherer Status begünstigt Lohndumping und Ausbeutung

Die Ergebnisse der IAB-BAMF-SOEP Befragung sprechen dafür, dass Menschen mit einem unsicheren Aufenthaltsstatus möglichst schnell versuchen, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und häufiger eine geringfügige Beschäftigung oder niedrig entlohnte Tätigkeiten annehmen, als Geflüchtete, die schon eine Aufenthaltserlaubnis haben.⁹ Auch für einen Antrag auf Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen scheint die dauerhafte Bleibeperspektive entscheidend zu sein: nur 16 Prozent der geduldeten und 19 Prozent der gestatteten Geflüchteten beantragen eine Anerkennung verglichen mit 40 Prozent unter denen, die schon eine Aufenthaltserlaubnis haben. Bei einer drohenden Abschiebung erscheint die Option, schnell Geld zu verdienen sinnvoller als die Investition in die Zukunft. Finanzielle Abhängigkeiten, die für oder durch die Flucht entstanden sind oder familiäre Verpflichtungen, müssen schnellstmöglich bedient werden. Andererseits haben Geduldete oder Menschen aus Ländern ohne sog. „Bleibeperspektive“ oft gar keinen Zugang zu Sprachkursen oder Förderungsmaßnahmen von Aus- und Weiterbildung. Auch für Arbeitgeber ist die Unsicherheit bezüglich der Länge ihres Aufenthalts in Deutschland ein oft genannter Grund warum sie Geflüchtete nicht einstellen.¹⁰

Der DGB fordert daher eine echte Bleibeperspektive für Menschen, die sich schon in Deutschland aufhalten, und hier eine Ausbildung, ein Hochschulstudium oder eine qualifizierte Beschäftigung aufnehmen möchten. Sie sollten dafür eine Aufenthaltserlaubnis bekommen und Zugang zu Unterstützungs- und Betreuungsangeboten, unabhängig vom Herkunftsland oder sog. „Bleibeperspektive“ erhalten. Das aktuelle Gesetz über „Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung“¹¹ wird dieser Forderung nicht gerecht, da es lediglich eine „vorübergehende Aussetzung der Abschiebung“ (sog. Duldung) schafft und diese auch mit Wartezeiten und zusätzlichen Hürden versieht. Dies sollte grundsätzlich überdacht werden.

⁹ Brücker, Herbert et al. (2019): Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, IAB-Kurzbericht, 3/2019, IAB, Nürnberg.

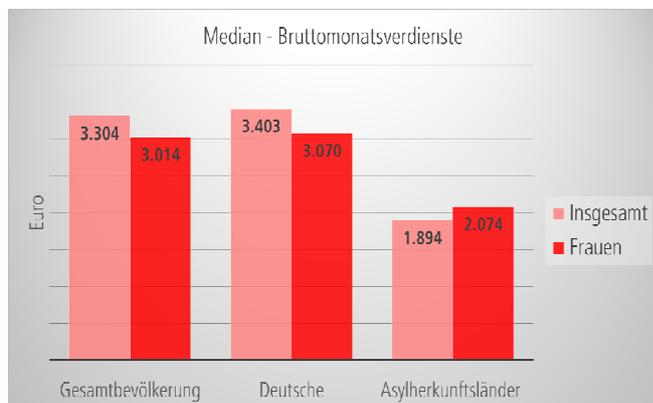
¹⁰ OECD (2017): Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit. Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland, OECD.

¹¹ s. Bewertung des DGB zu den Entwürfen für ein Fachkräfteeinwanderungsgesetz und ein Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung (Kabinettsfassung)

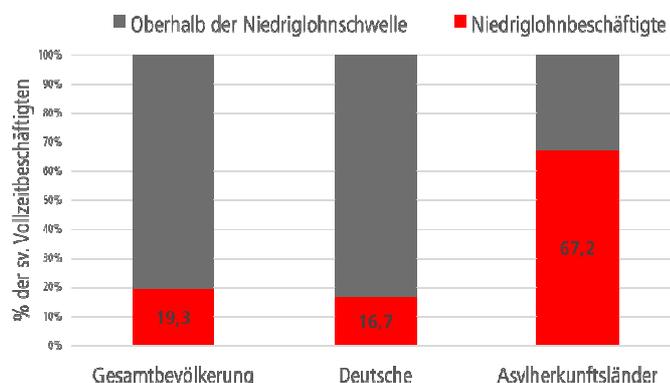
<https://www.dgb.de/downloadcenter/++co++34b7909e-2629-11e9-8799-52540088cada>

4 Einkommen sehr niedrig

Grafik 6: Median Bruttomonatsverdienste



Grafik 7: Beschäftigte in Vollzeit mit Einkommen unter der Niedriglohnschwelle



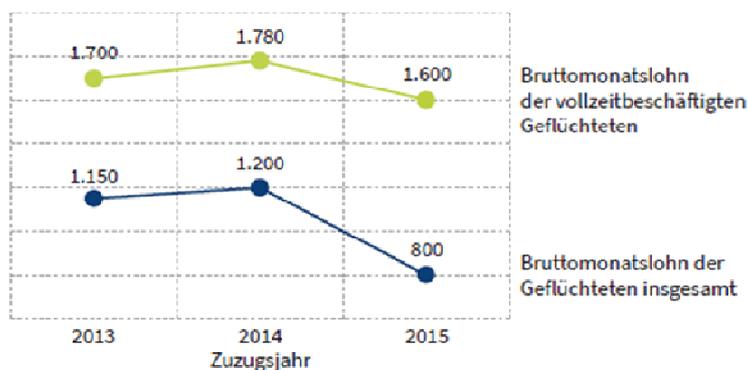
Quelle: Eigene Darstellungen nach Statistik der BA, Stichtag 31.12.2018

Die Zufriedenheit der Geflüchteten mit ihrem Einkommen liegt gemäß IAB-BAMF-SOEP Befragung signifikant unter der der Deutschen und sogar unter der, anderer Zuwanderergruppen in Deutschland. Dass das keine unbegründete Einschätzung ist, zeigen die mittleren Bruttomonatsverdienste der Beschäftigten aus Asylherkunftsländern in Vollzeit. Diese sind um ca. 43 Prozent niedriger als die der Gesamtbevölkerung. Bei einer 40-Stunden-Woche bedeutet das ein mittleres Lohnniveau, das nur geringfügig über dem Mindestlohn liegt. Über 60 Prozent der Vollzeit-Beschäftigten aus Asylherkunftsländern befanden sich 2017 sogar unterhalb der Niedriglohnschwelle. Wenn man die 71.329 ausschließlich geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse dazuzählt, wird deutlich, dass sogar dieser enorme Anteil nur die Spitze des Eisbergs darstellt.

Grafik 8:

Bruttomonatslöhne der Geflüchteten insgesamt und von Vollzeitbeschäftigten, nach Zuzugsjahr

Bruttomonatslohn, in Euro (Median)



Quelle: IAB-Kurzbericht 3/2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung

Das DIW belegt in einer aktuellen Studie¹², dass die Lohnmobilität in Deutschland kaum zunimmt und eine Beschäftigung im Niedriglohnsektor in den wenigsten Fällen ein Sprung-

¹² Grabka, M.; Schröder, C. (2019): Der Niedriglohnsektor in Deutschland ist größer als bislang angenommen, DIW Wochenbericht 14/2019, DIW, Berlin.

brett in eine höher entlohnte Tätigkeit darstellt. Die Mehrheit der Geringverdiener (etwa zwei Drittel) bleibt demzufolge zumindest mittelfristig in ihrer Lohngruppe. Es besteht daher die große Gefahr, dass Geflüchtete auf Dauer in gering entlohnten, niedrig qualifizierten Bereichen beschäftigt werden, mit den dazugehörigen Konsequenzen der Erwerbs- und Altersarmut, einer starken Angewiesenheit auf aufstockende Lohnersatzleistungen und mangelnder sozialer Teilhabe. All diese Aspekte könnten sich negativ auf Integrationsbemühungen und den sozialen Zusammenhalt auswirken, wenn nicht durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik gegengesteuert wird.

Anders als bei Deutschen und der Gesamtbevölkerung liegen die mittleren Einkommen von Frauen aus Asylherkunftsländern höher als die von Männern. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass nicht alle Frauen aus Asylherkunftsländern auch einen Fluchthintergrund haben, sondern möglicherweise andere Aufenthaltsstatus, die eine qualifizierte, überdurchschnittlich bezahlte Beschäftigung voraussetzen. Dadurch, dass weniger Frauen im Kontext der Fluchtmigration nach Deutschland kommen als Männer wäre davon auszugehen, dass solche mit anderem Aufenthaltsstatus stärker ins Gewicht fallen. Es wäre allerdings eine Untersuchung wert, ob das der einzige Grund dafür ist, oder ob Bildung, Qualifizierung, Wirtschaftssektoren und Tarifbindung oder generelles Verhalten auf dem Arbeitsmarkt auch spezifische Einflussfaktoren darstellen.

Die allgemein geringen Einkommensniveaus von Geflüchteten im Rahmen einer Vollzeitbeschäftigung sind sowohl ein Ausdruck der allgemeinen Lohnniveaus und der niedrigen Tarifbindung in den Branchen, in denen sie vorrangig unterkommen, als auch eine Folge der niedrigen Anforderungs- und Qualifizierungsniveaus der ausgeübten Tätigkeiten. Die hohen Lohnabschläge sind ein Zeichen dafür, dass Migranten bei den Einkommen diskriminiert werden. Viele Arbeitgeber sind offensichtlich eher an einer kurzfristigen Tätigkeit interessiert, anstatt langfristig in die Menschen zu investieren.

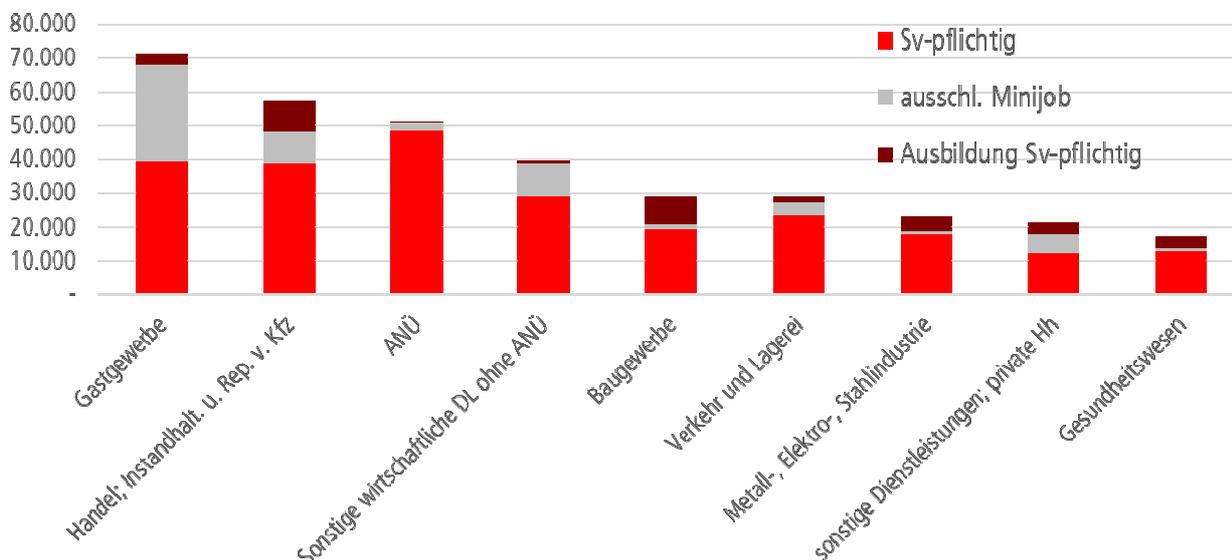
5 Branchen

Die Kehrseite des deutlichen Zuwachses an sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung bei Geflüchteten wird deutlich bei einem Blick in die Branchen, in denen diese unterkommen: der größte Anteil sozialversicherungspflichtiger Stellen entfällt auf die Leiharbeit. Wenn man die ausschließlich geringfügige Beschäftigung dazuzählt, sind die Hauptbranchen, in denen Geflüchtete arbeiten, das Gastgewerbe, Handel bzw. Instandhaltung und Reparatur von Kfz und Leiharbeit. Das sind auch die Hauptbranchen, in denen die BA die höchsten Abgänge aus der Arbeitslosigkeit verzeichnet.

Einerseits haben hier Sprachkenntnisse und nicht vorhandene formelle berufliche Qualifikationen möglicherweise eine geringere Relevanz so dass, eine schnelle Arbeitsmarktintegration möglich wird. Andererseits aber sind diese Branchen von Niedriglöhnen, atypischer Beschäftigung und einer hohen Fluktuation geprägt. Im Gastgewerbe zum Beispiel haben 40 Prozent der Beschäftigten mit Fluchthintergrund ausschließlich einen Minijob. In der

Branche gibt es generell eine geringe Tarifbindung, einen hohen Anteil an nicht qualifizierten Beschäftigungsverhältnissen und ein erhöhtes Risiko von Mindestlohngehungen¹³.

Grafik 9: Beschäftigungsbranchen Asylherkunftsländer

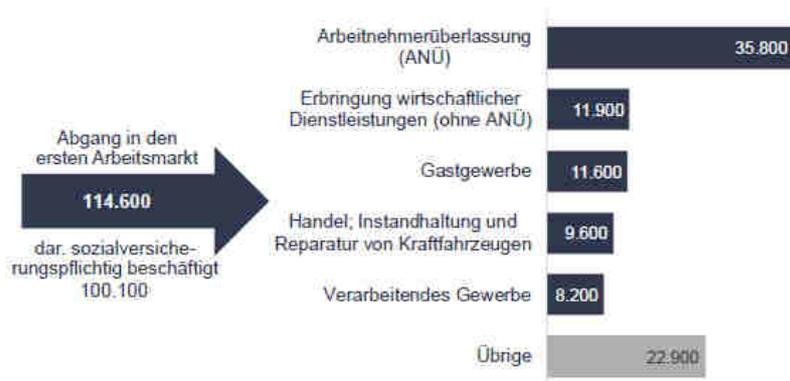


Quelle: Eigene Darstellung nach Statistik der BA, Stichtag 31.12.2018

Grafik 10: Abgänge aus Arbeitslosigkeit

Mehr als jede Dritte Beschäftigungsaufnahme erfolgt in die Arbeitnehmerüberlassung
 Abgang aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung am 1. Arbeitsmarkt nach Wirtschaftszweigen

April 2018 – März 2019 für Personen im Kontext Fluchtmigration



Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik

Quelle: BA, Juni 2019

¹³ Pusch, Toralf (2018): Lohnausfälle und entgangene Sozialbeiträge durch Mindestlohngehungen, Policy Brief WSI 03/2018, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.

Aus Sicht des DGB ist vor allem auch die steigende Beschäftigung in der Leiharbeit eine sehr problematische Entwicklung. Die Beschäftigung bei Verleihunternehmen ist immer noch extrem unsicher. Rund 50 Prozent der beendeten Arbeitsverhältnisse dauern weniger als drei Monate. Wenn nach kurzer Suchzeit keine Anschlussbeschäftigung gefunden werden kann, werden in der Regel die Arbeitsverhältnisse beendet und die Beschäftigten melden sich arbeitslos. Bei Geflüchteten, vor allem bei solchen mit einem unsicheren Aufenthalt, folgt daraus eine starke Unsicherheit bezüglich ihres Aufenthaltsstatus und ihrer Existenzgrundlage. Zudem werden dadurch, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in vielen Entleihbetrieben eine Sonderstellung haben und einen geringen Kontakt zur Stammbesellschaft, auch wichtige Teilhabe- und Integrationseffekte einer Beschäftigung geschmälert (z.B. Spracherwerb). Auch unter dem Aspekt der beruflichen Aufwärtsmobilität ist die Leiharbeit als Hauptbranche problematisch: rund 55 Prozent der Beschäftigten sind hier als Helfer eingestuft¹⁴ und werden dementsprechend entlohnt, unabhängig davon ob sie eine Fachausbildung oder sogar einen Hochschulabschluss haben. Es wird nicht systematisch in die Weiterbildung bzw. Ausbildung der Beschäftigten investiert. Wenn Weiterbildungen angeboten werden, sind diese oft sehr kurz und auf die konkrete Tätigkeit orientiert (z.B. bestimmte Befähigungsnachweise). Da Geflüchtete oft noch berufliche Defizite haben, bzw. im Inland noch die Anerkennung ihrer Qualifikation nachholen müssen, sind sie auf eine längere Beschäftigung angewiesen, in der sie die notwendigen Qualifikationen erwerben können. Ein Verleihunternehmen kann dies nicht gewährleisten.

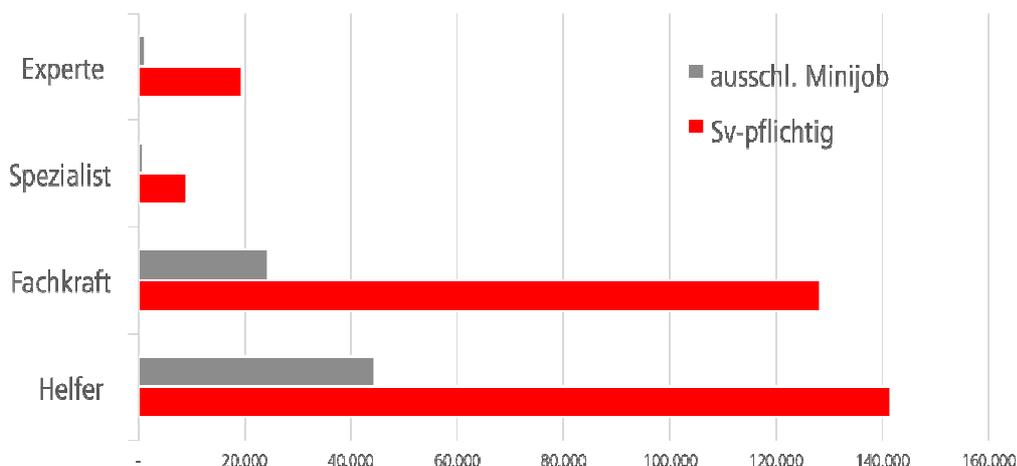
Die berufliche Ausbildung scheint, mit wenigen Ausnahmen, in den wichtigsten Branchen, in denen Geflüchtete beschäftigt werden, kaum eine Rolle zu spielen. Und das, obwohl viele der Branchen nach eigenen Angaben unter Fachkräftemangel leiden. Ein genauer Blick auf das Anforderungsniveau der Tätigkeiten, die Geflüchtete in diesen Branchen ausüben, wirft zumindest Fragen auf.

6 Qualifikationsniveau

Ersichtlich wird aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, dass ein Großteil der sozialversicherungspflichtigen Geflüchteten eine Tätigkeit im Helfer-Bereich ausübt (48 Prozent). Bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind das sogar 62 Prozent. Gewissermaßen kann der hohe Anteil von Geflüchteten in Tätigkeiten mit einem niedrigen Qualifikationsniveau durch geringe Niveaus an mitgebrachten formellen Bildungs- und Qualifikationsniveaus erklärt werden: sowohl die Statistik der BA in Bezug auf Arbeitsuchende als auch die IAB-BAMF-SOEP Befragung belegen das.

¹⁴ Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Januar 2019): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit, Nürnberg.

Grafik 11: Beschäftigte am Arbeitsort aus Asylherkunftsländern - Anforderungsniveau



Quelle: Eigene Darstellungen nach Statistik der BA, Stichtag 31.12.2018

Allerdings zeigen Studien auch, dass ein Großteil der Geflüchteten ausreichend schulische und berufliche Grundlagen mitbringt, um eine Aus- und Weiterbildung erfolgversprechend abzuschließen. Insgesamt ergibt die IAB-BAMF-SOEP Befragung einen 87 prozentigen Schulbesuch bei Geflüchteten, von denen 59 Prozent auch einen schulischen Abschluss erworben haben. Die Anzahl der arbeitssuchenden Geflüchteten, die ein Abitur haben, ist sogar höher als die der Gesamtbevölkerung. Bei Bewerberinnen und Bewerbern für eine Ausbildung haben ca. 80 Prozent mindestens einen Hauptschulabschluss.

Wenn es um informelle Bildungserfahrungen geht, werden die maßgeblichen Vorerfahrungen, die Geflüchtete mitbringen, noch deutlicher: im Durchschnitt neun Jahre waren sowohl Frauen als auch Männer in ihren Heimat- und Transitländern vor der Ankunft in Deutschland Vollzeit beschäftigt.

Grafik 12: Mitgebrachte Berufserfahrungen, Geflüchtete

	Berufserfahrung im Heimatland in Prozent	Berufserfahrung im Heimat- bzw. Transitland in Prozent
Männer	69	74
Frauen	34	37

Quelle: IAB Flüchtlingsmonitoring Endbericht 2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung

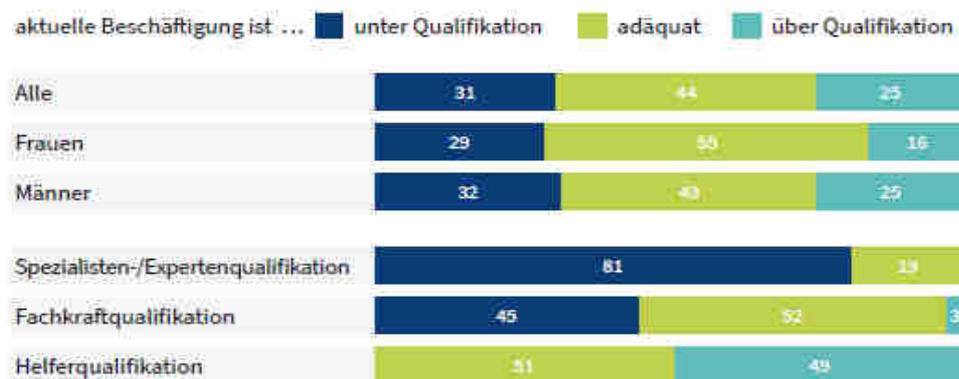
So darf eine Tätigkeit im niedrigen Qualifikationsbereich höchstens für den kurzfristigen Einstieg von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt relevant sein und von weiteren damit vereinbaren Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung flankiert werden, damit sich diese nicht zu einer Sackgasse entwickelt. Bereits jetzt weisen die Ergebnisse der IAB-BAMF-SOEP Befragung starke Abweichungen zwischen der Qualifikation von Geflüchteten und dem Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeiten aus. Vor allem im Bereich der Geflüchteten mit einer Spezialisten- oder Expertenqualifikation geben 81 Prozent der Befrag-

ten an, unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt zu sein. Auch im Bereich der Fachkräfte sind 45 Prozent der Befragten überqualifiziert.

Grafik 13:

Übereinstimmung zwischen der Qualifikation von Geflüchteten und den Tätigkeitsanforderungen im ausgeübten Beruf

Anteile an den Erwerbstätigen im Alter von 18 bis 65 Jahren, in Prozent



Quelle: IAB-Kurzbericht 3/2019; IAB-BAMF-SOEP-Befragung

Angesichts dieser Erkenntnisse birgt der aktuell große Anteil von Geflüchteten in Helfertätigkeiten die Gefahr, dass diese unter ihren Potentialen eingesetzt werden und unter ihrem Qualifikationsniveau bezahlt werden. Geflüchtete gehören gemäß Eckpunktepapier der Bundesregierung zum inländischen Fachkräftepotential¹⁵. Dieses Potential soll durch Beratung und Qualifizierung ausgeschöpft werden. Deshalb gilt es, bisherige Anstrengungen für die Anerkennung, Weiterbildung und Qualifizierung auszuweiten und zu intensivieren.

7 Handlungsbedarfe

a. Anerkennung, Weiterbildung und Qualifizierung

Es müssen alle Anstrengungen unternommen werden, die Qualifizierung während der Beschäftigung zu stärken. Die Bundesagentur für Arbeit ist diesbezüglich schon jetzt einer der wichtigsten Akteure:

- der Zugang von Geflüchteten zu ihrem ersten Job fand zu 27 Prozent über die BA und Jobcenter statt (deutlich mehr als bei anderen Gruppen von Zuwanderern, aber nachrangig zum Zugang über soziale Kontakte, die in 45 Prozent der Fälle genutzt wurden).
- Menschen, die eine BA-Beratung in Anspruch nehmen, weisen mit 31 Prozent eine doppelt so hohe Erwerbsquote auf als solche, die keine Beratung erhalten.
- Absolventinnen und Absolventen eines Sprachkurses oder einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme der BA haben eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit erwerbstätig zu sein als solche, die nicht teilnehmen. Am höchsten (35 Prozent) ist die Erwerbstätigkeit

¹⁵ https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/eckpunktepapier-fachkraefteeinwanderung.pdf?__blob=publicationFile&v=1

bei Absolventinnen und Absolventen von ESF-BAMF-Kursen zu berufsbezogenem Deutsch.

Trotz dieser nachgewiesenen positiven Effekte haben bisher gemäß IAB-BAMF-SOEP Befragung jedoch nur ca. 12 Prozent der Geflüchteten an einer flüchtlingsspezifischen Maßnahme der BA teilgenommen. Dieser Anteil muss deutlich wachsen, damit das Fachkräftepotential der Geflüchteten ernsthaft ausgebaut werden kann.

Dabei soll die Qualität der Angebote nicht außer Acht geraten. Bei den Integrationskursen und berufsbezogenen Sprachkursen hängt die Qualität wesentlich von Rahmenbedingungen wie Stundenanzahl, Kursgröße und Spezialangeboten wie Grundbildung ab. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse der Dozentinnen und Dozenten müssen zu Gunsten von Feststellungen zurückgedrängt werden. Mindestens aber muss den Dozenten eine verbindliche Zusage über ein Jahresstundenkontingent gemacht werden. Aufgrund der inhaltlichen und pädagogischen Anforderungen ist kurzfristig eine Orientierung der Vergütung an die des öffentlichen Dienstes (TVöD) erforderlich, die vertraglich abgesichert werden muss. Auch müssen Wartezeiten von Menschen, die eine Verpflichtung bzw. Berechtigung für einen Sprachkurs erhalten, bis hin zum tatsächlichen Aufnahmezeitpunkt deutlich verkürzt werden. Im Moment betragen diese im Schnitt über acht Monate.¹⁶

Um von einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt sprechen zu können, darf man aber weder bei Sprachkursen noch bei einer einfachen Vermittlung stehen bleiben. Die Qualifizierung muss der nächste Schritt sein. Verantwortung tragen hier sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitsagenturen. Die Agenturen müssen offensiv und proaktiv die Arbeitgeber auf die Möglichkeiten hinweisen, die Arbeitgeber und die Geflüchteten beraten und helfen, bei der Umsetzung der Maßnahmen. Auch Gewerkschaften und Betriebsräte können ihren Beitrag leisten, indem sie helfen, betriebliche Probleme zu lösen und mit den Geflüchteten zusammen Konzepte für deren Weiterbildung entwickeln.

Das Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz ist ein guter Schritt in diese Richtung:

- Der Zugang zur Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) wird auf eine größere Gruppe von Geflüchteten ausgeweitet,
- Gestattete Geflüchtete können „vermittlungsunterstützende Leistungen der aktiven AM-Förderung“ in Anspruch nehmen,
- Die Teilnahme an Integrations- und berufsbezogenen Deutschkursen wird ebenfalls ausgeweitet und während des ALG-I-Bezugs möglich.

Einzig die beibehaltenen oder zum Teil sogar neu eingeführten Wartezeiten für Geduldete und Gestattete beim Zugang zu Beratung, Maßnahmen und Förderung erscheinen nicht sinnvoll und sollten gestrichen werden.

Jetzt gilt es diese neuen Möglichkeiten bekannt zu machen und in die Beratungspraxis der Agenturen zu integrieren.

Im Bereich der Anerkennung ausländischer Qualifikationen gibt es ebenfalls ein deutliches Verbesserungspotential. Lediglich 34 Prozent der Geflüchteten mit beruflicher oder akade-

¹⁶ Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Filiz Polat, Luise Amtsberg, Canan Bayram, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (2019), Drucksache 19/9464.

mischer Ausbildung haben bislang einen Antrag auf Anerkennung gestellt. Den Gründen, warum viele bislang noch nicht diesen Weg gegangen sind, kann man entnehmen, dass in vielen Fällen noch Unsicherheit über die Notwendigkeit oder den Ablauf eines solchen Verfahrens herrscht: 17 Prozent wissen nicht, ob ihr Beruf reglementiert ist oder nicht, 12 Prozent verzichten auf eine Antragsstellung, weil sie nicht genug Informationen haben, 23 Prozent weil sie denken, es sei nicht relevant, 18 Prozent wegen fehlender Dokumente¹⁷. Dabei zu berücksichtigen sind auch Erkenntnisse der IAB-BAMF-SOEP Befragung, wonach Geflüchtete, die nach drei Jahren in Deutschland keine Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikationen beantragt haben, dies mit hoher Wahrscheinlichkeit auch später nicht mehr tun werden. Es gibt also ein relativ kurzes Zeitfenster, in dem Informationen über Möglichkeiten der Anerkennung so ausgestaltet werden müssen, dass sie mehr Leute erreichen und vor allem die Angebote bezüglich einer Anerkennung informeller Bildungserfahrungen ausgebaut werden müssen.

Bisher finden im deutschen Berufsbildungssystem - anders als in anderen europäischen Ländern - informell erworbene Kompetenzen (z.B. Berufserfahrung, berufliches Erfahrungswissen, Ehrenamtserfahrung etc.) wenig Berücksichtigung. Bei Geflüchteten spielt diese Art von Kompetenzen aber eine wichtige Rolle und deren Anerkennung sollte angestrebt werden. Dies setzt belastbare und verbindliche Verfahren voraus, die diese erfassen, anschlussfähig und aussagekräftig dokumentieren und zum anderen in geregelten Verfahren feststellen und zertifizieren. Unbedingt zu vermeiden sind Parallelstrukturen zu bestehenden Berufsbildungs- und Hochschulsystemen. Wenn die Validierung informeller Kompetenzen eine positive Wirkung für die Geflüchteten erzielen soll, muss sie Teil des jeweiligen Bildungssystems werden und dieses ergänzen. Das Pilot-Projekt „Valikom“ (seit 2018 „Valikom Transfer“), das vom BMBF seit 2016 gefördert und bei Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern angesiedelt ist, liefert wichtige Erfahrungen für ein solches standardisiertes Verfahren. Der DGB begrüßt die Stoßrichtung dieses Pilotprojekts und befürwortet eine Konkretisierung sowie eine Erprobung über das duale Berufsbildungssystem hinaus. Die bundesweit verbindliche Verankerung dieses erprobten Validierungsverfahrens ist auch Gegenstand der Verabredungen der Nationalen Weiterbildungsstrategie¹⁸. Im Sinne der Fachkräftebedarfssicherung und der Garantie von fairen Teilhabechancen für Geflüchtete, sollten Möglichkeiten der Umsetzung eines solchen erprobten Validierungsverfahrens unter Einbezug der Sozialpartner zügig geprüft werden.

b. Schutz vor Arbeitsausbeutung

Aktuelle Berichte und Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass Geflüchtete einen besonders verletzbaren Status auf dem Arbeitsmarkt haben und Gefahr laufen, bei der Arbeit ausgebeutet zu werden. Dies ist teilweise auf migrationsbezogene Faktoren zurückzuführen, wie etwa fehlende Sprachkenntnisse, Systemwissen, Netzwerke oder durch die Flucht erzeugte finanzielle Abhängigkeiten. Allerdings sind die entscheidenden Faktoren oft auf strukturelle Benachteiligungen zurückzuführen:

¹⁷ Brenzel, T.; Brücker, H.; Fendel, T.; Guichard, L.; Jaschke, P.; Keita, S.; Kosyakova, Y.; Olbrich, L.; Trübswetter, P.; Vallizadeh, E. (2019): Flüchtlingsmonitoring Endbericht, IAB, Nürnberg.

¹⁸ https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=3

- Die Verbreitung prekärer Beschäftigung in Branchen, in denen Geflüchtete unterkommen, schafft Möglichkeiten für Rechtsverletzungen und erschwert die Ahndung ausbeuterischer Arbeitsverhältnisse.

Eine Fallkonstellation aus der Praxis des IQ Projektes Faire Integration veranschaulicht die Risiken, denen Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sind, und zeigt, wie sogar niedrige Branchenmindestlöhne umgangen werden:

Menschen werden unter Vereinbarung eines festen Mindestmonatsgehalts in der Leiharbeit eingestellt. Wenn die Leiharbeitsfirmen keine Aufträge haben und die Geflüchteten nicht eingesetzt werden können, werden diese in „unbezahlten Urlaub“ geschickt. Hierzu legen sie den Geflüchteten einen Antrag auf unbezahlten Urlaub vor und lassen diesen unterschreiben, so dass die Firma später argumentieren kann, dass es der Wunsch des/der Geflüchteten war, in unbezahlten Urlaub zu gehen und sie sie deshalb nicht einsetzen konnten. Die Geflüchteten müssen jedoch in diesem Zeitraum jederzeit abrufbereit sein. Bezahlt werden sie dann aber am Ende des Monats nur für die tatsächlich eingesetzten Stunden.¹⁹

- Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen, die ihnen eine Beschäftigung nur vorübergehend, nachrangig oder vielmals gar nicht erlauben, schränken ihre Möglichkeiten stark ein, mit dem Arbeitgeber zu verhandeln und sich gegen Ausbeutung ggf. rechtlich zu wehren. Eine der schwierigsten Konstellationen besteht, wenn der Aufenthalt langfristig an eine konkrete Arbeits- oder Ausbildungsstelle gebunden ist, wie bei der aktuellen Ausgestaltung der Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung. Es besteht zwar die Möglichkeit, einmalig die Ausbildung abzubrechen und neu anzufangen, aber in vielen Fällen wird das nicht ausreichen, um eine Erpressbarkeit zu vermeiden.
- Ein oftmals eingeschränkter Zugang zu Wohnraum aufgrund von Preisen, fehlenden Netzwerken, Diskriminierung oder Wohnsitzauflagen führt sie oft in Abhängigkeit von Arbeitgebern, die auch als Vermieter fungieren. Solche Konstellationen sind schon von Unionsbürgerinnen und Unionsbürgern bekannt und schaffen Raum für Erpressbarkeit im Zusammenhang mit einem drohenden Wohnungsverlust bei etwaigen arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen.
- Die Gestaltung der Kontrolllandschaft in Deutschland geht von der Fiktion gleicher Möglichkeiten der Beschäftigten und der Arbeitgeber vor Gericht aus und sieht gesetzliches sowie allgemeinverbindliches Tarifrecht als Gegenstand der privaten Rechtsverfolgung an. Folglich kann nicht einmal bei der relativ kleinen Anzahl von aktuellen Kontrollen durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit oder Arbeitsschutzbehörden davon ausgegangen werden, dass Ansprüche von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchgesetzt werden. Diese müssen ihre Ansprüche individuell einklagen. Obwohl diese Systematik der Kontroll- und Rechtsdurchsetzungsmechanismen mit den dazugehörigen Hürden alle Beschäftigte in Deutschland betrifft, haben es Geflüchtete durch die aus anderen Gründen (s. oben) verstärkte Abhängigkeit vom Arbeitgeber eine wesentlich geringere Bereitschaft, mit diesem in Konflikt zu geraten.

¹⁹ Facebook-Seite Faire Integration <https://www.facebook.com/Faire-Integration-474036759794800>
Post vom 18.02.2019, gekürzt. "Einsatzfreie Zeit" in der Leiharbeit - ein Fall aus der Beratungspraxis. 09.07.2019

- Hürden in der Durchsetzung von Arbeitsrechten, auch wenn eine grundsätzliche Bereitschaft dazu besteht, durch fehlende finanzielle Ressourcen, Beweislast des Arbeitnehmers, Dauer der Verfahren verbunden mit eventueller Kurzfristigkeit eines Aufenthaltes usw.

Kenntnisse über Arbeits- und Sozialrechte in Deutschland sowie Unterstützung bei deren Durchsetzung sind dringend notwendig, damit sich Geflüchtete vor Ausbeutung schützen können. Aber der Schutz vor Ausbeutung ist nicht nur eine individuelle Angelegenheit, sondern auch eine Frage der rechtlichen Rahmenbedingungen, die zu Ausbeutung führen. Deshalb setzt sich der DGB neben der Verstärkung von flächendeckenden Beratungsangeboten für Geflüchtete in arbeitsrechtlichen Fragen (s. Kasten S. 18) auch ein für:

- mehr und bessere Kontrollen zum Schutz von Arbeitnehmerrechten,
- den Verzicht auf eine langfristige Bindung des Aufenthaltes in Deutschland an einem individuellen Arbeitgeber,
- ein Recht auf Prozessstandschaft und ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften.

8 Fazit

Bisherige Integrationsmaßnahmen haben Wirkung gezeigt. Geflüchtete können einen großen Beitrag zu unserer Gesellschaft und unserer Wirtschaft leisten - so wie es bereits andere Gruppen von Zuwanderern schon tun. Voraussetzung dafür ist die Ermöglichung einer breiten gesellschaftlichen Teilhabe und Partizipation.

Es besteht allerdings die Gefahr, dass Geflüchtete auf Dauer in gering entlohnten, niedrig qualifizierten Bereichen beschäftigt werden, mit den dazugehörigen Konsequenzen der Erwerbs- und Altersarmut, einer starken Angewiesenheit auf aufstockende Lohnersatzleistungen und mangelnder sozialer Teilhabe. All diese Aspekte könnten sich negativ auf Integrationsbemühungen und den sozialen Zusammenhalt auswirken, wenn nicht durch eine aktive Arbeitsmarktpolitik gegengesteuert wird.

Geflüchtete sind Teil des inländischen Fachkräftepotentials. Dies muss durch politische Maßnahmen und eine angemessene Förderung für die Integration in den qualifizierten Arbeitsmarkt gewürdigt werden. Sie sollten nicht unter ihrem Potential ausgebildet oder eingesetzt werden oder durch Beschäftigungsverbote in die Inaktivität bzw. sogar Illegalität gezwungen werden. Aktuelle Leitlinien der Migrationssteuerung dürfen keinen Vorrang gegenüber menschenrechtlichen Standards und den langfristigen Bedarfen von Arbeitsmarkt und Gesellschaft haben.

Spezialisierte Beratungsstellen für Geflüchtete in arbeitsrechtlichen Fragen

- **Faire Integration (FI)** ist ein bundesweites Beratungsangebot für Geflüchtete und Drittstaatsangehörige. Das Beratungsangebot umfasst arbeits- und sozialrechtliche Fragestellungen, die direkt mit dem Beschäftigungsverhältnis zusammenhängen, z.B.: Lohn, Arbeitszeit, Urlaub, Kündigung, Krankenversicherung usw. Die Beratungsstellen unterstützen geflüchtete Menschen dabei, sich vor Ausbeutung und Benachteiligung zu schützen und sich dagegen zur Wehr zu setzen. Faire Integration wird innerhalb des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ durchgeführt. In den einzelnen Bundesländern sind unterschiedliche Träger für die Umsetzung verantwortlich. Vielfach handelt es sich dabei um gewerkschaftsnahe Träger. Mehr Infos zu den Beratungsstellen unter www.faire-integration.de.
- **Support Faire Integration (SFI)** ist eine Unterstützungsstruktur für die Beratungsstellen Faire Integration innerhalb des Netzwerk IQ. Das Projekt wurde durch den DGB Bundesvorstand initiiert und wird vom DGB Bildungswerk BUND durchgeführt. Zu den Aufgaben von SFI gehören das Erstellen von Informationsmaterialien, Öffentlichkeitsarbeit und ein Second Level Support in der direkten Beratungsarbeit. Darüber hinaus bietet Support Faire Integration an drei Standorten (Dortmund, Frankfurt am Main, Nürnberg) auch Beratung an und unterstützt dadurch die Beratungsstellen von Faire Integration vor Ort. Support Faire Integration arbeitet eng mit dem DGB-Projekt Faire Mobilität und den DGB-Gewerkschaften zusammen. Die Hauptwirtschaftszweige, in denen Beschäftigte aus Asylherkunftsländern arbeiten, sind: Gastgewerbe (mit einem 40 Prozent Anteil von ausschließlich geringfügig Beschäftigten), Handel bzw. Reparatur und Instandhaltung von Kfz sowie Leiharbeit. Der größte Anteil sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung sowie die meisten Abgänge aus der Arbeitslosigkeit entfallen auf die Leiharbeit.
- Im **Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit BEMA** werden geflüchtete Menschen in allen Fragen des Sozial- und Arbeitsrechts sowie in verbundenen Themen anderer Rechtsgebiete (Aufenthalts- und Freizügigkeitsrecht, Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Qualifikationen) beraten. Darüber hinaus werden Schulungen für Geflüchtete zu Arbeitsstandards und Arbeitsrechten, gängigen Ausbeutungsformen und Handlungsmöglichkeiten durchgeführt. Eine spezialisierte Beratung zu den Themen Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit, Menschenhandel wird ebenfalls angeboten. Das Beratungszentrum wird von Arbeit und Leben Berlin e.V. (DGB / VHS) getragen und durch die Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales finanziert. Mehr Infos unter www.bema.berlin.

- Die **Fachstelle Migration und Gute Arbeit** Brandenburg bietet kostenlose arbeitsrechtliche Beratung für Geflüchtete in Potsdam an. Die Kolleginnen und Kollegen informieren Ratsuchende über ihre Arbeitsrechte und unterstützen sie bei Schwierigkeiten in Arbeitsverhältnissen, wie beispielsweise einbehaltene Löhne, Anspruch auf Lohn bei Krankheit und Urlaub, Arbeits- und Urlaubszeiten, Kündigungsschutz, Arbeitsunfälle, Sozial- und Krankenversicherung, unzureichende Unterbringung und Scheinselbstständigkeit. Auch in Fällen von Menschenhandel und Zwangsarbeit unterstützen sie die Betroffenen bei der Durchsetzung ihrer Rechte. Träger der Fachstelle ist Arbeit und Leben Berlin e.V. (DGB / VHS) und Fördermittelgeber das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg. Mehr Infos unter www.rightsatwork.de.
- **MigrAr Hamburg** ist eine gewerkschaftliche Anlaufstelle bei ver.di für Migrantinnen und Migranten ohne gesicherten Aufenthalt mit dem Ziel, Menschen ohne Papiere einen Zugang zu ihren Rechten zu ermöglichen. Diese Menschen befinden sich aufgrund ihres rechtlichen Status häufig in prekären Situationen. Auftauchende Probleme liegen meist in folgenden zentralen Lebensbereichen: Medizinische / gesundheitliche Versorgung, Zugang zum Bildungssystem für Kinder (Schule, Kindergarten), Wohnen, Ausbeutung im Arbeitsverhältnis. Mehr Infos unter migrar.hamburg@verdi.de.

Auch andere, nicht spezialisierte Beratungsstellen bieten u. a. Informationen zu Arbeits- und Sozialrechten bei Beschäftigung an:

- **Der Laden** bei der IG Metall Frankfurt/Main bietet seit März 2016 ein offenes Beratungsangebot für geflüchtete Menschen im Rhein/Main Gebiet an. Ziel des Ladens ist es, Ratsuchende darin zu unterstützen, eine berufliche Perspektive zu entwickeln. U. a. umfasst die Beratung die Feststellung von Kompetenzen und Qualifikationen, Beratung zur Anerkennung der ausländischen Bildungsabschlüsse und die Entwicklung eines „Aktionsplans“ für die weiteren Schritte. Mehr Infos unter derLaden@igmetall.de.
- Migrations- und Flüchtlingsberatungsstellen der Wohlfahrtsverbände, MigrantInnenselfstorganisationen, Flüchtlingsräte, Pro Asyl u.v.m.

Impressum

Herausgeber: DGB Bundesvorstand

Abteilung Arbeitsmarktpolitik

Henriette-Herz-Platz 2

10178 Berlin

Telefon: 030-24060 729

www.dgb.de

Mail: ais@dgb.de

verantwortlich: Annelie Buntenbach

Kontakt: Johannes Jakob, Ruxandra Empen

Stand: Juli 2019

Sie können die DGB-Publikation „Arbeitsmarkt aktuell“ und andere DGB-Informationen zur Arbeitsmarktpolitik „druckfrisch“ per Mail bekommen. „Arbeitsmarkt aktuell“ erscheint mit Analysen und Statistiken ca. 8 bis 10 Mal im Jahr und wird im PDF-Format verschickt.

Es ist notwendig, dass Sie sich einmalig in die Verteilerliste eintragen. Folgen Sie diesem Link: <http://www.dgb.de/service/newsletter> (Bitte „Arbeitsmarkt aktuell“ - Newsletter Arbeitsmarktpolitik“ mit einem Häkchen markieren).

Zum Abbestellen von „Arbeitsmarkt aktuell“ benutzen Sie bitte folgenden Link:

<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.arbeitsmarktpolitik>