

# Integrationsfortschritte: Ergebnisse der zweiten Reallabor-Befragung von Asylsuchenden

Mannheim, 20. März 2019

Martin Lange · Friedhelm Pfeiffer · Aaron Scherf · Katrin  
Sommerfeld

Forschungsbericht

## **Reallabor Asylsuchende in der Rhein-Neckar-Region: Wege in den Arbeitsmarkt**

Ein gemeinsames Projekt der Pädagogischen Hochschule  
Heidelberg, der Universität Heidelberg und dem Leibniz-Zentrum  
für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) Mannheim

## Projektteam:

Martin Lange

Friedhelm Pfeiffer

Aaron Scherf

Katrin Sommerfeld

Unter Mitarbeit von:

Inga Fehmer

Michael Kolb

## Danksagung

Wir danken dem baden-württembergischen Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst für die finanzielle Unterstützung des Forschungsprojektes „Reallabor Asylsuchende in der Rhein-Neckar-Region“. Des Weiteren danken wir den verantwortlichen Personen in den Städten Sinsheim und Wiesloch, insbesondere Inge Baumgärtner, Frederik Böna, Carmen Görl und Michael Schmidt, sowie den Verantwortlichen in den Gemeinschaftsunterkünften in Sinsheim und Wiesloch, ohne deren Unterstützung diese Befragungen nicht möglich gewesen wären. Unser weiterer Dank gilt infas Bonn für die professionelle Durchführung aller Befragungen, sowie der Alexander-von-Humboldt-Stiftung und Gerard J. van den Berg für die großzügige Unterstützung der Ausgangsbefragungen. Die in der Studie zum Ausdruck kommenden Auffassungen stammen von den Autoren. Sie stimmen nicht notwendigerweise mit den Auffassungen des Ministeriums überein. Für verbleibende Fehler und Unzulänglichkeiten tragen die Autoren die alleinige Verantwortung.

## Zusammenfassung

- 2016 fand die erste Reallabor Befragung von Geflüchteten in der Rhein-Neckar-Region zu einem breiten Themenspektrum statt. Ende 2017 wurden die Befragten erneut mit einer Follow-up-Umfrage kontaktiert, um den Fortschritt ihrer Integration in den Arbeitsmarkt zu erfassen. Der vorliegende Bericht beschreibt diese Folgebefragung.
- Die Stichprobe ist nicht repräsentativ. Alle Ergebnisse beziehen sich ausschließlich auf männliche Asylsuchende, die im Sommer 2016 in Wiesloch und Sinsheim gelebt haben. Die Befragten der Folgebefragung sind tendenziell positiv selektiert insbesondere im Hinblick auf ihre frühere Beschäftigungsquote.
- Die Beschäftigungsquote stieg unter den Befragten von 20,5 Prozent in 2016 auf 38,6 Prozent Ende 2017. Der überwiegende Teil ist in Vollzeit beschäftigt, wobei auch Minijobs, Teilzeit, Ausbildung und Praktika eine gewisse Rolle spielen. In der Tendenz zeigen sich höhere Beschäftigungsquoten bei höherem Bildungsniveau.
- Die statistische Auswertung deutet darauf hin, dass neben Herkunftsland, Bildung und Sprachkenntnissen, andere Aspekte eine signifikante Rolle für die Aufnahme einer Beschäftigung spielen, insbesondere der Kontakt mit Deutschen sowie die Kosten der Flucht.
- Erfahrungen aus der Praxis bestätigen und ergänzen die statistischen Auswertungen, insbesondere mit Blick auf die große Bedeutung des Kontaktes zu Deutschen für den erfolgreichen Integrationsprozess.



**Inhalt**

Inhalt .....	ii
Abbildungen .....	ii
Tabellen .....	iii
1 Einführung .....	1
2 Die Befragung unter Asylsuchenden .....	4
3 Selektion in Folgebefragungen von Asylsuchenden .....	6
3.1 Auswahl der Vergleichsstichprobe .....	6
3.2 Selektion in die Folgebefragung .....	7
3.3 Selektion in der Folgebefragung im Vergleich zum IAB-BAMF-SOEP .....	9
4 Arbeitsmarkt .....	11
4.1 Beschäftigung in der Erstbefragung .....	11
4.2 Beschäftigung in der Folgebefragung .....	12
5 Erfolgsfaktoren für die Beschäftigungsaufnahme .....	14
6 Fazit .....	18

**Abbildungen**

Abbildung 1: Nationalität der Befragten .....	9
Abbildung 2: Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der 2. Welle.....	13

**Tabellen**

Tabelle 1: Realisierte Interviews Befragung und Selektion der Stichprobe ...	6
Tabelle 2: Vergleich der Stichproben .....	7
Tabelle 3: Beschäftigungsquoten nach Bildungsstand (1. Welle) .....	11
Tabelle 4: Beschäftigungsquoten nach Bildungsstand (2. Welle) .....	13
Tabelle 5: Marginale Effekte auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit .....	14





## 1 Einführung

Die Zuwanderung von Asylsuchenden nach Europa und speziell nach Deutschland hat in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Im Jahr 2015 suchten allein in Deutschland rund 890.000 Menschen Asyl, was mehr als einem Prozent der Wohnbevölkerung entspricht. Durch die unerwartete Höhe der Zuwanderung entstand ein gesteigertes Interesse der Öffentlichkeit und der politischen Entscheidungsträger im Hinblick auf die Integration der Asylsuchenden in die Gesellschaft. Eine wichtige Dimension der Integration ist die Teilnahme am Arbeitsmarkt. In dem vorliegenden Bericht werden daher die Faktoren für eine erfolgreiche Eingliederung der kürzlich in Deutschland angekommenen Asylsuchenden in die Arbeitswelt untersucht. Dieser Bericht versucht den relevanten Entscheidungsträgern einen Ansatzpunkt dafür an die Hand zu geben, wie sie ihre Unterstützung für die Integration von kürzlich angekommenen Asylbewerbern in den Arbeitsmarkt effektiv gestalten können. Auf welche Aspekte sollten sich politische Entscheidungsträger oder Freiwillige bei begrenzten Kapazitäten konzentrieren – Spracherwerb, soziale Netzwerke oder Unterstützung bei der Arbeitssuche?

Im Rahmen des Reallabors Asylsuchende in der Rhein-Neckar-Region konnte eine Befragung aller Bewohner von zwei großen Gemeinschaftsunterkünften im Spätsommer 2016 durchgeführt werden (Deger et al., 2017). Die erste Reallabor Befragung von Geflüchteten in der Rhein-Neckar-Region beinhaltete unter anderem Fragen zu den individuellen Bildungs- und Erwerbsbiografien von Asylsuchenden sowie zu ihren Sprachkenntnissen und den Hintergründen ihrer Flucht. Ende 2017 wurden die Befragten erneut für eine zweite Umfrage kontaktiert, um den Fortschritt ihrer Integration in den Arbeitsmarkt und den Bedarf an Unterstützung zu erfassen. Grundlage der Analysen des vorliegenden Berichts sind diese zweite Befragung der Geflüchteten und ergänzende Interviews mit Praxispartner/-innen. Die Untersuchungen beschränken sich auf junge, allein reisende, männliche Asylsuchende – eine Bevölkerungsgruppe mit erfahrungsgemäß guten Chancen auf eine zügige Integration in den Arbeitsmarkt. Aufgrund des niedrigen Durchschnittsalters ist davon auszugehen, dass die Bildungsbiografien der befragten Asylsuchenden noch nicht abgeschlossen sind, was auf ein erhebliches Potenzial für eine (weitere) Ausbildung in Deutschland hinweist.

Die bisherige ökonomische Migrationsliteratur zeigt, dass die Integration von neu angekommenen Zuwanderern in den lokalen Arbeitsmarkt ein langwieriger Prozess sein kann, in dem sich die Beschäftigungsquote von Einwanderern nur langsam an die der lokalen Bevölkerung anpasst. So stellt Brücker (2017, S. 131) fest, dass zehn Jahre nach der Einwanderung etwa 70 Prozent der Migranten erwerbstätig sind. Für Asylbewerber scheint der Integrationsprozess langsamer voranzuschreiten als für andere Zuwanderer. Laut Bauer et al. (2017, S. 138) und Brücker et al. (2016) lagen die Erwerbstätigenquoten im Jahr 2016 der 2015 in Deutschland neu angekommenen Geflüchtete bei unter neun Prozent, bei 22 Prozent für die 2014 angekommenen Asylsuchenden und bei 31 Prozent für Personen, die früher zugewandert sind. Im Juli 2018 stellte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Beschäftigungsquoten von Personen aus Kriegs- und Konfliktländern von 28,8 Prozent fest (Brücker et al., 2018). In Baden-Württemberg wurden im Frühsommer 2018 unter Geflüchteten Beschäftigungsquoten von durchschnittlich 26 Prozent gemessen, wobei ein starkes Gefälle zwischen Frauen und Männern bestand (Institut für Mittelstandsforschung, ifm, 2018).

In der zweiten Reallabor Befragung von Geflüchteten in der Rhein-Neckar-Region von Anfang 2018, die in diesem Bericht beschrieben und untersucht wird, zeigt sich eine relativ hohe Beschäftigungsquote von knapp 39 Prozent bei jungen Männern. Es scheint daher wichtig, die Aussagekraft der Gruppe an befragten Geflüchteten in der Folgebefragung mit einem repräsentativen Datensatz zu überprüfen. Dieser Vergleich zeigt, dass die Befragten in der Folgebefragung bereits bessere Integrationsergebnisse in der Erstbefragung zeigten und somit eine positive Auswahl in Bezug auf frühe Berufserfahrung in Deutschland darstellen.

Die vorliegende Untersuchung ist neben der IAB-BAMF-SOEP-Befragung (Brücker et al., 2019) nach unserem Kenntnisstand die einzige, welche Ergebnisse aus einer Wiederholungsbefragung kürzlich eingetreffener Asylsuchenden berichtet, um den Verlauf ihrer Integration in den deutschen Arbeitsmarkt zu analysieren. Darüber hinaus zeichnet sich unsere Befragung durch die Verwendung eines objektiven Sprachmaßes aus, welches Verzerrung vermeidet, die aus der sonst üblichen Selbsteinschätzung der Sprachkenntnisse resultieren können.

Die Ergebnisse dieses Berichts deuten darauf hin, dass die Arbeitsmarktintegration von kürzlich angekommenen Asylbewerbern in Sinsheim und Wiesloch innerhalb kurzer Zeit erheblich voranschreitet und zügig unerwartet hohe Niveaus erreichen kann. Die wichtigsten Determinanten für die Beschäftigung in dieser Gruppe von Migranten sind das Herkunftsland, die Kosten und Schulden aus der Flucht und enge Verbindungen zur einheimischen Bevölkerung.

Dieser Bericht ist wie folgt strukturiert. Das nächste Kapitel skizziert das Befragungsdesign, bevor in Kapitel 3 die Auswahl der Stichprobe beschrieben wird. Kapitel 4 analysiert die Ergebnisse der Arbeitsmarktintegration deskriptiv, während Kapitel 5 verschiedene Erfolgsfaktoren vergleicht. Dieses empirische Kapitel wird flankiert von den Einschätzungen aus der Praxis in Box 1 und 2. Abschließend folgt ein Fazit in Kapitel 6.

## 2 Die Befragung unter Asylsuchenden

Die erste Befragung fand Ende August und Anfang September 2016 in zwei großen Gemeinschaftsunterkünften (GUK) in den Städten Sinsheim und Wiesloch statt. Beide Städte befinden sich im Rhein-Neckar-Kreis im Norden Baden-Württembergs und waren die zwei größten Unterkünfte in der jeweiligen Gemeinde. An jedem der beiden Standorte erhielten alle Bewohnerinnen und Bewohner der Unterkünfte die Möglichkeit zur freiwilligen Teilnahme (Vollerhebung). Außerdem wurde das Vorgehen im Vorfeld persönlich mit der GUK-Verwaltung und dem Bewohnerbeirat in den Unterkünften sowie den Ausländerbehörden der Gemeinden, die die Interviews unterstützt haben, abgestimmt. Am Ende eines Interviews erhielten die Befragten eine kleine Aufmerksamkeit für ihre Teilnahme: einen Beutel mit Stiften und Schlüsselbändern. Die Interviews wurden von infas Bonn (Institut für angewandte Sozialforschung) als computergestützte persönliche Interviews geführt. Diese wurden in sechs verschiedenen Sprachen angeboten: Englisch, Arabisch, Dari/Farsi, Tigrinya, Paschtu und Deutsch. Die Teilnahmequoten erscheinen hoch, wenngleich das Forschungsteam keine genauen Angaben zur Bewohnerzahl ermitteln konnte. Insgesamt wurden 210 Interviews in Sinsheim und 160 in Wiesloch durchgeführt. Weitere Details zum Befragungsdesign finden sich in Gonser et al. (2017).

Der Fragebogen wurde vom Reallabor Asylsuchende in der Rhein-Neckar-Region erstellt. Das Themenspektrum umfasst Herkunft und Flucht, Bildung und Beschäftigung vor dem Flucht, aktuelle Beschäftigung und rechtlicher Status, aktuelle Gesundheit, Sprachkenntnisse (Deutsch und andere Sprachen), Kenntnisse von Hilfsorganisationen und Wünsche für Integration und Unterstützung, familiärer Hintergrund, sowie Kosten und Schulden der Flucht. Bei den Deutschkenntnissen beruhte die Befragung nicht allein auf einer Selbsteinschätzung, da die eigene Fremdsprachkenntnis oft verzerrt wahrgenommen wird (Edele et al., 2015). Stattdessen wurde ein Wortzählungstest durchgeführt, welcher auf der folgenden Frage der Interviewer basiert: "Bitte nennen Sie auf Deutsch möglichst viele verschiedene Objekte, die Sie gerade sehen. Sie haben 60 Sekunden Zeit." Eine vollständige Beschreibung der ersten Umfrage und ihrer Ergebnisse findet sich in Deger et al. (2017).

Während die erste Befragung ein breites Spektrum von Themen enthielt, konzentriert sich die zweite auf einen besonders wichtigen Aspekt des derzeitigen Lebens in Deutschland: die aktuelle Beschäftigung oder Ausbildung. Die Interviews für die zweite Erhebungswelle wurden über einen Zeitraum von neun Wochen, vom 12.12.2017 bis zum 17.02.2018, wiederum von infas Bonn durchgeführt. Infas nutzte computergestützte Telefoninterviews, um 310 der ursprünglichen 370 Personen aus der ersten Befragungsgruppe zu kontaktieren, die eine Zustimmung zur erneuten Kontaktierung angegeben hatten. Die Anrufe wurden von einem der acht geschulten Interviewer erneut auf Deutsch, Englisch, Arabisch, Farsi, Pashtu oder Tigrinya durchgeführt. Mithilfe einer Kombination aus E-Mail-Erinnerungen und Telefonanrufen konnten die Interviewer 91 Folgeinterviews realisieren, die durchschnittlich 19,5 Minuten dauerten. Die durchschnittliche Anzahl der Kontaktversuche pro Person aus der ursprünglichen Umfrage lag bei 21,5 Versuchen, mit einem Maximum von 80 Anrufen. Für die Personen, die erfolgreich für ein zweites Interview kontaktiert werden konnten, betrug die durchschnittliche Anzahl der Versuche einer Kontaktaufnahme 7,4, mit einem Minimum von 1 und einem Maximum von 60. Der Prozentsatz der tatsächlich durchgeführten Interviews liegt mit 29,3 Prozent unter der Rate, die von infas Bonn erwartet wurde, wobei bereits berücksichtigt wurde, dass Asylsuchende ihre E-Mail-Adressen und Mobiltelefonnummern häufiger als andere Zielgruppen ändern. Jedoch entspricht die niedrige Annahmequote für Anrufe von unbekanntem Telefonnummern den Erfahrungen der zuständigen lokalen Behörden. Das nächste Kapitel beschäftigt sich mit der Frage, ob die verbleibenden 91 Personen in der Folgebefragung repräsentativ für die ursprüngliche Stichprobengruppe sind.

### 3 Selektion in Folgebefragungen von Asylsuchenden

#### 3.1 Auswahl der Vergleichsstichprobe

Das ursprüngliche Erhebungsdesign und die Befragungsorte wurden ausgewählt, um eine bestimmte Teilstichprobe von Asylsuchenden abzubilden: allein-stehende, überwiegend junge Männer, die kürzlich in Deutschland angekom-men sind. Diese Personen bilden die größte Gruppe innerhalb der neuzugewan-derten Asylsuchenden und sind aufgrund ihrer potenziellen Rolle auf dem Ar-beitsmarkt für das Integrations-Monitoring von besonderem Interesse. Für die folgenden Analysen werden Personen ausgeschlossen, die nicht den demogra-fischen Kriterien dieser Zielgruppe entsprechen. Insbesondere werden Befragte nicht berücksichtigt, die ihre Flucht vor 2011 begonnen haben, diejenigen, die aus Europa stammen, und weibliche Befragte. Die Anzahl der Beobachtungen wird durch diese Beschränkungen der Stichprobe nicht wesentlich verringert, jedoch können klarere Schlüsse für die ausgewählte Teilstichprobe gezogen werden.

**Tabelle 1: Realisierte Interviews, Befragung und Selektion der Stichprobe**

	Stichproben Reallabor			IAB-BAMF-SOEP BaWü (siehe 3.3)
	Stichprobe A: 1. Welle	Stichprobe B: 2. Welle	Stichprobe C: Abbrecher	
Zahl an Befragten	370	91	279	627
Flucht vor 2011	10	4	6	9
Frauen	8	2	6	240
aus Europa	13	2	11	46
Anzahl Beobachtungen (N)	339	83	256	332

Quelle: Reallabor Befragungen von Geflüchteten in der Rhein-Neckar-Region; IAB-BAMF-SOEP Baden-Württemberg Stichprobe, eigene Berechnungen.

### 3.2 Selektion in die Folgebefragung

Um einen aussagekräftigen Vergleich zwischen der Follow-up-Umfrage und der ursprünglichen Stichprobe zu ermöglichen, wird zunächst überprüft, ob die Teilnehmer der zweiten Befragungswelle repräsentativ für die Befragten der ersten Welle sind. Es könnte zum Beispiel sein, dass sich eine Gruppe von Personen überproportional erneut beteiligt, die noch in Deutschland leben, besonders gut Deutsch gelernt haben oder bereits in einem festen Beschäftigungsverhältnis stehen.

Die folgende Tabelle fasst einige der wichtigsten Charakteristiken der Gruppen zusammen und vergleicht die vollständige Stichprobe (A) mit den Teilnehmern der Wiederholungsbefragung (B).

**Tabelle 2: Vergleich der Stichproben**

	Stichprobe A: 1. Welle	Stichprobe B: 2. Welle	Marginaler Effekt auf die Wahrscheinlichkeit (%) für Teilnahme an 2. Welle
Alter	25,1	25,4	-0,2
Jahre Schulbildung	9,2	9,9	0,0
Vater Jahre Schulbildung	6,9	7,6	-0,3
Mutter Jahre Schulbildung	5,4	6,5	0,3
Angestellt beschäftigt (bezahlte Tätigkeit)	11,8%	20,5%	15,2*
Deutschkenntnisse	2,4	2,4	2,5
Monate in Deutschland	10,7	11,2	0,4
Schulden durch Flucht	34,2%	45,8%	9,0*
Kosten der Flucht	3.900€	3.300€	-0,2
Aktive Stellensuche	44,7%	54,2%	6,0
Besuch bei Deutschen	37,5%	39,8%	-1,9
Anzahl Beobachtungen (N)	339	83	319

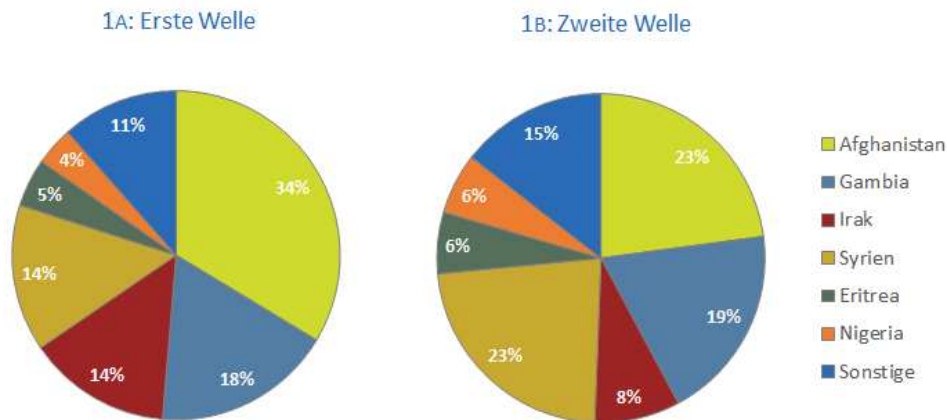
Sterne kennzeichnen die statistische Signifikanz: \* signifikant zum 10% Niveau

Die letzte Spalte von Tabelle 2 gibt die Ergebnisse einer multivariaten Regression wieder, mit der die Wahrscheinlichkeit untersucht wurde, dass die Teilnehmer der ersten Welle an der zweiten Erhebungswelle teilnehmen. Es zeigt sich, dass die Teilnehmer der zweiten Welle sich von den Nicht-Teilnehmern in einzelnen Charakteristika unterscheiden, insbesondere in Bezug auf die Beschäftigungsquoten zum Zeitpunkt der ersten Befragung, die Verschuldung aufgrund der Flucht, und das Herkunftsland (siehe Abbildung 1). Die Teilnehmer der zweiten Welle waren bereits bei der ersten Umfrage weitaus häufiger angestellt als Befragte, die nicht an der zweiten Befragung teilgenommen haben. Außerdem haben Teilnehmer, die auch an der zweiten Befragung teilgenommen haben, eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit durch ihre Flucht verschuldet zu sein. Diese Faktoren deuten darauf hin, dass die Teilstichprobe der zweiten Befragungswelle nicht repräsentativ für die Stichprobe der ersten Welle ist. Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass diejenigen, die Schulden durch die Flucht aufgenommen haben, motivierter sind, schnell eine Anstellung zu finden. Dies wiederum könnte dazu führen, dass ein höherer Anteil der Asylsuchenden mit Fluchtschulden in der Region bleibt, eher bereit ist auf die Folgebefragung zu reagieren, oder die gleiche Telefonnummer für Kontaktzwecke behält. Die Zusammensetzung der Herkunftsländer der Stichprobengruppen kann ebenfalls diesen Selektionseffekt widerspiegeln, wobei die Gruppe der zweiten Befragungswelle einen überproportionalen Anteil an syrischen Asylsuchenden und gleichzeitig einen geringeren Anteil von Personen aus Afghanistan oder Irak als zuvor enthält (siehe Abbildung 1). Der Rechtsstatus der Teilnehmer und der Nichtteilnehmer war weitgehend ähnlich: Fast 90% beider Gruppen hatten zum Zeitpunkt der ersten Erhebung eine Aufenthaltsgenehmigung, was nahe legt, dass der Asylstatus nicht der Grund für den beobachteten Selektionseffekt darstellt. Aufgrund der Unterschiede bei Beschäftigung, Verschuldung und Herkunftsland muss jedoch der Schluss gezogen werden, dass die zweite Stichprobe nicht vollständig repräsentativ für die ursprüngliche Stichprobe ist. Stattdessen



gibt es eine deutliche positive Selektion der Befragten in Bezug auf frühere Beschäftigung.<sup>1</sup>

**Abbildung 1: Herkunftsländer der Befragten**



### 3.3 Selektion in der Folgebefragung im Vergleich zum IAB-BAMF-SOEP

Aufgrund der Fokussierung der Befragung auf zwei Gemeinschaftsunterkünfte in der Rhein-Neckar-Region, könnte es sein, dass die Ergebnisse nicht auf ganz Baden-Württemberg übertragbar sind. Um zu überprüfen, ob die demografischen Merkmale der Stichprobe mit repräsentativen Daten von Asylbewerbern übereinstimmen, wurde ein Vergleich mit der IAB-BAMF-SOEP-Erhebung von 2016, einer bundesweit repräsentativen Erhebung von Asylsuchenden, vorgenommen. Vergleicht man die ausgewählten Indikatoren der Erstbefragung aus Tabelle 2 mit den IAB-BAMF-SOEP-Daten aus Baden-Württemberg und wendet ähnliche Restriktionen auf das Einreisedatum, Herkunftsland und Geschlecht an (siehe Tabelle 1), gelangt man zu dem Schluss, dass die Stichprobe der Rhein-Neckar-Region in vielen wichtigen Aspekten ähnlich ist.<sup>2</sup> Die Anerkennungsquoten für Asylsuchende sind ähnlich, obwohl die meisten Befragten in der IAB-

<sup>1</sup> Methodisch könnten etwaige Verzerrungen infolge einer nicht repräsentativen Stichprobe durch eine Heckman-Korrektur korrigiert werden. Allerdings ermöglicht die Anwendung des Verfahrens im vorliegenden Fall keine konkreten und eindeutigen Schlüsse. Dies mag in den geringen Fallzahlen begründet sein.

<sup>2</sup> Ergebnisse sind auf Anfrage erhältlich.

BAMF-SOEP-Umfrage noch immer auf eine Entscheidung über ihren Antrag warteten. Der berichtete Gesundheitszustand und die Deutschkenntnisse waren nahezu identisch. Personen in der IAB-BAMF-SOEP-Stichprobe sind im Durchschnitt 4,6 Jahre älter als in der Reallabor-Befragung, im Jahr 2016 waren sie um etwa sechs Prozentpunkte häufiger beschäftigt und im Durchschnitt haben die Asylsuchenden ein Schuljahr mehr absolviert. Der größte Unterschied zwischen beiden Stichproben liegt allerdings bei den Herkunftsländern. Die Befragten in der IAB-BAMF-SOEP-Stichprobe für Baden-Württemberg kommen häufiger aus Syrien und weniger häufig aus Gambia oder Afghanistan als in der Stichprobe der Reallabor-Befragung. Da das IAB-BAMF-SOEP nur 37 Personen in der Region um Heidelberg befragte, liefert die Reallabor-Befragung der Geflüchteten in der Rhein-Neckar-Region wertvolle ergänzende und detailliertere Informationen zu den Merkmalen von den in Sinsheim und Wiesloch lebenden Asylsuchenden.<sup>3</sup> Darüber hinaus ist der hier durchgeführte objektive Worttest einmalig.

---

<sup>3</sup> Eine weitere Befragung von Geflüchteten in ganz Baden-Württemberg wurde durch das Institut für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim (2018) durchgeführt. Diese Untersuchung konnte 254 Interviews im Rhein-Neckar-Kreis realisieren, allerdings liegt hierfür keine zweite Befragung zu einem späteren Zeitpunkt vor, sodass die Autoren keine Aussagen über die dynamische Entwicklung der Arbeitsmarktintegration derselben Gruppe von befragten Geflüchteten in Baden-Württemberg treffen können.

## 4 Arbeitsmarkt

### 4.1 Beschäftigung in der Erstbefragung

Asylbewerber aus der ersten Erhebung wiesen starke Unterschiede in den Beschäftigungsquoten nach Bildungshintergrund auf. Die nachstehende Tabelle 3 zeigt die Beschäftigungsergebnisse und frühere Arbeitserfahrungen für die befragten Asylbewerber in 2016, unterteilt nach Jahren ihrer vorherigen Ausbildung.

**Tabelle 3: Beschäftigungsquoten nach Bildungsstand (1. Welle)**

	Nach Bildungsstand			Gesamt
	Keine niedrig (<9 Jahre)	oder Mittel (9-12 Jahre)	Hoch (>12 Jahre)	
Beschäftigt	6,6%	12,1%	19,5%	11,8%
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	13,8	21,9	24,2	21,1
Vollzeit (% der Beschäftigten)	12,5%	47,1%	60,0%	45,0%
Vor Einreise nach D erwerbstätig	72,1%	69,3%	84,4%	73,8%
Durchschnittliche Arbeitserfahrung	9,3	5,9	6,9	7,3
Zahl der Befragten (N)	122 (35,9%)	140 (41,3%)	77 (22,7%)	339

Zum Zeitpunkt der ersten Befragung waren 11,8 Prozent der Befragten beschäftigt und arbeiteten durchschnittlich 21,1 Wochenstunden. Die große Mehrheit

der Asylsuchenden verfügt über umfangreiche Berufserfahrung (73,8 Prozent mit durchschnittlich 7,3 Jahren). Personen, die mehr Jahre im Bildungssystem der Heimatländer verbracht haben, sind eher beschäftigt und arbeiten mit höherer Wahrscheinlichkeit Vollzeit. Eine durchschnittlich geringere frühere Arbeitserfahrung unter den Hochgebildeten scheint plausibel gegeben der längeren Zeit im Bildungssystem.

#### **4.2 Beschäftigung in der Folgebefragung**

Die Beschäftigungsquote von Asylsuchenden, die an der Folgebefragung teilnahmen, hat sich im Vergleich zur ursprünglichen Erhebung auf 38,6 Prozent mehr als verdreifacht. Dieser Wert ist höher als in der deutschlandweit repräsentativen IAB-BAMF-SOEP-Befragung, die im Mittel über Männer und Frauen in 2017 eine Beschäftigungsquote von 21 Prozent aufweist (Brücker et al., 2019, S. 9, Abb. A5). Allerdings sind die Beschäftigungsquoten von Geflüchteten, die 2013 oder 2014 nach Deutschland gezogen sind in 2017 mit 36% vergleichbar zu den Werten der hier beschriebenen Wiederholungsbefragung. Die deutlich höheren Beschäftigungsquoten in Sinsheim und Wiesloch gehen vermutlich zum Teil auf die Beschränkung auf männliche Asylsuchende zurück (vgl. Institut für Mittelstandsforschung, 2018) und zum Teil auf die gute wirtschaftliche Lage und Integrationskapazität der Rhein-Neckar-Region.

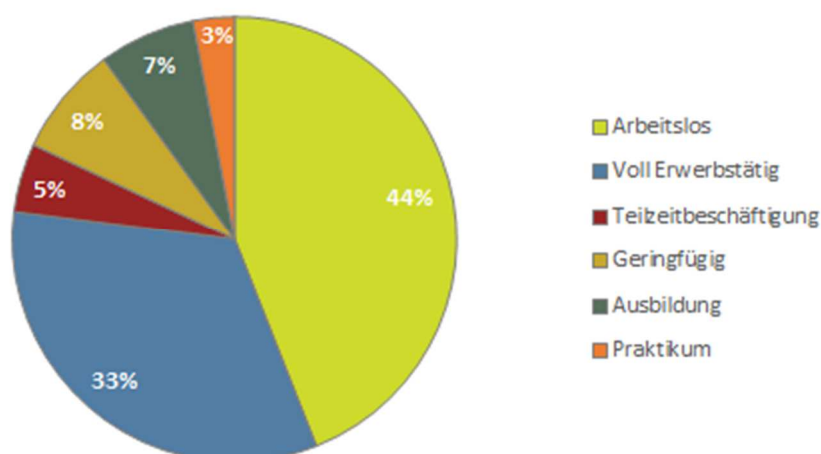
Tabelle 4 zeigt ferner, dass die Beschäftigungsquote, wie bei der Erstbefragung, bei den Hochqualifizierten am höchsten ist (56,6 Prozent). Frühere Untersuchungen haben außerdem gezeigt, dass die Geflüchteten, die nach Deutschland einreisen im Durchschnitt mehr Schuljahre absolviert haben als die einheimische Bevölkerung vergleichbaren Alters, wobei es eine starke Polarisierung gibt, d.h. viele Geflüchtete weisen entweder eine sehr hohe oder ein sehr niedrige Zahl an Schuljahren auf (Lange, Pfeiffer, 2018).

Tabelle 4: Beschäftigungsquoten nach Bildungsstand (2. Welle)

Variable	Nach Bildungsstand			Gesamt
	Keine oder niedrig ( $<9$ Jahre)	Mittel (9-12 Jahre)	Hoch ( $>12$ Jahre)	
In den letzten 7 Tagen beschäftigt	33,3%	30,6%	56,5%	38,6%
Zahl der Befragten (N)	24 (28,9%)	36 (43,4%)	23 (27,7%)	83 (100%)

In der Folgebefragung wurde zusätzlich zur Frage, ob eine Beschäftigung vorliegt auch nach der Art der Beschäftigung gefragt. Abbildung 2 zeigt, dass mehr als die Hälfte der Befragten eine Beschäftigung angegeben hat. Während eine Vollzeitbeschäftigung den größten Anteil ausmacht, sind Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung sowie eine Berufsausbildung und Praktika ebenfalls relevante Beschäftigungsformen. Gleichzeitig summiert sich die Beschäftigungsquote in dieser Abbildung auf einen höheren Wert als zuvor dargestellt. Dies deutet darauf hin, dass es unter den Befragten Verständnisschwierigkeiten geben könnte, was als (bezahlte) Beschäftigung verstanden wird.

Abbildung 2: Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt der 2. Welle



## 5 Erfolgsfaktoren für die Beschäftigungsaufnahme

Die zentrale Frage in diesem Abschnitt lautet: Welche Merkmale der Asylsuchenden beeinflussen ihre Chancen schnell eine Beschäftigung zu finden? Bevor diese Frage empirisch beantwortet wird, präsentiert die zweite Spalte in Tabelle 5 die Mittelwerte der relevanten individuellen Charakteristiken der Geflüchteten. Die Befragten haben im Durchschnitt 9,6 Schuljahre absolviert. Die durchschnittliche Bildung der Eltern wurde mit 8,5 Jahren angegeben.<sup>4</sup> Die Befragten hatten im Durchschnitt 27,1 Monate in Deutschland verbracht und 37,3 Prozent hatten bereits zum Zeitpunkt des ersten Interviews Deutsche zu Hause besucht. Um den partiellen oder marginalen Effekt jedes einzelnen Merkmals auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit zum Zeitpunkt der zweiten Befragung zu ermitteln, wird eine multivariate Regressionsanalyse durchgeführt.

**Tabelle 5: Marginale Effekte auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit**

<b>Variable</b>	<b>Durschnitt bzw. Anteil</b>	<b>Marginaler Effekt</b>
Beschäftigt zum Zeitpunkt der 2. Welle	38,6%	Baseline = 49,4 %
Bildung (Schuljahre)	9,6	1,8
Höchste Bildung der Eltern (Schuljahre)	8,5	-0,1
Aus Afghanistan (ja/nein)	22,9%	34,7*
Aus Gambia (ja/nein)	19,3%	7,1
Aus einem sonstigen Land (ja/nein)	34,9%	-22,5
Wert im Worttest (standardisierte Wortanzahl)	2,4	1,2
Monate in Deutschland	27,1	0,9
Aktive Jobsuche zum Zeitpunkt 1. Welle (ja/nein)	54,2%	8,1

<sup>4</sup> Als Schuljahre der Eltern werden die Schuljahre des höchstgebildeten Elternteils verwendet.

Besuch bei Deutschen zuhause (ja/nein)	37,3%	22,0*
Schulden durch die Flucht (ja/nein)	45,8%	8,0
Kosten der Flucht - Kategorie		
2 (€2.000 – €4.000)	30,1%	-28,8**
3 (€4.000 – €6.000)	13,3%	-24,0
4 (>€6.000)	16,9%	-51,7***
Alter (Jahre)	25,4	9,6
Alter <sup>2</sup> (Jahre <sup>2</sup> )	681,4	-0,2
Erklärungskraft des Schätzmodells	N = 83	Pseudo R <sup>2</sup> =0,2307

Sterne kennzeichnen die statistische Signifikanz: \* signifikant zum 10% Niveau; \*\* signifikant zum 5% Niveau; \*\*\* signifikant zum 1% Niveau

Die Regressionsergebnisse sind in der letzten Spalte von Tabelle 5 in Form von marginalen Effekten dargestellt. Ausgangspunkt ist die beobachtete Beschäftigungsrate von 38,6 Prozent, die durch das Modell repliziert wird (nicht dargestellt). Zur Interpretation der marginalen Effekte ist es hilfreich, sich eine "repräsentative Person" vorzustellen. Diese wird so definiert, dass sie aus Syrien stammt, 25,5 Jahre alt ist, keine Kosten der Flucht hatte und keine Schulden durch die Flucht angesammelt hat, keine Deutschen besucht hatte, bei der ersten Befragung nicht aktiv auf der Suche nach einer Beschäftigung war, und ansonsten die Durchschnittswerte bei allen anderen Merkmalen besitzt. Diese hypothetische Person besitzt eine Ausgangswahrscheinlichkeit von 49,4 Prozent in der Folgebefragung einer Beschäftigung nachzugehen. Zu beachten ist, dass dieser Wert höher ist als die durchschnittliche Beschäftigungsquote von 38,6 Prozent. Dies entsteht hauptsächlich durch die Annahme von keinen Fluchtkosten – eine Annahme, die die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit, beschäftigt zu sein, relativ zum Mittelwert erhöht.

Die marginalen Effekte in Tabelle 5 geben an, um wie viele Prozentpunkte sich die Beschäftigungs-Wahrscheinlichkeit in der Folgebefragung verändert, wenn ein Merkmal um eine Einheit zunimmt. Ein zusätzliches Jahr an eigener Bildung erhöht somit die Beschäftigungswahrscheinlichkeit um 1,8 Prozentpunkte. Außerdem muss die statistische Signifikanz berücksichtigt werden, die durch

Sterne (\*) hinter den marginalen Effekten angezeigt wird. Für die Variable Bildungsjahre kann somit die Nullhypothese, Bildung hat keinen Einfluss auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit, nicht abgelehnt werden. Anders ausgedrückt könnte der Effekt der Bildungsjahre auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit Null sein. Möglicherweise ist stattdessen ein Hochschulabschluss von größerer Relevanz (vgl. ifm, 2018). Weitere Variablen weisen keine statistische Signifikanz auf, so z.B. die Bildung der Eltern, was wahrscheinlich auf die niedrigen Fallzahlen zurückzuführen ist. Für die Befragten aus Afghanistan erhöht sich die Beschäftigungswahrscheinlichkeit um 36,4 Prozentpunkte auf 85,8 Prozent und für Gambier um 7,1 Prozentpunkte auf 56,5 Prozent. Für die Befragten aus anderen Ländern ist die Beschäftigungswahrscheinlichkeit im Durchschnitt um 22,0 Prozentpunkte niedriger als für Syrer, d.h. etwa 27,4 Prozent.

Für den Wert im Worttest – ein objektives Maß für Deutschkenntnisse (vgl. Decker et al., 2017) –, sowie die verbrachte Zeit in Deutschland und eine aktive Arbeitssuche im Jahr 2016, sind keine statistisch signifikanten Effekte auf die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung zum Zeitpunkt der Folgebefragung messbar. Ein Faktor, der statistisch bedeutsam ist, ist der Besuch bei Deutschen zu Hause. Dieser erhöht die Chancen, beschäftigt zu werden, um 22,6 Prozentpunkte. Während sich bessere Sprachkenntnisse positiv auf die Erwerbstätigkeit auswirken, hat ein Kontakt zur einheimischen Bevölkerung möglicherweise stärkere Vorhersagekraft für die Aufnahme einer Beschäftigung. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der Literatur (Lange et al., 2017) und mit den Erfahrungen der zuständigen lokalen Behörden, die angeben, dass die Hilfe von Freiwilligen oft eine Voraussetzung für das Finden einer Arbeit (und Wohnraum) ist. So sagt der Flüchtlingsbeauftragte der Stadt Sinsheim, Herr Böna:

„Gute Sprachkenntnisse sind unabdingbar. Der Kontakt zur einheimischen Bevölkerung spielt aber eine beinahe genauso große Rolle, insbesondere was den Beginn einer Ausbildung betrifft. Fast jeder Geflüchtete in Sinsheim, der eine Ausbildung begonnen hat, hat hierbei ehrenamtliche Unterstützung bekommen.“ (Ausführliches Interview siehe S. 19.)

Zusätzlich wird in Tabelle 5 der Einfluss der Fluchtkosten und daraus entstandene Schulden auf die Beschäftigungswahrscheinlichkeit analysiert. Die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigung erhöht sich mit Schulden aufgrund der



Flucht, möglicherweise aufgrund des finanziellen Drucks, die Schulden zurückzuzahlen. Für die Kosten der Flucht ist allerdings festzuhalten, dass diese die Chancen auf eine Beschäftigung verringern. Insbesondere Personen mit sehr hohen Fluchtkosten von über 6.000 Euro weisen eine extrem niedrige Beschäftigungsquote auf. Dieses Ergebnis erscheint auf den ersten Blick kontraintuitiv, könnte aber durch unterschiedliche Niveaus von früheren Vermögen und Einkommen erklärt werden: Asylsuchende, die mehr Geld für ihre Flucht nach Deutschland ausgeben konnten, sind möglicherweise weniger finanziell eingeschränkt und haben geringere Anreize, eine Arbeit aufzunehmen. Infolgedessen ist es ihnen möglich eine längere Jobsuche zu akzeptieren oder eine Weiterbildung anzustreben, bevor sie eine Beschäftigung annehmen.

Natürlich können weitere Faktoren eine Rolle für die Aufnahme einer Beschäftigung spielen, welche durch die empirische Untersuchung nicht abgebildet werden können. Hier stellen die Erfahrungen aus der Praxis eine wertvolle Ergänzung zu der statistischen Auswertung dar. Aus diesem Grund sind die ausführlicheren Interviews an späterer Stelle abgedruckt. Die Flüchtlingsbeauftragte der Stadt Wiesloch, Frau Görl, verweist diesbezüglich zum Beispiel auf:

„Pünktlichkeit, Ordentlichkeit, Eigenverantwortung, Selbständigkeit, Abmeldung bei Krankheit.... und *[das Verständnis]* was eine Ausbildung und ein Praktikum ist“ (Ausführliches Interview siehe Seite 21.)

Ein weiterer relevanter Faktor ist gemäß Frau Sieler vom Bildungsträger BBQ die

„Teilhabe von Geflüchteten am gesellschaftliche Leben (Vereine etc.) und auch die Offenheit dazu“ (Ausführliches Interview siehe Seite 23.)

Gleichzeitig ermöglicht die hier beschriebene Befragung Einblicke in Themenfelder, zu denen die Behörden keinen Zugang haben, z.B. zu Fluchtkosten bzw. Schulden.

Zusammenfassend deutet die statistische Auswertung darauf hin, dass neben Herkunftsland, Bildung und Sprachkenntnissen, andere Aspekte eine signifikante Rolle für die Aufnahme einer Beschäftigung spielen, insbesondere der Kontakt mit Deutschen sowie die Kosten der Flucht.

## 6 Fazit

Im Rahmen des Reallabors Asylsuchende in der Rhein-Neckar-Region wurde eine Wiederholungsbefragung der Geflüchteten in zwei großen Gemeinschaftsunterkünften durchgeführt. Die erste Erhebung fand im Spätsommer 2016 statt und enthielt Fragen zu den individuellen Bildungs- und Berufserfahrungen, zu Sprachkenntnissen, Fluchtgeschichte und ersten Beschäftigungserfahrungen in der Region. Im Dezember 2017 und Anfang 2018 wurden die Teilnehmer der ersten Befragung erneut kontaktiert, um eine kurze zweite Befragung per Telefon zu ihrem aktuellen Beschäftigungsstatus durchzuführen. Das erste Ziel dieses Berichts besteht darin, eine Beschreibung dieser Wiederholungsbefragung zu liefern. Das zweite Ziel ist es, Erfolgsfaktoren zu analysieren, die zur Integration in den Arbeitsmarkt beitragen.

Was können wir im Hinblick auf das erste Ziel methodisch aus der Folgebefragung lernen? Zum einen stellt es sich als schwierig heraus, Asylbewerber per Telefon zu kontaktieren, da diese oft ihre Handynummern ändern oder keine Anrufe von unbekannt Nummern annehmen. Zum anderen wurde eine hohe Kooperationsbereitschaft nach dem Telefonkontakt festgestellt. Zusätzlich stellt die Wiederholungsbefragung wahrscheinlich eine positive Selektion hinsichtlich der erreichten Integration dar.

Was können wir im Hinblick auf das zweite Ziel inhaltlich aus der Folgebefragung lernen? Es zeigt sich, dass die Beschäftigungsquoten der jungen Männer im Rhein-Neckar-Kreis über die Zeit sehr deutlich ansteigen, von gut 20% im Spätsommer 2016 auf knapp 39% im Winter 2017/ 2018. Darunter findet die Mehrheit der Beschäftigung in Vollzeit statt. Allerdings kann die vorliegende Untersuchung keine Aussagen über die Qualität der Beschäftigung von Geflüchteten treffen. Hierzu sind weitere Untersuchungen erforderlich. Es zeigt sich empirisch, dass neben Herkunftsland, Bildung und Sprachkenntnissen, andere Aspekte eine signifikante Rolle für die Aufnahme einer Beschäftigung spielen, insbesondere der Kontakt zu Deutschen sowie die Kosten der Flucht. Der Kontakt zu Deutschen könnte durch lokale Unterstützungsnetzwerke noch verstärkt gefördert werden, was insbesondere mehrere unterschiedliche Dimensionen von Integration begünstigen dürfte.

## 7 Der Blick aus der Praxis

### Box 1: Der Blick aus der Praxis: Sinsheim

Interview mit Frederik Böna, Flüchtlingsbeauftragter der Stadt Sinsheim, Amt für Familie, Jugend und Soziales

#### 1. Welche Erfolgsfaktoren tragen nach Ihren Erfahrungen zur erfolgreichen Arbeitsmarkt-Integration von Geflüchteten bei?

Gute Sprachkenntnisse sind unabdingbar. Der Kontakt zur einheimischen Bevölkerung spielt aber eine beinahe genauso große Rolle, insbesondere was den Beginn einer Ausbildung betrifft. Fast jeder Geflüchtete in Sinsheim, der eine Ausbildung begonnen hat, hat hierbei ehrenamtliche Unterstützung bekommen.

Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen haben sich als sehr wirksam gezeigt, fast jeder Flüchtling, der eine Einstiegsqualifizierung gemacht hat, wurde anschließend für eine Ausbildung übernommen.

Ein gut funktionierendes und vor allem miteinander kommunizierendes Netzwerk der verschiedenen hauptamtlichen Akteure wie Jugendmigrationsdienst, Sozialarbeiter des RNK's, Kümmerer der HwK und IHK und der Flüchtlings- und Integrationsbeauftragten erleichtert ebenfalls vieles.

#### 2. Und was sind dabei Hindernisse?

Fehlende Deutschkenntnisse machen eine Ausbildung unmöglich. Trotzdem finden selbst Flüchtlinge mit sehr geringen Deutschkenntnissen im Niedriglohnssektor immer wieder erfolgreich eine Festanstellung.

Zurzeit erweist sich die speziell für Flüchtlinge aus Westafrika sowie aus Afghanistan die politische Lage als sehr schwierig. Ein Flüchtling, der vollziehbar ausreisepflichtig und nur noch im Besitz einer Duldung ist, wird früher oder später vom Regierungspräsidium dazu aufgefordert, bei der Klärung seiner Identität mitzuwirken und hierfür seine Geburtsurkunde und seinen Reisepass vorzulegen. Während sich die meisten Flüchtlinge im Hinblick auf eine Ausbildungsduldung sehr darum bemühen, dieser Forderung nachzukommen, sehen sich diejenigen, die „nur“ arbeiten, in einer Zwickmühle: Entweder sie legen ihre Pässe vor, dürfen dann weiterhin arbeiten, können aber dafür jederzeit abgeschoben werden oder sie verweigern eine Mithilfe bei der Passbeschaffung, erschweren dadurch eine Abschiebung, dürfen aber in der Regel früher oder später nicht mehr arbeiten.

**Box 1: Der Blick aus der Praxis: Sinsheim (Fortsetzung)****3. Was sollte Ihrer Meinung nach verbessert werden, um eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten zu erreichen? Welche konkreten Vorschläge haben Sie?**

Eine Regelung, die Flüchtlingen, die sich in Arbeit befinden, ein Bleiberecht ermöglicht, würde sowohl für Geflüchtete, aber speziell auch für Arbeitgeber, sehr viel verbessern und vor allem für mehr Planungssicherheit auf allen Seiten sorgen.

Maßnahmen, die sehr wahrscheinlich in ein Ausbildungsverhältnis führen werden, wie beispielsweise eine Einstiegsqualifizierungsmaßnahme, könnten ebenfalls schon zur „3+2-Regel“ dazu gezählt werden und zu einer Ausbildungsduldung führen. Auch dies würde für Geflüchtete, noch viel mehr aber für Arbeitgeber vieles erleichtern.

Die Förderlücke, die Geflüchtete, die sich bereits seit über 15 Jahren in Deutschland, aber noch im laufenden Asylverfahren befinden, dazu zwingt, sich lediglich von ihrem zum Teil sehr niedrigen Ausbildungsgehalt komplett selbstständig versorgen zu müssen, sollte so schnell wie möglich geschlossen werden, ansonsten ist zu befürchten, dass einige Geflüchtete aus finanziellen Gründen ihre Ausbildung beenden werden.

Viele Fördermöglichkeiten stehen nur anerkannten Flüchtlingen zur Verfügung. Grundsätzlich sollte für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten der Aufenthaltsstatus keine Rolle spielen, vielmehr sollten alle Geflüchteten gleichermaßen Zugang zu den Fördermaßnahmen erhalten.

**Box 2: Der Blick aus der Praxis: Wiesloch**

Interview mit Carmen Görl, Flüchtlingsbeauftragte der Stadt Wiesloch

**1. Welche Erfolgsfaktoren tragen nach Ihren Erfahrungen zur erfolgreichen Arbeitsmarkt-Integration von Geflüchteten bei?**

- Geflüchteten dabei helfen Lebensläufe zu schreiben (wie man diese schreibt und wie dies mit dem Computer geht)
- Auf Vorstellungsgespräche vorbereiten (wie jemand eine Selbstpräsentation macht, Stärken/Schwächen)
- Geflüchteten erklären was sie im Deutschen Arbeitsleben zu beachten haben (Pünktlichkeit, Ordentlichkeit, Eigenverantwortung, Selbständigkeit, Abmeldung bei Krankheit....) und was Ausbildung u. Praktikum sind
- Geflüchteten den Arbeitsvertrag erklären
- Arbeitgeber gezielt ansprechen, ob sie bereit sind Geflüchtete einzustellen
- Arbeitgeber informieren welche Möglichkeiten es gibt Geflüchtete einzustellen (Hospitation, 3+2 Regelung, Probebeschäftigung...)
- Schulung interkultureller Kompetenz für Arbeitgeber und Mitarbeiter
- Übersicht in welchen Bereichen es freie Stellen in der Stadt oder im Umkreis gibt
- Ausbildungsmessen und Jobmessen gezielt für Geflüchtete
- Job-Datings (Auswertung in welchen Bereichen Geflüchtete gesucht werden. Dann ca. 10 Geflüchtete, die in diesem Bereich eine Arbeit suchen, in ein Unternehmen einladen, das bereit ist Geflüchtete einzustellen. Dort das Unternehmen zeigen und Bewerbungsgespräche führen.)
- Eine realistische Einschätzung der Geflüchteten, wo sie auf dem deutschen Arbeitsmarkt ihren Platz finden
- Die Bereitschaft sowohl des Beschäftigten als auch des Arbeitgebers sich auf kulturelle Unsicherheiten einzulassen und diese gemeinsam zu bearbeiten
- Effiziente Abstimmung der Akteure im Integrationsprozess untereinander
- Unmittelbare Kontakte zwischen Unternehmen und Geflüchteten über Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen, PerF, Praktika, Jobspeeddating u.a.
- Besonders hilfreich ist es, wenn Unternehmen Ansprechpartner für die Thematik angeben können.

**Box 2: Der Blick aus der Praxis: Wiesloch (Fortsetzung)****2. Und was sind dabei Hindernisse?**

- Wenn die Faktoren unter Punkt 1 fehlen, siehe aber auch Punkt 3
- Datenschutz (Arbeitsagentur, Integrationsmanager, Flüchtlingsbeauftragte und Ehrenamtliche dürfen Daten nicht ohne Zustimmung der Geflüchteten austauschen)
- Fehlende Schulbildung der Geflüchteten
- Sprachkenntnisse der Geflüchteten, vor allem Berufsfachsprache
- Viele Geflüchtete müssen Ausbildung abbrechen, weil es an den fehlenden Deutschkenntnissen scheitert und weil die Ausbildung sehr lange dauert und diese mehr Geld verdienen möchten.
- Das Ausbildungskonzept in Deutschland ist komplex und die Ausbildung dauert lange, das ist für viele Geflüchtete sehr fremd und es passt nicht in ihren Plan
- Das Verständnis dafür zu entwickeln, dass in Deutschland fast alles umfanglich geregelt ist und erwartet wird, dass man die Regeln versteht und einhält

**3. Was sollte Ihrer Meinung nach verbessert werden, um eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten zu erreichen? Welche konkreten Vorschläge haben Sie?**

- Siehe auch Antworten unter Punkt 1
- Aufteilung einer mehrjährigen Ausbildung in einzelne Module, die mit einem sinnvollen Abschluss enden, mit dem man dann auch einen Job findet. Möglichkeit, die nächste Stufe nach einiger Zeit draufzusatteln – auch begleitend zur Arbeit (das hilft auch den deutschen schwächeren Schülern)
- Grundschulbildung (z.B. 1-2 Jahre, damit grundlegende Kompetenzen vermittelt werden können wie Lesen, Schreiben, Rechnen) anbieten, auch für nicht schulpflichtige Geflüchtete bzw. nach 18 Jahren
- Mehr Angebote in der Form als Paketmaßnahme (berufsbezogene Sprachförderung, Praktikum, Bewerbungstraining, Bedingungen des dt. Arbeitsmarktes ) ermöglichen

**Box 2: Der Blick aus der Praxis: Wiesloch (Fortsetzung)****3. Verbesserungsvorschläge (Fortsetzung)**

- Flächendeckende praktische Kompetenzfeststellungen, denn viele Flüchtlinge haben keine Zeugnisse, haben diese nicht mitgenommen bzw. die Zeugnisse sind nicht einfach vergleichbar mit unseren
- Eine Online-Plattform für Unternehmen, die Praktika sowie Arbeitsplatz und Ausbildungsangebote speziell auch für Geflüchtete anbieten wäre hilfreich.
- Es gibt eine weitgehende Überschneidung der Aufgaben zwischen Integrationsmanagement und Integration Point/ Jobcenter dabei ordnen letztgenannte in Ihrer Eigenschaft als Behörden Maßnahmen an. Wenn im Vorfeld vom Integrationsmanagement Arbeit geleistet wurde ist diese Arbeit dann vergebens. Von Seiten des Jobcenter wurde erkannt, dass hier ein Abstimmungsbedarf existiert, konkrete Maßnahmen stehen noch aus.

**Box 3: Der Blick aus der Praxis: Bildungsträger**

Interview mit Ulrike Sieler, BBQ Berufliche Bildung gGmbH, Wiesloch

**1. Welche Erfolgsfaktoren tragen nach Ihren Erfahrungen zur erfolgreichen Arbeitsmarkt-Integration von Geflüchteten bei?**

Gute Vernetzung/ Zusammenarbeit relevanter Akteure (Haupt- und Ehrenamtliche), ehrenamtliches Engagement (persönliche Betreuung/Unterstützung von Geflüchteten bei der Ausbildungs- und Arbeitssuche) bzw. Engagement/ Offenheit von Unternehmen in Bezug auf die Beschäftigung von Geflüchteten, Zugang zu vielseitigen Angeboten und Maßnahmen zum Spracherwerb bzw. zur schulischen/beruflichen Qualifikation, Teilhabe von Geflüchteten am gesellschaftlichen Leben (Vereine etc.) und auch die Offenheit dazu

**Box 3: Der Blick aus der Praxis: Bildungsträger (Fortsetzung)****2. Und was sind dabei Hindernisse?**

**Geflüchtete:** Status im Asylverfahren bzw. unsichere Bleibeperspektive, eingeschränkte Mobilität bzw. schlechte Verkehrsanbindung des Wohn- bzw. Arbeitsortes, schwierige Wohnverhältnisse (Mehrbettzimmer), Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beschäftigung, geringe/fehlende Qualifikation (geringe/fehlende Schul- und Berufsausbildung), Verständnis für „Komplexität“ des hiesigen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts (schnelle Frustration, wenn passende Beschäftigungsmöglichkeiten aufgrund mangelnder Qualifikationen fehlen bzw. nicht zugänglich sind, in Einzelfällen „falsche“ Erwartungen an Bezahlung, Tätigkeiten, Arbeits- und Pausenzeiten)

**Unternehmen:** Anfänglich bürokratische Hürden beim Anstellungsprozess, Planungsunsicherheit aufgrund unsicherer Bleibeperspektive des/der Geflüchteten (zusätzlicher zeitlicher und finanzieller Aufwand, vor allem für kleine Unternehmen schwierig), „falsche“ Erwartungen an Eignung/Qualifikation des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, in Einzelfällen abnehmende Bereitschaft zur Anstellung von Geflüchteten nach Abbruch/Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Geflüchtete(n)/Verlust der Arbeitserlaubnis

**Generell:** Dauer des Asylverfahrens, rechtliche Rahmenbedingungen

**4. Was sollte Ihrer Meinung nach verbessert werden, um eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten zu erreichen? Welche konkreten Vorschläge haben Sie?**

Mittel- bis langfristiger Zugang zu Unterstützungsangeboten für Arbeitnehmer/innen und Arbeitgeber/innen (auch über „Flüchtlingswelle“ hinaus), Vernetzung/ Zusammenarbeit relevanter Akteure weiter vorantreiben, Ehrenamt weiter stärken

Generell müssen aber von politischer Seite die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Integration von Geflüchteten verbessert werden, damit Integrationsbemühungen von Arbeitgeber/innen- und Arbeitnehmer/innen langfristig erfolgreich sein können (Migrationsmöglichkeiten für geringer qualifizierte Arbeitskräfte, wenn fester Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz vorhanden ist, Planungssicherheit für Unternehmen, damit sich die Investition in die Qualifikation des/ der Geflüchteten langfristig lohnt).



## Literaturverzeichnis

- Bauer, A., H. Brücker, A. Romiti, F. Schreyer und P. Trübswetter (2017). Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und anderen Migrantinnen. In: Möller, J. und U. Walwei (Hrsg.): Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten.
- Brücker, H. (2017). Einführung und Resümee. In: Möller, J. und U. Walwei (Hrsg.): Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten.
- Brücker, H., J. Croisier, Y. Kosyakova, H. Kröger, G. Pietrantuono, N. Rother und J. Schupp (2019). Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. IAB-Kurzbericht Nr. 3/2019.
- Brücker, H., A. Hauptmann, S. Sirries und E. Valizadeh (2018). Zuwanderungsmonitor September 2018. IAB Nürnberg.
- Brücker, H., N. Rother, J. Schupp, C. Babka von Gostomski, A. Böhm, T. Fendel, M. Friedrich, M. Giesselmann, E. Holst, Y. Kosyakova, M. Kroh, E. Liebau, D. Richter, A. Romiti, D. Schacht, J.A. Schaible, P. Schmelzer, M. Siegert, S. Sirries, P. Trübswetter und E. Vallizadeh (2016). IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. IAB-Kurzbericht Nr. 24/2016.
- Deger, P., M. Gonser, M. Kolb, S. Kück, M. Lange, G. Mildenerger, F. Pfeiffer, K. Sommerfeld und C. West (2017). Integrationspotenziale: Ausgewählte Ergebnisse der Reallabor-Befragungen unter Geflüchteten. Report. ZEW Mannheim. Verfügbar unter [http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Integrationspotenziale\\_ReallaborBefragung2017.pdf](http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Integrationspotenziale_ReallaborBefragung2017.pdf)
- Edele, A., J. Seuring, C. Kristen und P. Stanat (2015), Why Bother with Testing? The Validity of Immigrants' Self-assessed Language Proficiency. Social Science Research, 52, 99-123.
- Gonser, M., B. Jesske und F. Pfeiffer (2017), Werkstattbericht "Reallabor-Befragungen von Geflüchteten in der Rhein-Neckar-Region", infas Bonn, Mannheim. Verfügbar unter [http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Werkstattbericht\\_ReallaborAsyl\\_2017.pdf](http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Werkstattbericht_ReallaborAsyl_2017.pdf)
- Institut für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim. Hartmann, C., R. Leicht, C. Sajons (2018) Potenziale und Hemmnisse der Integration von Geflüchteten in den baden-württembergischen Arbeitsmarkt. GesellschaftsReport BW, Ausgabe 4 – 2018. Ministerium für Soziales und Integration Baden-Württemberg (Hrsg.)

Lange, M. und F. Pfeiffer (2018). The Human Capital Selection of Young Males Seeking Asylum in Germany. ZEW Discussion Paper No. 18-040, Mannheim.

Lange, M., F. Pfeiffer und G. J. van den Berg (2017). Integrating Young Male Refugees: Initial Evidence from an Inclusive Soccer Project. ZEW Discussion Paper No. 17-016, Mannheim.