INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Online Magazin IAB-Forum

Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen – der lange Weg in den deutschen Arbeitsmarkt

20. September 2017 | Holger Bähr, Martin Dietz, Barbara Knapp

Einige Flüchtlinge finden rasch nach ihrer Ankunft in Deutschland Arbeit. Für die meisten ist der Weg in den Arbeitsmarkt jedoch lang. Er führt über das Erlernen der deutschen Sprache sowie berufliche Weiterbildungen oder eine Berufsausbildung. Den Vermittlungsfachkräften der öffentlichen Arbeitsverwaltung kommt eine wichtige Rolle bei der Arbeitsmarktintegration zu. In einem umfassenden Forschungsprojekt hat das IAB einen Blick in ausgewählte Agenturen geworfen und dort die Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten für Flüchtlinge analysiert.

Die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen trägt wesentlich zu ihrer Integration in die Gesellschaft insgesamt bei. Die Arbeit in Unternehmen und Einrichtungen ermöglicht persönliche Kontakte und fördert das Erlernen der deutschen Sprache. Einkünfte aus der Erwerbsarbeit sorgen für ein materielles Auskommen. Allerdings stellt die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen die öffentliche Arbeitsverwaltung vor besondere Herausforderungen. Die Menschen, die vor Krieg,

Gewalt und militärischer Zwangsrekrutierung, Verfolgung und Diskriminierung, Armut und Perspektivlosigkeit nach Deutschland fliehen, haben häufig schreckliche Erlebnisse hinter sich und sind mit dem Leben und dem Arbeitsmarkt in Deutschland nicht vertraut. Bei den Vermittlungsfachkräften sind somit interkulturelle Sensibilität, Offenheit, spezielle Rechtskenntnisse und beraterisches Einfühlungsvermögen gefragt. Sie müssen zudem in der Lage sein, Fähigkeiten, Fertigkeiten und die berufliche Motivation der Geflüchteten herauszuarbeiten und ihnen Wege in den Arbeitsmarkt aufzuzeigen.

Vor dem Hintergrund der vielschichtigen Herausforderungen, die auf dem Weg zur dauerhaften Eingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt zu lösen sind, stellt sich die Frage, welchen Einfluss die Arbeitsagenturen mit ihrer Beratung und Vermittlung auf die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen tatsächlich haben. Um diese Frage ging es in einem Forschungsprojekt des IAB, das an fünf Standorten den Prozess der Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen untersuchte. Die Ergebnisse sind ausführlich im IAB-Forschungsbericht 5/2017 dokumentiert. Im Rahmen des Projekts wurden im Juli 2016 Interviews mit insgesamt 39 Expertinnen und Experten aus Arbeitsagenturen, Jobcentern und Organisationen, die Flüchtlinge betreuen, geführt.

Hohe Motivation, aber mangelnde Deutschkenntnisse und fehlender Nachweis von Berufsqualifikationen

Die befragten Vermittlungsfachkräfte betonen die grundsätzlich hohe Arbeitsmotivation der Flüchtlinge. Diese Einschätzung wird durch die Ergebnisse einer Befragung von 4.800 Flüchtlingen bestätigt, die das IAB, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und das beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin angesiedelte Sozio-oekonomische Panel (SOEP) von Juni bis Dezember 2016 gemeinsam durchführten. 78 Prozent der nicht erwerbstätigen Flüchtlinge gaben an, „ganz sicher“ eine Erwerbsarbeit aufnehmen zu wollen. Weitere 15 Prozent antworteten mit „wahrscheinlich“ auf die Frage nach der Arbeitsabsicht (eine Zusammenfassung der Befragungsergebnisse finden Sie im IAB-Kurzbericht 24/2016).

Allerdings scheitert eine Arbeitsaufnahme vielfach an mangelnden Kenntnissen der deutschen Sprache, fehlenden formalen Qualifikationsnachweisen oder einer unzureichenden Passung zwischen individuellen Fähigkeiten und betrieblichen Anforderungen. Beispiele wie die Ärztin aus Syrien oder der Ingenieur aus dem Irak, die in Deutschland zügig eine Arbeitsstelle finden, sind Einzelfälle. Für die meisten geflüchteten Menschen ist es ein langer Weg in den deutschen Arbeitsmarkt. Dies verdeutlicht auch die bereits genannte IAB-BAMF-SOEP-Flüchtlingsbefragung: Sechs Prozent der Flüchtlinge, die 2016 nach Deutschland kamen, gehen einer Erwerbsarbeit nach. Mit der Dauer des Aufenthalts steigt auch der Anteil der erwerbstätigen Personen unter den

Flüchtlingen. Allerdings sind auch unter denjenigen, die 2013 nach Deutschland flohen, noch knapp über zwei Drittel ohne Arbeit. Für den Personenkreis der Flüchtlinge zeigt sich also ein klarer Bedarf an Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten. Die Vermittlungsfachkräfte beraten dabei neben den Flüchtlingen auch Betriebe und setzen somit an beiden Marktseiten an.

Für die Beratung von Flüchtlingen ist eine gemeinsame Sprache unerlässlich. Verständigungsprobleme zwischen den Fachkräften der Arbeitsagenturen und den geflüchteten Menschen treten bereits im ersten Kontakt und bei der Erfassung der persönlichen Daten auf. Durch den Einsatz unterschiedlicher Hilfsmittel gelingt die Verständigung in dieser frühen Phase der Kontaktaufnahme für gewöhnlich. Die Arbeitsagenturen halten Informationsblätter in den Sprachen der häufigsten Herkunftsländer bereit, nutzen externe Übersetzerinnen und Übersetzer oder greifen auf die Dolmetscher-Hotline zurück, die von der Bundesagentur für Arbeit angeboten wird. Darüber hinaus bringen die Geflüchteten gelegentlich Personen zum vereinbarten Termin mit, die im Gespräch übersetzen können. Schließlich gibt es einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Agenturen, die die Sprache der Geflüchteten sprechen. Da im weiteren Verlauf der Beratungs- und Vermittlungsarbeit die Komplexität der Beratungsthemen steigt, nimmt auch die Bedeutung der Sprache zu. So ist die gegenseitige Verständigung unerlässlich, um die Kompetenzen von Flüchtlingen verlässlich festzustellen und sie anschließend über ihre Beschäftigungsperspektiven zu beraten. Ebenso setzen viele Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Deutschkenntnisse voraus.

Allerdings bilden Spracherwerb, Kompetenzfeststellung und arbeitsmarktpolitische Förderung keine strenge Abfolge von Stufen auf dem Weg zu einer Ausbildungs- oder Arbeitsstelle. Vielmehr können sie integrative Bestandteile einer Maßnahme sein. Ein Beispiel hierfür sind die für die Unterstützung von Flüchtlingen entwickelten Kurse „Perspektive Flüchtlinge“ (PerF), „Perspektive jugendliche Flüchtlinge“ (PerjuF) und „Perspektive für weibliche Flüchtlinge“ (PerF-W). Die viertel- bis halbjährigen Kurse kombinieren den berufsbezogenen Spracherwerb mit der Vermittlung beruflicher Orientierung zunächst über die praktische Erprobung in trägereigenen Werkstätten bis hin zur Arbeit als Praktikant in Betrieben. Zahlreiche Interviewpartner berichten, dass das praktische Arbeiten eine wesentliche Rolle für die Kompetenzfeststellung und die berufliche Orientierung von Flüchtlingen spielt. Die Vermittlungsfachkräfte lassen die Rückmeldungen aus regional entwickelten Programmen der Kammern, der Arbeitgeberverbände und (Aus-)Bildungseinrichtungen in ihre Beratung einfließen.

Betriebe sind offen für die Einstellung von Flüchtlingen, haben aber genaue Vorstellungen

Grundsätzlich sind die Arbeitgeber offen für die Einstellung von Flüchtlingen, wie die Interviewpartner an den fünf untersuchten Standorten berichten. Danach stellen Arbeitgeber Flüchtlinge ein oder planen dies zu tun, um ihren Bedarf an Arbeitskräften zu decken, um eine positive Außendarstellung ihres Unternehmens zu erzielen oder um sich für die Gesellschaft zu engagieren. Allerdings berichten die Interviewpartner auch, dass für die Betriebe bei der Stellenbesetzung die Passung zum Anforderungsprofil der Tätigkeit an erster Stelle steht. Unternehmen suchen eben nicht einen Flüchtling, sondern einen Schlosser, einen Fachverkäufer oder einen Koch.

Die befragten Fach- und Führungskräfte in den Arbeitsagenturen schildern, wie geringe Deutschkenntnisse und fehlende Nachweise der Berufsqualifikation aufseiten der Flüchtlinge sowie befürchteter Verwaltungsaufwand und rechtliche Unsicherheit aufseiten der Arbeitgeber die Vermittlung erschweren. Rechtliche Unsicherheit entsteht, wenn über den Asylantrag noch nicht entschieden ist und der dauerhafte Aufenthaltsstatus und die Erteilung einer Arbeitserlaubnis ungeklärt sind. Bevor Asylbewerber oder Geduldete als Arbeitskräfte oder Auszubildende eingestellt werden können, bedarf es der Genehmigung durch die Ausländerbehörde, in einigen Fällen ist zusätzlich die Zustimmung der Arbeitsagentur erforderlich.

Durch die Beratung von Arbeitgebern können Vermittlungsfachkräfte die rechtliche Unsicherheit abbauen und den Verwaltungsaufwand verringern. In einem Interview wird der Fall geschildert, dass auf einer Veranstaltung der örtlichen Industrie- und Handelskammer ein Betrieb und ein junger Flüchtling über die Aufnahme eines Praktikums übereinkamen. Die auf der Veranstaltung ebenfalls anwesende Vermittlungsfachkraft sagte daraufhin dem Arbeitgeber zu, dass dem Praktikum keine Rechtsnormen entgegenstehen, und sandte ihm die nötigen Unterlagen und Formulare zu. Kurze Zeit darauf konnte der Flüchtling in dem Betrieb ein Praktikum beginnen.

Persönlicher Kontakt erleichtert die Arbeitsvermittlung

Was konkret für dieses Beispiel gilt, gilt auch für die Arbeitsvermittlung von Flüchtlingen im Allgemeinen: Der persönliche Kontakt zwischen der Vermittlungsfachkraft und dem Flüchtling, zwischen der Vermittlungsfachkraft und dem Arbeitgeber sowie zwischen dem Flüchtling und dem Arbeitgeber erleichtert die Vermittlung von Arbeits-, Ausbildungs- und Praktikumsplätzen. Im persönlichen Gespräch mit Flüchtlingen informieren die Vermittlungsfachkräfte über die Besonderheiten des Arbeitsmarkts und des Bildungssystems in Deutschland. Sie erarbeiten

berufliche Perspektiven und helfen zum Teil mit flankierenden Förderangeboten bei der Umsetzung. Fachkräfte aus dem Arbeitgeber-Service gehen gezielt auf Unternehmen zu und werben um Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsstellen für Flüchtlinge. Es gibt eine Vielzahl von Veranstaltungen, die – initiiert und organisiert von den Arbeitsagenturen – Flüchtlingen und Arbeitgebern die Gelegenheit geben, sich gegenseitig kennenzulernen. Die Aktionen umfassen zum Beispiel Speed-Datings, Ausbildungsbörsen sowie Arbeitgebermessen, auf denen sich Firmen präsentieren und Flüchtlinge sich einen Eindruck davon verschaffen können, welche Arbeitsplätze in Deutschland angeboten werden. Persönliche Kontakte zwischen Geflüchteten und Arbeitgebern helfen Vorurteile und Berührungsängste abzubauen, Kompetenzen zu zeigen und sich von Kompetenzen überzeugen zu lassen sowie Einzelheiten abzustimmen, wenn beide Seiten grundsätzlich zusammenfinden.

Arbeitsagenturen unterstützen Flüchtlinge auf drei Wegen in den Arbeitsmarkt

Aus der Analyse der Interviews in den fünf untersuchten Arbeitsagenturen lassen sich grundsätzlich drei unterschiedliche Wege in den Arbeitsmarkt ableiten. Diese können sich überschneiden und gegenseitig ergänzen.

Zu einer schnellen Arbeitsmarktintegration durch Vermittlung kommt es nur in Ausnahmefällen. Viele Flüchtlinge haben den Wunsch oder den Druck, rasch nach ihrer Ankunft in Deutschland Geld zu verdienen, um die Kosten der Flucht zu bezahlen, die Familie in ihrem Herkunftsland zu unterstützen oder unabhängig von staatlicher Unterstützung zu leben. Eine zügige Vermittlung gelingt angesichts der Anforderungen an Qualifikationen und Sprachkenntnisse jedoch überwiegend in Helfertätigkeiten. Allerdings sind in bestimmten Fällen auch hierfür Kenntnisse der deutschen Sprache erforderlich, insbesondere wenn Arbeitnehmer in Fragen des Arbeitsschutzes unterwiesen werden. Alles in allem bietet der lokale Arbeitsmarkt meist nicht genügend Stellen für geringqualifizierte Personen, um den Wunsch der Flüchtlinge nach Arbeit zu bedienen. Bei der Integration kann sich positiv auswirken, wenn dort (auch) Arabisch oder eine andere Sprache, die ein Flüchtling spricht, gesprochen wird. Solche Betriebe sind jedoch eher selten.

Die zweite Strategie sieht einen längeren Weg bis hin zum Einstieg in den Arbeitsmarkt vor. Die Arbeitsmarktintegration schließt sich hier an eine Weiterbildung oder Ausbildung an. Die Vorbereitung der späteren Arbeitsmarktintegration über Weiterbildung nutzt dieselben Maßnahmen, die die Arbeitsagenturen auch allen anderen Arbeitsuchenden anbieten. Allerdings können bei der Aus- und Weiterbildung von Flüchtlingen Schwierigkeiten auftreten, wenn die Kurse länger als die Befristung des Aufenthaltsstatus des Flüchtlings dauern.

Drittens liegt eine besondere Herausforderung für die Vermittlungsfachkräfte in der Beratung von jüngeren Flüchtlingen. Hier ist Überzeugungsarbeit gefragt, um für Investitionen in eine mehrjährige berufliche Ausbildung zu werben. Viele Flüchtlinge sind mit dem dualen Ausbildungssystem in Deutschland nicht vertraut. Sie stehen in engem Kontakt mit ihren Familien, die das deutsche Bildungssystem oft ebenfalls nicht kennen. Sie erwarten von ihren Kindern häufig, entweder rasch Geld zu verdienen, um die Familie finanziell zu unterstützen, oder zu studieren. In dieser Situation können kurzfristige Zwänge den Blick auf eine langfristige Planung verstellen. Der Wert einer Ausbildung wird am besten durch die berufliche Informations- und Orientierungsarbeit der Berufsberatung in den allgemeinbildenden Schulen vermittelt, wie die Interviewpartner berichten. Sie sprechen sich deshalb dafür aus, auch nicht mehr schulpflichtigen Flüchtlingen den Weg in die Schule und damit den Zugang zu diesen Angeboten zu ermöglichen.

Fazit

Die im Moment geleistete Beratungs- und Vermittlungsarbeit von Flüchtlingen in den Agenturen ist von dem als Matching bezeichneten Prozess der direkten Zusammenführung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage in vielen Fällen noch weit entfernt. Auch wenn in einigen Fällen direkt in Arbeit oder Ausbildung vermittelt wird, ist die Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen überwiegend eine längerfristige Aufgabe. Für die Flüchtlinge gilt es zunächst, die deutsche Sprache zu erlernen, sich beruflich zu orientieren und berufsqualifizierende Kompetenzen zu erwerben oder feststellen zu lassen. Aufseiten der Arbeitgeber wiederum verhindern die rechtliche Unsicherheit und die Erwartung, Flüchtlinge würden bereits bei der Einstellung über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, dass Personen und Stellen unmittelbar zusammengebracht werden.

Für die Arbeitsmarktintegration bedeutet die skizzierte Situation, dass Mühe, Geduld und Zeit vonnöten sind. Flüchtlinge müssen die Mühe aufwenden, Deutsch zu lernen und Berufsqualifikationen zu erwerben. Arbeitgeber brauchen Geduld, wenn ein Flüchtling eine längere Einarbeitungszeit benötigt, weil er erst noch mehr als andere Arbeitnehmer lernen muss und mit den Abläufen in einem deutschen Betrieb noch nicht vertraut ist. Schließlich benötigt die öffentliche Arbeitsverwaltung einen langen Atem, um in kleinen Schritten individuelle Integrationsverläufe mit den Flüchtlingen zu planen, vorzubereiten und umzusetzen. Es wird noch einige Zeit vergehen, bis viele der Flüchtlinge, die in den letzten Jahren nach Deutschland kamen und noch kommen werden, sich hinreichend für den Arbeitsmarkt qualifiziert haben, und die Arbeitgeber mehr als derzeit bereit sind, Flüchtlinge tatsächlich auszubilden und einzustellen.

Literatur

Boockmann, Bernhard; Hirschfeld, Heidi; Klee, Günther; Knirsch, Christiane; Lücke, Matthias; Puhe, Henry; Scheu, Tobias; Späth, Jochen; Stöhr, Tobias (2017): Wie kann eine gesamtwirtschaftlich erfolgreiche Integration der Flüchtlinge gelingen? Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Abschlussbericht.

Brücker, Herbert et al. (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration, IAB-Kurzbericht Nr. 24

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Sirries, Steffen (2017): Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Deutschland: Der Stand zum Jahresbeginn 2017, Aktueller Bericht Nr. 4

Knapp, Barbara; Bähr, Holger; Dietz, Martin; Dony, Elke; Fausel, Gudrun; Müller, Maren; Strien, Karsten (2017): Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen, IAB-Forschungsbericht Nr. 5

Schmidt, Werner (2017): Die Integration von Flüchtlingen und Arbeitsmigranten in der Arbeitswelt: Betrieblicher Universalismus unter Druck. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 67. Jahrgang, Heft 26, S. 34-39.

Söhn, Janina; Marquardsen, Kai (2017): Erfolgsfaktoren für die Integration von Flüchtlingen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Forschungsbericht 484.

Foto: Asaad Armoush, Arbeitsagentur Chemnitz

Zitationshinweis

Holger Bähr; Martin Dietz; Barbara Knapp (2017): Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen – der lange Weg in den deutschen Arbeitsmarkt , In: Online Magazin IAB-Forum 20. September 2017, https://iab-forum.de/beratung-und-vermittlung-von-fluechtlingen-der-lange-weg-in-den-deutschen-arbeitsmarkt/, Abrufdatum: 2. June 2026

Lizenzhinweis

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0): https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de