

## Editorial

N

och nie waren weltweit so viele Menschen auf der Flucht. 2016 waren es 65 Millionen, die vor Krieg, Unterdrückung, Hunger und Armut unfreiwillig die riskanteste und oft lebensgefährliche Form der Migration wählen mussten. Insgesamt leben 84 % der Geflüchteten in Ländern des globalen Südens, zwei Drittel sind Binnenflüchtlinge.

Von den 65 Millionen weltweit Geflüchteten sind seit 2015 ca. 1,1 Millionen Menschen nach Deutschland gekommen und haben Asyl beantragt. Nach der Phase der „Willkommenskultur“ mit den anschließenden reflexhaften „Überflutungs- und Überforderungszenarien“, sind viele Geflüchtete in den Mühen der Ebene zur Integration in den Arbeitsmarkt angekommen.

Obwohl es in Deutschland seit 60 Jahren Erfahrungen mit verschiedensten Formen der Arbeitsmigration gibt, tun sich die Akteure des Arbeitsmarktes und der Arbeitswelt trotz postuliertem Fachkräftemangel schwer damit, Wege zur Erwerbstätigkeit für Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit zu ermöglichen. Die Schwachstellen der rechtlichen und institutionellen Regelungen des Arbeitsmarkts, des Bildungssystems und seiner Akteure werden in der Integration von Geflüchteten wie unter der Lupe sichtbar. Die damit verbundenen Herausforderungen gelten jedoch gleichermaßen für andere Gruppen, wenn sie die Hürden auf dem Weg in Ausbildung und Beschäftigung überwinden wollen.

Trotzdem: was im Alltag der Sprachförderung, der Anerkennung von Bildungs- und Berufsabschlüssen, der Aus- und Weiterbildung und der Arbeit in Unternehmen und Verwaltungen bei Geflüchteten als Gute-Praxis möglich ist, kommt allen zugute. Zugänge zu Bildung, Ausbildung und Beschäftigung für Geflüchtete zu schaffen kann ein Katalysator für die Entwicklung von sozial gerechteren Arbeits- und Lebensbedingungen sein, die die Vielfalt von Lebensentwürfen und Biografien als Normalität in den Mittelpunkt stellt.

[caption id="attachment\_2563" align="alignleft" width="347"] **Gewerkschaften haben eine lange Tradition und viel Erfahrung in der gewerkschafts- und betriebspolitischen Arbeit mit Beschäftigten verschiedenster Herkunft.**[/caption]

Gewerkschaften haben darin eine lange Tradition und viel Erfahrung in der gewerkschafts- und betriebspolitischen Arbeit mit Beschäftigten verschiedenster Herkunft. Ein bedeutendes Handlungsfeld war und ist dabei immer auch die Solidarität und Unterstützung über nationale Grenzen hinweg, sei es auf Konzernebene oder am Arbeitsplatz. Dies gilt umso mehr in Zeiten der Globalisierung, wo Menschen als letzten Ausweg Grenzen überwinden, die ihnen keinen Schutz bieten, sondern verhindern, dass sie ein menschenwürdiges Leben führen können.

Diese Sonderausgabe von **DENK-doch-MAL.de**, deren Koordination Wolfram Giessler übernommen hat, gibt einen Einblick in die konkrete Praxis der Beratung, Unterstützung und Begleitung von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung. Dies reicht von der Unterstützung beim Familiennachzug, über die Klärung des Aufenthaltsstatus, der Anerkennung beruflicher Abschlüsse, die

von: Wolfram Gießler (Lehrer für Pflegeberufe) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

Zusammenarbeit mit Jobcentern und Arbeitsagenturen. Weitere Aspekte sind die Auswirkungen aufenthaltsrechtlicher Regelungen auf die Ausbildung und Erwerbstätigkeit und wie die Anerkennung vorhandener Qualifikationen geregelt ist. Daraus ergeben sich Anforderungen für Gewerkschaften und Betriebs- und Personalräte, die auch in der Beratungs- und Bildungsarbeit aufgegriffen werden müssen.

**Dr. Alexandra David**, Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Technik, Westfälische Hochschule im Forschungsschwerpunkt Arbeit & Wandel, stellt in ihrem Beitrag dar, welche Hindernisse und Chancen der Arbeitsmarktintegration durch die sogenannte „Flüchtlingswelle“ sichtbar werden. Hierzu stellt sie das Forschungsvorhaben „SELMA – Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen. Ressourcen- und potentialorientierte Gestaltung der Arbeitswelt für Flüchtlinge“ vor, in dem in drei Branchen Altenpflege, Bauhandwerk und IT-Wirtschaft hemmende und unterstützende Faktoren der Integration identifiziert werden, sodass branchenspezifische Unterschiede herausgearbeitet werden können.

**Birgit Naujoks**, Geschäftsführerin des Flüchtlingsrats NRW, analysiert die aufenthaltsrechtlichen Regelungen in ihren Wirkungen auf Arbeitsmarktzugang und Arbeitserlaubnis. Sie zeigt auf, wie Aufenthaltstatus und Herkunftsland darüber bestimmen, ob Geflüchtete überhaupt eine Chance auf Erwerbstätigkeit haben. Dabei spielt nach wie vor die Vorrangprüfung bei einer zu besetzenden Stelle (Stellenbesetzung mit einem deutschem oder EU-Arbeitnehmer) eine große Rolle. Dies alles führt zu Wartefristen, die für die Betroffenen zur großen Belastung werden können.

**Nino Melashvili**, Beraterin im Integrations Point Essen berichtet im Interview, welche Erfahrungen sie in der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung bislang gesammelt hat.

**Lisanne Abouche, Ute Galonski, Reiner Siebert** vom BiG Bildungsinstitut Im Gesundheitswesen und **Elisabeth Maier** von ViA Ruhr e. V. beschreiben anhand von Fallbeispielen, wie die Praxis der Integration von Geflüchteten in Beschäftigung aussieht. Alle arbeiten gemeinsam im Projekt InCoach, das in Essen, Bochum, Duisburg und Oberhausen aktuell 500 Geflüchtete berät und betreut. Kern des Projekts ist eine umfassende Begleitung im Sinne des Case Managements, um die Geflüchteten personenzentriert zu begleiten und zu unterstützen. InCoach arbeitet in Duisburg eng mit dem DGB und ver.di zusammen und kann so auch Geflüchtete arbeitsrechtlich beraten oder Betriebsräte bei der betrieblichen Integration unterstützen. Die Fallbeschreibungen zeigen, welch hohes Maß an sozialer, rechtlicher und fachlicher Kompetenz der Berater und Beraterinnen erforderlich ist.

**Rike Müller** und **Daniel Weber** arbeiten im DGB Bildungswerk Bund im Bereich Migration & Gleichberechtigung als Bildungsreferentin und Projektleiter. Sie zeigen in ihrem Beitrag auf, was notwendig und hilfreich ist für die betriebliche Integration Geflüchteter. Hierbei sind besonders Betriebsräte, Personalräte und Jugendauszubildendenvertretungen wichtige Akteure der Integration, die mit Seminaren und Beratung vor Ort dafür auch sensibilisiert und unterstützt werden. Es werden Projekte zur Anerkennung von Abschlüssen und Kompetenzen vorgestellt.

Die Ausgabe wurde koordiniert vom **BiG, Bildungsinstitut im Gesundheitswesen**, ein Bildungsunternehmen der Gewerkschaft ver.di. BiG hat in über 10 Jahren verschiedene Projekte zur Integration von Geflüchteten durchgeführt und auch in seinen Regelangeboten wie z. B. der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege viele Geflüchtete gefördert, so dass sie die Ausbildung erfolgreich

von: Wolfram Gießler (Lehrer für Pflegeberufe) |

Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de

Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

---

absolvieren konnten. Diese Erfahrungen stehen stellvertretend für die vielen innovativen Projekte und Initiativen, die in diesem Feld seit vielen Jahren eine nicht hoch genug zu bewertende Arbeit leisten. Dies gilt besonders für das nach wie vor hohe ehrenamtliche Engagement im Stadtteil, im Betrieb oder in Schulen.

Ihnen allen ist diese Sonderausgabe von *DENK-doch-MAL.de* stellvertretend gewidmet.

**Noch ein Hinweis:** Das BIBB hat eine Expertenbefragung zur dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter durchgeführt. Ergebnis: Duale Berufsausbildung kann einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration junger Geflüchteter leisten. Dafür ist aber Unterstützung notwendig – und zwar vor und während der Ausbildung. Zu dieser Einschätzung gelangt eine breite Mehrheit der rund 660 Berufsbildungsfachleute, die sich am aktuellen Expertenmonitor des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur dualen Ausbildung junger Geflüchteter beteiligt haben.

Die Studie finden Sie hier: [https://www.bibb.de/de/pressemitteilung\\_62344.php](https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_62344.php)