



SAGA

Selbsthilfe
Arbeitsmarktzugang
und Gesundheit
von Asylsuchenden

Arbeit für Asylsuchende

Zugangsbarrieren und Zugangschancen

Bestandsaufnahme
und Empfehlungen
im Rahmen des
Projektes SAGA

<http://www.equal-saga.info>

Arbeit für Asylsuchende

Zugangsbarrieren
und Zugangschancen



**Bestandsaufnahme und Empfehlungen
im Rahmen des Projektes SAGA –
Selbsthilfe, Arbeitsmarktzugang
und Gesundheit von Asylsuchenden**

Impressum

Herausgeber, Verleger, Redaktionsanschrift

Flüchtlingsrat Niedersachsen
Langer Garten 23 B, 31137 Hildesheim
Tel. 05121-102686/87
Fax 05121-31609
saga@nds-fluerat.org
<http://www.nds-fluerat.org/projekte/saga>

Verantwortlich und V.i.S.d.P.

Flüchtlingsrat Niedersachsen

Redaktion

Karin Loos
Sigmar Walbrecht

Satz, Gestaltung

Matthias Waselowsky

Diese Veröffentlichung wurde mit finanzieller Unterstützung der EU erstellt. Die darin zum Ausdruck kommenden Ansichten geben nicht die offizielle Meinung der EU wieder.

Akteure von SAGA

Selbsthilfe, Arbeitsmarktzugang und Gesundheit von Asylsuchenden

Entwicklungspartnerschaft im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL

Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V

EQUAL-Projekt SAGA
KoBAG (Kontaktbüro Arbeit und Gesundheit)
Knappsbrink 58 · 49080 Osnabrück
Gesamtkoordination SAGA
Norbert Grehl-Schmitt
Tel. 0541/34978-161
Fax 0541/34978-4161
ngrehl-schmitt@caritas-os.de



Gesamtkoordination KoBAG

Carmen Guerra
Tel. 0541/34978-160
cguerra@caritas-os.de

Arbeitsrechtliche Beratung

Dr. Barbara Weiser
Tel. 0541/9989316
b.weiser@equal-saga.info

Koordination Sprach- und Kulturmittlung (SpUK)

Gabriele Gieraths
Tel. 0541/3502117
mail@equal-saga.info



Flüchtlingsrat Niedersachsen

Arbeitsmarktzugang und traumatisierte Flüchtlinge
Karin Loos/Sigmar Walbrecht
Langer Garten 23b · 31137 Hildesheim
Tel. 05121/1026-86/-87
saga@nds-fluerat.org



Universität Osnabrück

Fachbereich 3
EQUAL-Projekt SAGA/ABA
Heger Tor Wall 9 · 49069 Osnabrück
Dr. Birgit Behrensen
Tel. 0541/9694060
Birgit.behrensen@uni-osnabrueck.de



VNB Barnstorf

EQUAL-Projekt SAGA/KIBO
Bahnhofstraße 16 · 49406 Barnstorf
Anke Egblomassé
Tel. 05442/8045-21
Anke.egblomasse@vnb.de



Arbeit für Asylsuchende – Zugangsbarrieren und Zugangschancen

Die Entwicklungspartnerschaft SAGA im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative Equal will Strukturverbesserungen im Arbeitsmarktzugang und in der Gesundheitsversorgung von Asylsuchenden erreichen. SAGA steht dabei für Selbsthilfe – Arbeitsmarktzugang und Gesundheit von Asylsuchenden.

Ziel ist es, einer Destabilisierung der Asylsuchenden entgegenzuwirken, Potenziale zu fördern und nutzbar zu machen, sowie Integrations- und Reintegrationschancen zu erhöhen.

Beim Flüchtlingsrat Niedersachsen ist das Teilprojekt Arbeitsmarkt und traumatisierte Flüchtlinge (AtF) angesiedelt. Hier wird landesweit rund um das Arbeitserlaubnisrecht und bei Schwierigkeiten mit dem Arbeitsmarktzugang beraten. Außerdem bietet das Teilprojekt Unterstützung bei der Vermittlung psycho-sozialer Hilfsangebote. Eine Datenbank im Internet stellt die wichtigsten Entscheidungen und Hinweise zusammen (Kap. 3.1.1.2). Auf europäischer Ebene kooperiert SAGA – in der transnationalen Partnerschaft MOLE – mit Projekten aus Tschechien, der Slowakei und Deutschland (Schleswig-Holstein).

Die hier vorgelegte Veröffentlichung stellt zunächst die aktuelle Situation und die Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt für Asylsuchende und geduldete Flüchtlinge dar, dabei wird ein besonderes Augenmerk auf die Situation derjenigen gelegt, die die EU-Richtlinie zur Festlegung von Mindestnormen für die Aufnahme von Asylbewerbern in den Mitgliedstaaten als besonders bedürftig bezeichnet, insbesondere auf Minderjährige, junge Heranwachsende und Personen, die Folter, Vergewaltigung oder sonstige schwere Formen psychischer, physischer oder sexueller Gewalt erlitten haben.

Zum anderen werden mögliche Auswirkungen dieser Situation beschrieben. Internationale Rechte und EU-Richtlinien könnten, bei entsprechender Umsetzung, Anhaltspunkt für einen verbesserten Arbeitsmarktzugang von Asylsuchenden sein, dies zeigt der Beitrag von Uta Rieger (UNHCR) über das Menschenrecht auf Bildung und der Artikel über die Antidiskriminierungsrichtlinie.

Im dritten Teil werden anhand von Praxisbeispielen Maßnahmen aufgezeigt, die auch unter den bestehenden Rahmenbedingungen möglich sind, um den Arbeitsmarktzugang für die Zielgruppe zu verbessern.

ALLGEMEINE ERKLÄRUNG DER UN-MENSCHENRECHTE vom 10. Dezember 1948

Artikel 23

(1) Jeder Mensch hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf angemessene und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz gegen Arbeitslosigkeit.

Quelle: <http://www.info-servo.de/menschenr.htm>

RICHTLINIE 2003/9/EG DES RATES vom 27. Januar 2003 zur Festlegung von Mindestnormen für die Aufnahme von Asylbewerbern in den Mitgliedstaaten

KAPITEL IV – Bestimmungen betreffend besonders bedürftige Personen

Artikel 17 · Allgemeiner Grundsatz

(1) Die Mitgliedstaaten berücksichtigen in den nationalen Rechtsvorschriften zur Durchführung des Kapitels II betreffend die materiellen Aufnahmebedingungen sowie die medizinische Versorgung die spezielle Situation von besonders schutzbedürftigen Personen wie Minderjährigen, unbegleiteten Minderjährigen, Behinderten, älteren Menschen, Schwangeren, Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern und Personen, die Folter, Vergewaltigung oder sonstige schwere Formen psychischer, physischer oder sexueller Gewalt erlitten haben.

(2) Absatz 1 gilt ausschließlich für Personen, die nach einer Einzelprüfung ihrer Situation als besonders hilfebedürftig anerkannt werden.

Artikel 18 · Minderjährige

(1) Bei der Anwendung der Minderjährige berührenden Bestimmungen der Richtlinie berücksichtigen die Mitgliedstaaten vorrangig das Wohl des Kindes.

(2) Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass Minderjährige, die Opfer irgendeiner Form von Missbrauch, Vernachlässigung, Ausbeutung, Folter, grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung gewesen sind oder unter bewaffneten Konflikten gelitten haben, Rehabilitationsmaßnahmen in Anspruch nehmen können und dass im Bedarfsfall eine geeignete psychologische Betreuung und eine qualifizierte Beratung angeboten wird.

Quelle: http://www.proasyl.de/fileadmin/proasyl/fm_redakteure/Europa/Richtlinie_Aufnahmebedingungen.pdf

I Arbeitsmarktzugang und Rechtslage

- 1.1 Arbeitsmarktzugang von Asylsuchenden –
die Rechtslage in Deutschland ■ *Dr. Barbara Weiser* ▶ 8
- 1.2 Verbesserte Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt durch
die Umsetzung der Anti-Diskriminierungsrichtlinien der EU?
■ *Gernot Eisermann* ▶ 17
- 1.3 Bildung ist Menschenrecht ■ *Uta Rieger* ▶ 22

2 Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt und ihre Folgen

- 2.1 Die Ausbildungssituation junger Migrantinnen und Migranten –
Potenziale und Hemmnisse ■ *Dr. Ayça Polat* ▶ 28
- 2.2 Die besonderen Schwierigkeiten für Flüchtlingsjugendliche –
Fallbeispiele aus der Beratungspraxis
■ *Evelyn Rommel, Karin Lemke, Christine Schlobach, Sonja Walbaum* ▶ 35
- 2.3 Der zu lange Weg von Flüchtlingsfrauen zu qualifizierter Beschäftigung
in Deutschland ■ *Dr. Birgit Behrensen* ▶ 45
- 2.4 Arbeitslos und psychisch krank – Psychische Störungen
als Folge von Arbeitslosigkeit ■ *Dr. H.-Michael Kirchner* ▶ 55
- 2.5 Die besondere Situation traumatisierter Flüchtlinge
■ *Dr. Mechthild Wenk-Ansohn* ▶ 62
- 2.6 Integration und Arbeit – oder die psycho-sozialen Kosten
erzwungener Erwerbslosigkeit ■ *Karin Loos* ▶ 68

3 Vielversprechende Praxis – einige Beispiele

3.1 Bessere Voraussetzungen schaffen ▶ 75

3.1.1 Informationsbereitstellung als erste Voraussetzung für besseren Zugang ▶ 75

3.1.1.1 Flüchtlings-Informationen-Service RIS – Irland ▶ 76

3.1.1.2 AtF-Datenbank, Flüchtlingsrat Niedersachsen ▶ 78

3.1.1.3 Infonet-Datenbank, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein ▶ 78

3.1.1.4 Arbeitsrechtliche Beratung KoBAG Osnabrück ▶ 81

3.1.2 Gesundheit als Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit: Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge Niedersachsen ▶ 82

3.2 Vermittlung organisieren ▶ 84

3.2.1 Kontaktbüro Arbeit und Gesundheit KoBAG, Osnabrück ▶ 84

3.2.2 Ausbildung statt Abschiebung e.V. – ein engagierter Verein stellt sich vor ▶ 87

3.3 Beschäftigungsansätze/-felder ▶ 89

3.3.1 Freiwilliges Soziales Jahr – eine Alternative für jugendliche Flüchtlinge ▶ 89

3.3.2 Sprach- und Kulturmittlung – ein interessantes Arbeitsfeld für Flüchtlinge ■ *Dr. Birgit Behrens, Stephanie Landmeyer* ▶ 92

4 Handlungsempfehlungen

4.1 Zugang zu Bildung, Arbeit und Beschäftigungsförderung neu gestalten – Erkenntnisse aus dem Arbeitsmarktprogramm der EU nachhaltig nutzen! ■ *Norbert Grehl-Schmitt* ▶ 97

§ Anhang

Auszüge aus Gesetzestexten, Verwaltungsvorschriften, EU-Richtlinien ▶ 102

Arbeitsmarktzugang von Asylsuchenden – Aktuelle Änderungen der Rechtslage

Welche Neuerungen bringt das am 28.08.2007 in Kraft getretene Richtlinienumsetzungsgesetz ?

1. Änderungen bei den rechtlichen Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarktzugang

Nach der Neureglung muss die Arbeitsagentur in folgenden Fällen **keine Vorrang- und keine Arbeitsbedingungsprüfung** mehr durchführen:

- Ein Antragsteller, der jetzt eine **Duldung** hat, hält sich **seit vier Jahren** ununterbrochen mit einer Aufenthaltsgestattung, einer Duldung oder einer Aufenthaltserlaubnis im Inland auf (§ 10, S. 3 BeschVerfV).
-
- Ein Antragsteller, der jetzt eine Aufenthaltserlaubnis hat, hält sich seit drei Jahren ununterbrochen mit einer Aufenthaltsgestattung, einer Duldung oder einer Aufenthaltserlaubnis im Inland auf, (§ 9 Abs. 1, Nr. 2 BeschVerfV).
-
- Ein Antragsteller, der jetzt eine Aufenthaltserlaubnis hat, übt seit zwei Jahren rechtmäßig eine versicherungspflichtige Beschäftigung aus,...(§ 9 Abs. 1, Nr. 1 BeschVerfV).
-
- Ein Antragsteller, der jetzt eine Aufenthaltserlaubnis hat, ist als Minderjähriger eingereist, (§ 8 BeschVerfV) . Zu den weiteren Voraussetzung für die Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis vgl. S. 15 Abschnitt 3a
-

Nach der Neureglung muss die Arbeitsagentur in folgenden Fällen **keine Vorrangprüfung** mehr durchführen:

- Ein Antragsteller, der - als Opfer einer Straftat - eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 4a AufenthG für seine vorübergehende Anwesenheit für ein Strafverfahren wegen dieser Straftat erhalten hat.

2. Gesetzliche Bleiberechtsregelung:

Nach der Änderung des AufenthG soll geduldeten Ausländern, die sich am 01.07.2007 seit mindestens acht, beim Zusammenleben mit minderjährigen Kindern seit mindestens sechs Jahren im Inland aufhalten, unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden. ... (zu den Einzelheiten vgl. § 104 a und § 104 b AufenthG.)

Die Verlängerung der Aufenthaltserlaubnis nach dem 31.12.2009 ist allerdings im Regelfall von der Sicherung des Lebensunterhalts durch Erwerbstätigkeit ohne Inanspruchnahme von Sozialleistungen abhängig, ... (vgl. § 104 a Abs. 5 AufenthG.)

Personen, denen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 104 a oder § 104 b AufenthG erteilt wurde, oder die zu den potentiell Begünstigten dieser Regelung gehören und denen die Ausländerbehörde eine entsprechende Bescheinigung ausgestellt hat, haben Anspruch auf **Leistungen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt** nach SGB II¹.

¹ Bundesagentur für Arbeit, Verfahrensinfo SGB II vom 25.06.2007

I Arbeitsmarktzugang und Rechtslage

I.1 Arbeitsmarktzugang von Asylsuchenden – die Rechtslage in Deutschland

■ Dr. Barbara Weiser

Der Artikel von Barbara Weiser erläutert die aktuelle Rechtslage für Asylsuchende auf dem deutschen Arbeitsmarkt und geht dabei auch auf die Lage nach der Bleiberechtsregelung vom 17. November 2006 ein. ■ Dr. Barbara Weiser wurde 1968 in Düsseldorf geboren und hat mehrere Jahre als Rechtsanwältin im Bereich des Asyl- und Ausländerrechts in Soest gearbeitet. Zurzeit ist sie im Rahmen des Equal-Projekts SAGA in Osnabrück für das Tätigkeitsfeld »Arbeitsrechtliche Information und Beratung« zuständig.

Rechtliche Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarktzugang von besonders belasteten Asylsuchenden

Im Folgenden wird dargestellt, unter welchen Voraussetzungen Menschen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus in Deutschland arbeiten können, wobei insbesondere auf die Situation von Traumatisierten und Jugendlichen eingegangen wird. Bevor allerdings die Besonderheiten dargestellt werden können, müssen zunächst kurz die allgemeinen Grundlagen beschrieben werden.

I. Grundlagen zum Arbeitsmarktzugang

a. Erforderlichkeit einer Arbeitserlaubnis¹

Jeder Ausländer², der **keinen** Aufenthaltstitel hat, der mit dem Zusatz versehen ist, dass die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erlaubt ist, muss vor der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit eine Arbeitserlaubnis einholen (§ 4 Abs. 2

1 Der Begriff »Arbeitserlaubnis« wird in Kenntnis dessen, dass die Rechtsprechung zum AufenthaltG den Terminus »Beschäftigungserlaubnis« verwendet, weiterhin verwendet, da dies (noch) dem allgemeinen Sprachgebrauch entspricht.

Der Begriff »Arbeitserlaubnis« wird auch in den Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit und in der Flüchtlingshilfe gebraucht.

2 Aus Gründen der Lesbarkeit und der Verständlichkeit des Textes verzichte ich auf die Nennung der weiblichen Form (B.W.)

AufenthG)³. Eine Arbeitserlaubnis ist für jede nichtselbständige Tätigkeit in einem Arbeitsverhältnis, für betriebliche Berufsausbildungen und Praktika und für jede selbständige Erwerbstätigkeit erforderlich (§ 2 Abs. 2 AufenthG).

b. Wer kann eine Arbeitserlaubnis erhalten?

Jeder, der insbesondere

- seit einem Jahr eine Aufenthaltsgestattung hat (§ 61 Abs. 2 AsylVfG⁴), das sind die Personen, die noch im Asylverfahren sind
- seit einem Jahr eine Duldung hat (§ 10 BeschVerfV⁵), das sind die Personen, deren Asylantrag rechtskräftig abgelehnt wurde, die aber aus verschiedenen humanitären, politischen oder faktischen Gründen (z. B. keine Pass(ersatz)papiere) geduldet werden
- im Zeitraum des letzten Jahres zunächst eine Aufenthaltsgestattung und dann eine Duldung hatte
- eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 3 bis 5 AufenthG oder nach § 23 a AufenthG hat (§ 1 BeschVerfV), das heißt auch Personen mit einer Aufenthaltserlaub-

nis aus humanitären Gründen benötigen im Grundsatz weiterhin eine Arbeitserlaubnis.

Der Vermerk auf der Duldung »Aufnahme einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nicht gestattet« verweist in der Regel nur auf die allgemeine Rechtslage und stellt damit kein individuelles Arbeitsverbot dar.

c. Zuständige Behörden / Verfahren / Rechtsmittel

Die Arbeitserlaubnis muss vom **Ausländer** bei der für ihn zuständigen **Ausländerbehörde** beantragt werden (§ 71 Abs. 1 AufenthG). Sie kann auch die Dauer, die Art der beruflichen Tätigkeit und die Beschränkung auf einen Betrieb bestimmen (§ 39 Abs. 4 AufenthG, § 13 BeschVerfV). Liegen besondere Umstände, etwa eine post-traumatische Belastungsstörung vor, müssen diese bei der Antragstellung genannt werden.

Wird eine Arbeitserlaubnis für eine Tätigkeit beantragt, für die die Zustimmung der Arbeitsagentur erforderlich ist – was in der Regel der Fall ist⁶ – leitet die Ausländerbehörde den von ihr geprüften

3 Aufenthaltsgesetz, ein Großteil der Rechtsnormen, auf die im folgenden Text verwiesen wird, ist im Anhang dieses Readers abgedruckt.

4 Asylverfahrensgesetz

5 Beschäftigungsverfahrensverordnung

6 Ausnahmen vgl. §§ 2–4 BeschVerfV, etwa bei Praktika im Rahmen der Schulausbildung oder bei Tätigkeiten von Verwandten ersten Grades des Arbeitgebers, die mit ihm zusammenleben.

Antrag an die Agentur für Arbeit weiter, in deren Bezirk der Ort der beantragten Beschäftigung liegt (§ 12 BeschVerfV). Diese prüft den Antrag und teilt das Ergebnis der Ausländerbehörde mit. Die Ausländerbehörde erteilt dann die Arbeitserlaubnis oder erlässt einen Ablehnungsbescheid.

Hiergegen kann Widerspruch oder Klage⁷ beim zuständigen Verwaltungsgericht erhoben werden. Wenn davon auszugehen ist, dass der Arbeitgeber den angebotenen Arbeitsplatz in Kürze anderweitig besetzen würde, kann mit der Klage auch ein Eilantrag⁸ gestellt werden. Über diesen Eilantrag muss das Verwaltungsgericht zeitnah und ohne eine mündliche Verhandlung entscheiden.

Einzelheiten hierzu (Widerspruch oder Klage, Fristen) sind der – dem Ablehnungsbescheid beigefügten – **Rechtsmittelbelehrung** zu entnehmen.

d. Prüfungsumfang der Ausländerbehörde

Hat der Antragsteller eine **Duldung**, prüft die Ausländerbehörde,

- ob der Ausländer aus Gründen nicht abgeschoben werden kann, die er selbst verursacht hat, z. B. wenn ihm vorgeworfen wird, eine falsche Identität oder Staatsangehörigkeit angegeben zu haben oder seinen Mitwirkungspflichten (v. a. bei der Passbeschaffung) nicht nachgekommen zu sein und

- ob der Ausländer eingereist ist, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erhalten.

In diesen Fällen kann die Ausländerbehörde ein **Arbeitsverbot** verhängen.

Für das Vorliegen der das Arbeitsverbot begründenden Tatsachen trägt die Ausländerbehörde die **Darlegungs- und Beweislast**⁹. Auch hier ist ein Widerspruchs- bzw. Klageverfahren möglich und dann erfolgreich, wenn der Antragsteller sich bspw. nachweislich um Passpapiere bemüht hat oder wenn es Gründe für die Duldung gibt, die der Ausländer nicht selbst verschuldet hat.

7 Statthaft ist die Verpflichtungsklage, § 42 Abs. 1 VwGO

8 Statthaft ist der Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung, § 123 VwGO

9 VG Sigmaringen, Urt. v. 14.06.2005, 4 K 468/05, www.asyl.net;
VG Münster, Beschl. v. 31.3.2005, 8 L 189/05, www.asyl.net;
VG Giessen, Beschl. v. 08.06.2006, Az. 4 G 1454/06, www.asyl.net;
Stefan Kessler, nach dem Asylverfahren, S. 60; Leineweber, InfAuslR 7/8 2005, S. 302 ff (303)

[Beispiele für erfolgreiche Klagen finden Sie unter www.nds-fluerat.org/saga; Anm. d. Red.]

e. Prüfungsumfang der Arbeitsagentur

Muss die Arbeitsagentur zustimmen und liegen keine besonderen Ausnahmetatbestände (vgl. 2, 3) vor¹⁰, wird Folgendes geprüft:

(1) Versagungsgründe – Zunächst prüft die Arbeitsagentur, ob Versagungsgründe vorliegen. Dies ist etwa dann der Fall, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund einer unerlaubten Arbeitsvermittlung oder Anwerbung zustande gekommen ist, oder wenn der Ausländer als Leiharbeiter tätig werden soll (§ 40 AufenthG).

(2) Vorrangprüfung – Bei der Vorrangprüfung geht es in der Praxis insbesondere um die Frage, ob ein bevorrechtigter Arbeitnehmer für den konkreten Arbeitsplatz zur Verfügung steht¹¹.

Bevorrechtigt sind insbesondere Deutsche, Staatsangehörige aus

EU-Staaten und sonstige Ausländer, die ohne rechtliche Einschränkungen erwerbstätig sein können, also z. B. Asylberechtigte (§ 39 Abs. 2, Nr. 1 b AufenthG). Dies wird folgendermaßen geprüft: Der Arbeitgeber muss seine Bemühungen, einen bevorrechtigten Arbeitnehmer zu finden, nachweisen. Hierzu kann er der zuständigen Agentur für Arbeit einen Vermittlungsauftrag erteilen. Diese kann für die konkrete Stelle einen bevorrechtigten Arbeitnehmer vorschlagen. Der Arbeitgeber kann diesen Vorschlag nur ablehnen, wenn er besondere, objektive und sachlich gerechtfertigte Gründe hat, die in seinem individuellen Geschäftsinteresse liegen, warum er die Beschäftigung eines bestimmten Ausländers anstrebt¹². Dazu können auch sprachliche Kompetenzen gehören.

(3) Arbeitsbedingungsprüfung – Der Ausländer darf *nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen* beschäftigt werden als ein vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer (§ 39 Abs. 2, 2. Hs. AufenthG). Dabei wird insbesondere untersucht, ob die gesetzlichen Regelungen

¹⁰ weitere Ausnahmetatbestände: § 9 BeschVerfV (wenn der Ausländer eine Aufenthaltserlaubnis hat und 3 Jahre versicherungspflichtig beschäftigt war oder ein vierjähriger Voraufenthalt vorliegt) und § 6 BeschVerfV (wenn ein Arbeitsverhältnis nach einem Jahr bei demselben Arbeitgeber fortgesetzt wird).

¹¹ Vgl. aber auch § 39 Abs. 2 Nr. 1a und Nr. 2 AufenthG

¹² Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeiterlaubnisrecht 1.39.214 und 1.39.216

(Arbeitnehmerschutzgesetze etc.) eingehalten werden und der angebotene Lohn dem Tariflohn bzw. dem ortsüblichen Lohn entspricht.¹³

(4) Exkurs: Erleichterungen durch die Bleiberechtsregelung

– Die von der Innenministerkonferenz am 17.11.2006 beschlossene Bleiberechtsregelung schränkt den Prüfungsumfang der Arbeitsagentur ein:

Die Bleiberechtsregelung ermöglicht es Geduldeten, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind (u. a. langjähriger Aufenthalt in Deutschland, Schulbesuch der Kinder, ausreichende Deutschkenntnisse), eine Aufenthaltserlaubnis zu erhalten (zu den einzelnen Voraussetzungen vgl. www.proasyl.de, Bleiberechtsbeschluss und Erlasse der einzelnen Bundesländer).

Wenn diese potentiell Begünstigten ihren Lebensunterhalt nicht eigenständig sichern können, haben sie nach der Bleiberechtsregelung die Möglichkeit, bei der Ausländerbehörde bis spätestens

30.09.2007* ein verbindliches Arbeitsangebot vorzulegen, das folgende Bedingungen erfüllt:

- es muss ein sozialversicherungs-pflichtiges Arbeitsverhältnis sein.
- die Arbeitsaufnahme muss innerhalb von zwei Monaten erfolgen.
- der Lebensunterhalt muss dadurch – ggf. in Verbindung mit anderen Einkünften – gesichert sein.

Das Angebot eines zunächst befristeten Arbeitsverhältnisses ist ausreichend.

Die Ausländerbehörde erteilt dann eine **Aufenthaltserlaubnis** und leitet ggf. den Antrag auf Erteilung einer Arbeitserlaubnis an die Arbeitsagentur weiter.

Eine **Vorrangprüfung** durch die Arbeitsagentur findet **nicht** statt, da sich der Ausländer seit über vier Jahren in Deutschland aufhält und eine Aufenthaltserlaubnis hat (§9 BeschVerfV). Eine Arbeitsbedingungsprüfung kann jedoch nicht ausgeschlossen werden.

Hat die Arbeitsagentur eine globale Zustimmung erteilt, wird sie

* Im Koalitionsbeschluss vom 5.3.2007 hat die Bundesregierung beschlossen, im Aufenthaltsgesetz ein Bleiberecht für langjährig Geduldete zu verankern. Demnach bekommen alle, die weitestgehend alle Voraussetzungen erfüllen, eine Aufenthaltserlaubnis auf Probe bis zum 31.12.2009. Bis zu dieser Zeit haben sie die Möglichkeit, Arbeit zu finden.

13 Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeitserlaubnisrecht I.39.219

überhaupt nicht beteiligt; die Ausländerbehörde kann in diesen Fällen unmittelbar über die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis und einer Arbeitserlaubnis entscheiden.¹⁴

2. Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang für Traumatisierte und Jugendliche: die Härtefallregelung

a. Inhalt der Vorschrift

Nach § 7 BeschVerfV kann die Arbeitsagentur die Arbeitserlaubnis ohne Vorrangprüfung erteilen, wenn die Versagung unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des einzelnen Falles eine besondere Härte bedeuten würde. Damit ist § 7 BeschVerfV – im Gegensatz zu den anderen Ausnahmenvorschriften, die einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen¹⁵ – nicht an starre Voraussetzungen (z. B. Besitz einer Aufenthaltserlaubnis, bestimmte Voraufenthaltszeiten) geknüpft, sondern enthält den auslegungsfähigen unbestimmten Rechtsbegriff »besondere Härte«.

b. Verwaltungsvorschriften: Durchführungsanweisungen (DA) der Bundesagentur für Arbeit

Nach den DA¹⁶ sind bei der Auslegung des § 7 BeschVerfV folgende allgemeine Grundsätze zu beachten:

- § 7 BeschVerfV ist als Ausnahmenvorschrift eng auszulegen.
- Die Gesamtumstände des Einzelfalles sind entscheidend.
- Die für alle Ausländer bestehenden allgemeinen Verhältnisse können keine besondere Härte darstellen.

Die Verwaltungsvorschriften nennen dennoch u. a. folgende Fallgruppen, die für die Anwendung der Härtefallregelung besonders in Betracht kommen:

(a) Bestehen einer Traumatisierung:

Hierbei ist zu unterscheiden:

(a1) Duldung oder Aufenthaltserlaubnis ist wegen der Traumatisierung erteilt worden.

Voraussetzung:

■ Bestätigung durch behandelnden Facharzt / einen psychologischen Psychotherapeuten, dass die

14 Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeitserlaubnisrecht 3.9.II4

15 §§ 6, 8 und 9 BeschVerfV

16 Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeitserlaubnisrecht 3.7.III bis 3.7.I20

angestrebte Beschäftigung Bestandteil der Therapie ist

(a2) Duldung oder Aufenthaltserlaubnis ist aus anderen Gründen erteilt worden.

Voraussetzungen:

■ Bestätigung durch behandelnden Facharzt/ einen psychologischen Psychotherapeuten, dass angestrebte Beschäftigung Bestandteil der Therapie ist und

■ Bestätigung der Ausländerbehörde, dass in den nächsten 3 Monaten keine aufenthaltsbeendenden Maßnahmen bevorstehen.

Aber: Familienangehörige können keine Ansprüche aus der festgestellten Traumatisierung anderer Familienmitglieder herleiten.

(b) in besonderen Ausnahmeverhältnissen bestehende Unterhaltspflichten

(c) bei ehelichen Kindern sowie Stief- und Adoptivkindern deutscher Staatsangehöriger bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres

(d) bei Bestehen von besonderem Kündigungsschutz (Mutter-schutz, Schwerbehinderte, Betriebsräte)

(e) bei Vorliegen eines Zeugen-schutzprogramms

c. Rechtsprechung

Nach der Rechtsprechung¹⁷ ist u. a. bei folgenden Fallgruppen ein erleichterter Arbeitsmarktzugang denkbar:

(1) langjähriger Aufenthalt –

In mehreren Entscheidungen¹⁸ wird davon ausgegangen, dass zwar ungünstigere Lebensumstände allein für die Annahme einer besonderen Härte nicht ausreichend seien, dass aber der generelle Ausschluss jeder Möglichkeit, sich selbstverantwortlich eine Lebensgrundlage zu schaffen, den Schutz der Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz) verletzt. Es liege daher in den Fällen, in denen eine Rückkehr praktisch auf Dauer ausgeschlossen sei, eine besondere Härte vor.

¹⁷ Nach der amtlichen Begründung zu § 7 BeschVerfV im Gesetzgebungsverfahren wurde hiermit die bisherige Regelung, § 1 Abs. 2, S. 1 Nr. 1 ArGV, inhaltlich übernommen. Danach konnte eine Arbeiterlaubnis abweichend von § 285 Abs. 1, 1 Nr. 1 und 2 SGB III erteilt werden, wenn die Versagung unter besonderer Berücksichtigung der Umstände des einzelnen Falles eine besondere Härte bedeuten würde. Daher kann die Rechtsprechung zur alten Rechtslage auch bei der Auslegung des § 7 BeschVerfV herangezogen werden.

¹⁸ SG Berlin, Gerichtsbescheid vom 8.7.2004; Az. S 52 AL 2899/+03; LSG NRW, Urteil vom 16.6.2003, Az. L 1 AL 2/02; LSG Berlin Urteil vom 21.1.2000, Az. L 10 AL 109/98.

(2) Bestehen von zielstaatsbezogenen Abschiebungshindernissen – Die Anwendung der Härtefallregelung in diesen Fällen wird in der Entscheidung¹⁹ damit begründet, dass diese Abschiebungshindernisse in ihrer Wirkung mit der Asylanerkennung vergleichbar seien.

(3) Bei Ehegatten / Lebenspartner besteht ein dauerhaftes Abschiebungshindernis – In den Fällen, in denen in der Person des Ehegatten ein dauerhaftes Abschiebungshindernis vorliegt, kommt zugunsten des anderen Ehegatten die Erteilung einer Arbeitserlaubnis ohne Vorrangprüfung in Betracht²⁰.

3. Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang für Jugendliche: § 8 BeschVerfV

a. Inhalt

Die Arbeitsagentur führt keine Vorrang- und keine Arbeitsbedingungsprüfung durch, wenn der Ju-

gendliche eine betriebliche Berufsausbildung anstrebt und eine Aufenthaltserlaubnis hat. Für ein Arbeitsverhältnis ist zusätzlich ein Schulabschluss oder die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme im Inland erforderlich.

b. Verordnungsbegründung

Nach der amtlichen Begründung²¹ von § 8 BeschVerfV im Gesetzgebungsverfahren soll durch diese Regelung aus integrationspolitischen Gründen ein uneingeschränkter Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung gegeben werden.

c. Verwaltungsvorschriften: Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit

Die DA²² enthalten zu § 8 BeschVerfV folgende Hinweise:

Der für die erleichterte Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vorausgesetzte Schulabschluss kann auch außerhalb des allgemeinen oder berufsbildenden Schulsystems erworben worden sein.

Zu den relevanten berufsvorbereitenden Maßnahmen zählen:

¹⁹ SG Darmstadt vom 19.8.1997, Az. 9/Ar-605/97A

²⁰ LSG Niedersachsen-Bremen, Beschluss vom 28.6.2004, Az. L8B46/04 AL; SG Aachen, Beschluss vom 14.5.2003, Az. S15 AL 177/02; LSG Sachsen, Urteil vom 3.4.97, Az. I 3 AI 45/96; zu gleichgeschlechtlichem Lebenspartner

²¹ www.aufenthaltstitel.de/beschverfinfos.html

²² Durchführungsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit zum Arbeitserlaubnisrecht 3.8.111 bis 3.8.117

- eine einjährige schulische Berufsvorbereitung z. B. Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr
- berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach §§ 240 ff SGB III
- eine Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz, wenn ein Zeugnis über die erfolgreiche Teilnahme vorliegt.

4. Erleichterungen beim Arbeitsmarktzugang für Jugendliche: Die Bleiberechtsregelung vom 17.11.2006

Der niedersächsische Erlass zur Umsetzung der Bleiberechtsregelung²³ sieht vor, dass volljährige Jugendliche u. a. unter folgenden Voraussetzungen²⁴ eine Aufenthaltserlaubnis erhalten:

- sie sind unverheiratet
- sie waren bei ihrer Einreise minderjährig

23 niedersächsischer Erlass vom 06.12.2006, II 1.1.3, http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C30388983_L20.pdf.

24 zu den weiteren Voraussetzungen siehe: niedersächsischer Erlass vom 06.12.2006, II 3, 5 http://cdl.niedersachsen.de/blob/images/C30388983_L20.pdf.



- sie haben 6 Jahre im Bundesgebiet die Schule besucht und
- aufgrund ihrer bisherigen Ausbildung und Lebensverhältnisse erscheint eine dauerhafte Integration gewährleistet. Davon wird ausgegangen, wenn:
 - die eigenständige Bestreitung des Lebensunterhalts absehbar ist oder
 - eine Ausbildung konsequent und zügig absolviert wird.

Wird einem Jugendlichen eine Aufenthaltserlaubnis erteilt, erhält er unter den erleichterten Voraussetzungen des § 8 BeschVerfV oder des § 9 BeschVerfV eine Arbeitserlaubnis (vgl. 3, I e(4)).

Der Inhalt des Textes gibt die Rechtsauffassung der Verfasserin wieder.

Verbesserte Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt durch die Umsetzung der Anti-Diskriminierungsrichtlinien der EU?

■ Gernot Eisermann

Der Autor zeigt Möglichkeiten und Grenzen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes auf. Sein Fazit: Dadurch, dass rechtliche Ausgrenzung anhand der Kriterien Staatsbürgerschaft oder Dauer des Aufenthaltes weiterhin möglich ist, wird sich für die Gruppe der Asylsuchenden wenig ändern. ■ Gernot Eisermann ist Diplomsozialpädagoge und -sozialarbeiter und ehemaliger Berufspraktikant beim Flüchtlingsrat Niedersachsen.

Im August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)²⁵ in Kraft getreten. Damit hofft die Bundesregierung ihrer Verpflichtung nachzukommen, die vier Anti-Diskriminierungsrichtlinien der EU in nationales Recht zu übertragen.

Da Flüchtlinge sowohl durch MitbürgerInnen als auch durch Behörden vielfältige Arten von (oft benachteiligender) Sonderbehandlung erfahren, soll in dem folgenden Artikel ein Einblick darüber verschafft werden, inwiefern das

AGG dazu beitragen kann, ihre Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt zu verbessern.²⁶

Um sich der Thematik anzunähern werden zunächst kurz Diskriminierungserfahrungen von Flüchtlingen präzisiert. Grundlage dieses Abschnittes ist eine Umfrage, welche Kollegen und ich mit Flüchtlingen in Niedersachsen durchgeführt haben (s. Literatur).

Ebenso wird ein erläuternder Überblick über das AGG bzw. die EU-Richtlinien gegeben. Im abschließenden Fazit soll die Eingangsfrage beantwortet und Empfehlungen zum Vorgehen bei Diskriminierung gegeben werden. Wegen des Umfangs dieser Arbeit kann dabei leider keine konkrete Vorgehensweise aufgezeigt wer-

25 Der Wortlaut des AGG ist – inklusive der am 12.12.2006 in Kraft getretenen Änderungen – u. a. auf <http://www.allgemeines-gleichbehandlungsgesetz.de/gesetzestext.html> hinterlegt. Des Weiteren sind zentrale Inhalte im Kasten auf Seite 19 zusammengefasst. Ergänzend wird auf die von Reinhard Pohl für die Gesellschaft für politische Bildung in Kiel erarbeitete Handreife hingewiesen. Sie ist abrufbar unter <http://www.proasyl.de/de/archiv/newsletter-ausgaben/nl-2006/newsletter-nr-115/index.html#c2998>

26 Dieser Artikel kann und will keine intensive Evaluation des AGG bezüglich der o.g. Fragestellung ersetzen, sondern eine solche vielmehr anregen.

den. Um jedem Einzelfall gerecht zu werden, ist von einer zu starken Schematisierung aber ohnehin abzuraten.

Diskriminierungserfahrungen von Flüchtlingen

Diskriminierung schränkt die Teilhabe der Betroffenen am sozialen Leben ein und kann somit eine Ursache für soziale Probleme sein. Da es aber eine Vielzahl von unterschiedlichen umgangssprachlichen und fachlichen Definitionen des Begriffs Diskriminierung gibt, ist das, was die befragten Flüchtlinge als Diskriminierung aufzählten, nicht immer deckungsgleich mit den verschiedenen rechtlichen Definitionen aus den Grundgesetz, den EU-Richtlinien oder dem AGG.

So haben in Interviews viele Flüchtlinge berichtet, dass sie behördliches Handeln, wie etwa die strenge Auslegung der Residenzpflicht, die Auszahlung von Sozialleistung in Gutscheinen, häufige Kontrollen durch die Polizei und Arbeitsverbote oder den nachrangigen Arbeitsmarktzugang als diskriminierend empfinden. Sie kritisierten aber auch abfällige Behandlung oder Anfeindungen in Supermärkten, Krankenhäusern, öffentlichen Verkehrsmitteln sowie durch Nachbarn oder KollegInnen

und berichteten darüber, bei der Wohnungs- oder Arbeitssuche benachteiligt worden zu sein.²⁷

Nicht alle diese Formen von Diskriminierung werden explizit durch das AGG verboten.

Das AGG und die Anti-Diskriminierungsrichtlinien der EU

Die in den vergangenen Jahren von der EU beschlossenen Richtlinien sind im einzelnen:

- die »Antirassismus-Richtlinie« 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft,
- die »Rahmen-Richtlinien« 2000/78/EG zur Festlegung eines Rahmens für die Verwirklichung der Gleichberechtigung in Beschäftigung und Beruf
- und die »Vierte Gleichstellungs-Richtlinie« 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

²⁷ Auf die Frage, ob die berichtete subjektiv erlebte Diskriminierung »tatsächlich« auf die vermuteten Merkmale zurückzuführen ist, soll hier nicht näher eingegangen werden. In jedem Fall dürften solche Erlebnisse individuell ein Gefühl von Ausgrenzung und mangelnder Anerkennung vermitteln bzw. bestärken.

Zentrale Inhalte des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) soll Diskriminierung aufgrund von Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, Gender, sexueller Orientierung, »Rasse« oder ethnischer Herkunft verhindern bzw. Schäden durch erfahrene Diskriminierung ausgleichen (vgl. § 1 AGG). Dieses Diskriminierungsverbot gilt auch, wenn eine Person benachteiligt wird, bei der lediglich angenommen wird, sie gehöre einer dieser Gruppen an.

Das Gesetz unterscheidet dabei begrifflich zwischen unmittelbarer und mittelbarer Benachteiligung, (sexueller) Belästigung und der Anweisung zur Diskriminierung (vgl. § 3 AGG). Eine unmittelbare Benachteiligung

liegt vor, wenn jemand aufgrund eines der oben genannten Merkmale ohne sachlichen Grund schlechter behandelt wird als andere. Mittelbar ist sie, wenn die Benachteiligung sich aus einer scheinbar neutralen Regelung etc. ergibt. Als (sexuelle) Belästigung wird im AGG Verhalten definiert, welches die Würde des Opfers verletzt und ein entwürdigendes Umfeld schafft. Auch die Anweisung, benachteiligend oder belästigend im oben genannten Sinne zu handeln, verbietet das Gesetz. Ungleichbehandelnde Maßnahmen hingegen, die bestehende Nachteile von bestimmten Gruppen beseitigen sollen, sind ausdrücklich erlaubt (vgl. § 5 AGG).

Eingeschränkt ist dieses Diskriminierungsverbot nicht nur durch seine begrenzte Geltung für verschiedene Rechtsbereiche, sondern auch durch im Gesetz explizit aufgeführte Ausnahmeregelungen. So gelten für die Armee und Kirchen weitreichende Ausnahmeregelungen (vgl. Soldatinnen- und Soldaten-Gleichbehandlungsgesetz SoldGG sowie § 9 AGG). Außerdem lässt das AGG in »besonderen Näheverhältnissen«, wie etwa privater Pflege oder der Vermietung von Wohnraum auf dem auch selber genutzten Grundstück, Ausnahmen zu (vgl. § 19 Absatz 5 AGG). Dort können BewerberInnen also auch mit rassistischer Begründung abgelehnt werden.

Sie wurden vom Rat der Europäischen Union, also den entsprechenden MinisterInnen der Mitgliedsstaaten, beschlossen. Hinzu kommt die gemeinsame »novellierte Gleichbehandlungs-Richtlinie« 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union. Sie änderte die Richtlinie 76/207/EWG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Ausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Die einzelnen Richtlinien verfolgen unterschiedliche Ansätze

sowohl im Bezug auf die Bereiche, in denen Diskriminierung verboten ist, als auch hinsichtlich der Merkmale, deretwegen nicht diskriminiert werden darf. Diese Merkmale sind Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, Gender, sexuelle Orientierung, »Rasse«²⁸ und ethnische Herkunft. Eine (benachteiligende) Ungleichbehandlung wegen der Staatsange-

28 Der Begriff »Rasse« erscheint in der offiziellen deutschen Übersetzung, wenn auch mit problematisierenden Hinweis (vgl. Richtlinie 2000/43/EG Erwägungsgrund 6). Daher kann er auch an dieser Stelle nicht vollständig umgangen werden. Um eine Abgrenzung zu rassistischen Theorien deutlich zu machen, wird der Terminus hier – außer beim Titel der Richtlinie – in Anführungszeichen gesetzt.

hörigkeit oder des Aufenthaltsstatus verbieten die Richtlinien nicht. Mit dem AGG sollen alle vier Richtlinien gemeinsam umgesetzt worden sein. Daher orientiert sich das AGG hinsichtlich der genannten Merkmale und der Bereiche, in denen eine Diskriminierung verboten ist, an diesen Vorlagen. Damit geht das Gesetz über die bisherigen Regelungen der Bundesrepublik Deutschland hinaus, weil insbesondere das Diskriminierungsverbot in Artikel 3 des Grundgesetzes in erster Linie nur staatliches Handeln bindet, während das AGG bei bestimmten Merkmalen (unter anderem »Rasse« und ethnische Herkunft) auch auf den Umgang der BürgerInnen untereinander Einfluss nehmen will.²⁹

Da Richtlinien europäische Rahmengesetze sind, gelten sie nicht unmittelbar³⁰, sondern mussten

29 Explizit auf alle Ausnahmeregelungen einzugehen würde an dieser Stelle zu weit führen. Vgl. exemplarisch Tolmein, Oliver: Angleichungen. In: Aktion Mensch (Hrsg.): Mensch. Das Magazin. Kassel: Publikom Z Verlagsgesellschaft, Ausgabe 3 2006, S. 34 ff

30 Unter bestimmten Umständen können sie allerdings – auch wenn sie nicht fristgerecht oder unzureichend umgesetzt wurden – eine indirekte oder sogar direkte Wirkung entfalten. Vgl. European Roma Rights Center, INTERIGHTS und Migration Policy Group (Hrsg.): Strategic litigation of race discrimination in Europe: from principles to practice. Budapest, London und Brüssel: Eigenverlag, 2004, S. 91 ff

innerhalb vorgegebener Fristen in nationales Recht umgesetzt werden. Wie dies geschieht, ist weitgehend den einzelnen Mitgliedstaaten der EU überlassen, solange sicher gestellt ist, dass die Ziele der Richtlinien erreicht werden. Die Umsetzungsfristen für die »Anti-rassismus-« und die »Rahmen-Richtlinie« waren bereits 2003 verstrichen und die Bundesrepublik deshalb vor dem Europäischem Gerichtshof (EuGH) verurteilt worden.

Ob es sich bei dem AGG um eine adäquate Umsetzung aller Aspekte der Richtlinien handelt, wird die Europäische Kommission prüfen. Insbesondere, da das AGG im Gegensatz zu den EU-Richtlinien nicht für Kündigungen gilt³¹, ist u. U. eine Bezugnahme auf die Richtlinien selber nötig und eine richtlinienkonforme Änderung des AGG anzustreben.

Fazit

Während das AGG die Situation von Flüchtlingen bei der Wohnungs- und Arbeitssuche (zumindest, wenn eine Arbeitserlaubnis erteilt wird) sowie im privaten Bereich stärken kann, hat es auf behördliches Handeln – etwa die Er-

31 vgl. http://www.migration-info.de/migration_und_bevoelkerung/artikel/060703.htm

teilung einer Arbeitserlaubnis – nur geringen Einfluss. Die Benachteiligung durch Behörden knüpft in der Regel an der Staatsangehörigkeit, dem Aufenthaltsstatus oder der Dauer des Aufenthalts an und nicht an der Hautfarbe oder der ethnischen Herkunft. Daher ist es für die Soziale Arbeit mit Flüchtlingen wichtig, keine überzogenen Erwartungen bei den Betroffenen zu wecken und gleichzeitig darauf einzuwirken, dass auch staatliche Stellen die Ungleichbehandlung von Betroffenen auf ein Minimum einschränken. Zumal argumentativ schwer zu erklären sein dürfte, warum im privaten Bereich Diskriminierung weitgehend verboten werden soll, während staatliche Stellen mit ihrer Ungleichbehandlung fortfahren.

Betroffenen ist aufgrund der komplizierten Rechtslage und der sich noch entwickelnden Rechtsprechung zu empfehlen, fachkundigen Beistand zu suchen. Da die beim Familienministerium einzurichtende Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit der flächendeckenden Bearbeitung von Einzelfällen überfordert sein dürfte, ist es m. M. n. angeraten, dazu einschlägige lokale bzw. regionale Vereine oder Verbände zu kontaktieren. Sie sollten außerdem nach er-

lebter Diskriminierung unmittelbar aktiv werden (Beratungsstellen bzw. AnwältInnen aufsuchen), da das AGG relativ kurze Fristen vorgibt, innerhalb deren Diskriminierung juristisch geahndet werden kann.

Gesetzliche Regelungen sind sicherlich nur ein Aspekt zur Ächtung von Diskriminierung. Ein juristisches Verbot sollte allerdings möglichst umfassend sein, um auch als gesellschaftspolitisches Signal wirken zu können. Ergänzend ist eine ernst gemeinte Antidiskriminierungspolitik und eine Selbstkontrolle von Vereinen, Kirchen, Verbänden und anderen Organisationen³² zu fordern.

Literatur

- Niedersächsischer Flüchtlingsrat und Pro Asyl (Hrsg.):
Schutz vor Diskriminierung?
Beiträge zur Debatte über die
Umsetzung der Anti-Diskriminierungsrichtlinien der EU.
Hildesheim: Eigenverlag, 2006.

32 Vor allem die Organisationen und Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege sollten wegen ihrer exponierten Stellung im deutschen Sozialstaatsmodell m. M. n. vorbildlich agieren und möglichst zurückhaltend von Ausnahmeregelungen, wie etwa dem §9 AGG (»Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung«) Gebrauch machen.

1.3 Bildung ist Menschenrecht

Vortrag, gehalten bei der SAGA-Startkonferenz am 24. März 2006 im Rathaus Osnabrück ■ Uta Rieger



Uta Rieger verdeutlicht die internationalen Rechtsnormen für den Bildungs- und Arbeitsmarktzugang für Kinder und Jugendliche und welche Folgen eine konsequente Anwendung im Unterzeichnerstaat Deutschland hätte. Sie betont, dass es sich lohnt, gemeinsam für die Verwirklichung des Menschenrechts auf Bildung für alle Kinder und Jugendlichen einzutreten und Möglichkeit zu geben, eine Lebensperspektive zu entwickeln und einen eigenen Betrag für die Gesellschaft zu leisten, unabhängig davon, ob die Kinder und Jugendlichen später in Deutschland bleiben werden oder in ihre Heimatländer zurückkehren.

■ Uta Rieger ist Mitarbeiterin des UNHCR (UN-Hochkommissariat für Flüchtlinge), Berlin.

Minderjährige Flüchtlinge stellen weltweit etwa die Hälfte aller Flüchtlinge dar. In einigen Ländern, wie z. B. im Tschad, sind sogar über 60 % aller unter den Schutz des UNHCR fallenden Personen unter 18 Jahre alt. Flüchtlingskinder zählen zu den wehrlosesten Opfern von Gewalt, Unterdrückung und Verfolgung. Sie sind unter den ersten Betroffenen, wenn in Kriegs- und Krisensituationen soziale Strukturen und Sicherheitsmechanismen zusammenbrechen. Häufig sind sie der Gefahr physischer Gewalt und sexuellen Missbrauchs ausgesetzt. Daher hat UNHCR für diese besonders schutzbedürftige Gruppe

1994 eigene Richtlinien erstellt. 1997 wurden zur Behandlung asylsuchender unbegleiteter Minderjähriger zusätzliche Richtlinien veröffentlicht. Zusammen mit dem Separated Children in Europe Programme (SCEP), einer gemeinsamen Initiative der Save the Children Alliance in Europa und dem UNHCR, wurde zuletzt das sogenannte Statement of Good Practice herausgegeben, das internationale Standards für den Umgang mit unbegleiteten Minderjährigen setzt.

UNHCR betreibt zusammen mit dem Bundesfachverband Unbegleitete Minderjährige Flüchtlinge ein gemeinsames Projekt, das sich unter anderem mit dem Thema

Bildung und Ausbildung für Flüchtlingskinder auseinandersetzt.

In Deutschland leben nach gegenwärtigen Berechnungen, die sich auf Zahlen des Ausländerzentralregisters mit Stichtag 1.12.2003 stützen, ca. 250 000 Kinder mit Flüchtlingshintergrund, das sind 20 % aller ausländischen Kinder in Deutschland. 40 % dieser Kinder, d. h. ca. 100 000 Kinder und Jugendliche, haben keinen festen Aufenthaltsstatus, d. h. sie leben hier mit einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung.

Allein in Niedersachsen leben nach Angaben des Ausländerzentralregisters ca. 35 000 Kinder mit Flüchtlingshintergrund, wobei sich ca. 3 000 im Asylverfahren befinden und 10 000 eine Duldung innehaben.

Diese Kinder und Jugendlichen verfügen oft über keinen freien Zugang zu Bildung und insbesondere zu beruflicher Ausbildung (vgl. dazu Kap. 1.1).

Bildung ist jedoch ein wesentlicher Faktor, der über die Zukunftschancen jedes einzelnen Menschen entscheidet. Daher wurde das Recht auf Bildung in verschiedenen internationalen Verträgen als Menschenrecht verbrieft, und die Unterzeichnerstaaten wurden verpflichtet, den Zugang zu

Bildung für alle Kinder und Jugendlichen sicherzustellen. Kinder und Jugendliche, die aus den verschiedensten Gründen ihre Heimat verlassen haben, und in Deutschland neu Fuß fassen müssen, haben wie einheimische Kinder ein Recht auf Bildung. Auch ihnen steht dieses Menschenrecht uneingeschränkt zu.

In diesem Statement möchte ich den Schwerpunkt auf diese internationalen Vereinbarungen setzen und kurz drei internationale Instrumente vorstellen, in denen dieses Recht verankert ist, und die alle drei von der Bundesrepublik unterzeichnet wurden:

- Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte vom 10. Dezember 1948,
- den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 19.12.1966
- und die UN-Kinderrechtskonvention, das Übereinkommen über die Rechte des Kindes vom 20.11.1989.

Artikel 26 Abs. 1 der Allg. Erklärung der Menschenrechte lautet: »Jedermann hat das Recht auf Bildung.«

Unter anderem heißt es dann weiter: »Der Elementarunterricht ist obligatorisch. Fach- und Berufsschulunterricht müssen allgemein verfügbar sein, und der

Hochschulunterricht muss nach Maßgabe ihrer Fähigkeiten allen in gleicher Weise offenstehen.«

In Artikel 23, Abs.1 ist niedergelegt: »Jedermann hat das Recht auf Arbeit (und) auf freie Berufswahl.«

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte stammt aus dem Jahr 1948. Sie ist der erste von den Vereinten Nationen erstellte Menschenrechtskatalog. Er enthält zwar keine einklagbaren Rechte, stellt aber eine Absichtserklärung aller Unterzeichnerstaaten, so auch der Bundesrepublik Deutschland dar und stellt klar, dass das Recht auf Bildung zu den Menschenrechten der ersten Generation gehört.

Der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 19. Dezember 1966 ist ein völkerrechtlicher Vertrag, mit dessen Unterzeichnung sich die Vertragsstaaten verpflichtet haben, die dort niedergelegten Rechte jedem einzelnen Menschen auf ihrem Staatsgebiet zu gewähren.

In Artikel 13 heißt es u. a.: »Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines jeden auf Bildung an. (...) Sie stimmen ferner überein, dass die Bildung es jedermann ermöglichen muss, eine nützliche Rolle in einer freien Gesellschaft zu spielen (...). Im Hinblick auf die volle Verwirklichung dieses Rechts [muss] der

Grundschulunterricht für jedermann Pflicht und allen unentgeltlich zugänglich sein.«

Weiter heißt es, dass »... die verschiedenen Formen des höheren Schulwesens einschließlich des höheren Fach- und Berufsschulwesens auf jede geeignete Weise (...) allgemein verfügbar und jedermann zugänglich gemacht werden müssen ... Der Hochschulunterricht [muss] auf jede geeignete Weise (...) jedermann gleichermaßen entsprechend seinen Fähigkeiten zugänglich gemacht werden [und] eine grundlegende Bildung für Personen, die eine Grundschule nicht besucht oder nicht beendet haben [ist] so weit wie möglich zu fördern oder zu vertiefen.«

Nun möchte ich auf das dritte völkerrechtliche Übereinkommen zu sprechen kommen, die UN-Kinderrechtskonvention, das Übereinkommen über die Rechte des Kindes.

Dort heißt es in Art. 28: »Die Vertragsstaaten erkennen das Recht des Kindes auf Bildung an; um die Verwirklichung dieses Rechts auf der Grundlage der Chancengleichheit fortschreitend zu erreichen, werden sie insbesondere

a) den Besuch der Grundschule für alle zur Pflicht und unentgeltlich machen;

b) die Entwicklung verschiedener Formen der weiterführenden Schulen allgemeinbildender und berufsbildender Art fördern (...)

c) allen entsprechend ihren Fähigkeiten den Zugang zu den Hochschulen mit allen geeigneten Mitteln ermöglichen;

d) Bildungs- und Berufsberatung allen Kindern verfügbar und zugänglich machen;

e) Maßnahmen treffen, die den regelmäßigen Schulbesuch fördern und den Anteil derjenigen, welche die Schule vorzeitig verlassen, verringern.«

Ich möchte in diesem Zusammenhang auch kurz auf Artikel 3 der Kinderrechtskonvention verweisen, der ja den Kern dieses Abkommens bildet, den Vorrang des Wohles des Kindes.

In Artikel 3 heißt es: »Bei allen Maßnahmen, die Kinder betreffen, gleichviel ob sie von öffentlichen oder privaten Einrichtungen der sozialen Fürsorge, Gerichten, Verwaltungsbehörden oder Gesetzgebungsorganen getroffen werden, ist das Wohl des Kindes ein Gesichtspunkt, der vorrangig zu berücksichtigen ist.«

Das bedeutet konkret, dass jegliches Handeln der oben genannten Institutionen sich daran messen lassen muss, ob dem Wohl des

Kindes Sorge getragen wird.

Was sagen uns diese drei völkerrechtlichen Instrumente zum Thema Zugang zu Bildung?

1. In allen drei völkerrechtlichen Instrumenten wird das Recht auf Bildung als ein Menschenrecht postuliert.

2. Dieses Recht umfasst auch den Zugang zu berufsbildenden Schulen und (unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten) auch den Zugang zu Hochschulbildung.

Wie sieht es nun mit dem Zugang zu betrieblicher Ausbildung aus? Der fehlende Zugang zu Ausbildung aufgrund der bestehenden Pflicht, eine Arbeitserlaubnis vorweisen zu müssen, ist ja in Deutschland für Jugendliche mit unsicherem Aufenthaltsstatus das große Problem. Ist die Berufsausbildung auch in dem Recht auf Bildung erfasst? Wir vom UNHCR sind der Auffassung, dass auch berufliche Ausbildung in dem Recht auf Bildung enthalten ist, denn nur mit einer beruflichen Ausbildung ist es dem Menschen möglich, »eine nützliche Rolle in einer freien Gesellschaft zu spielen«. Der starke Fokus auf betriebliche Ausbildung in Deutschland – im Gegensatz zu einer eher schulisch geprägten Berufsausbildung in ande-

ren Ländern – darf nicht dazu führen, bestimmte Jugendliche aus dem Bildungssystem auszuschließen, die auf eine betriebliche Ausbildung angewiesen sind.

Was macht es für einen Sinn, zwar die schulische Ausbildung, z. B. zum Physiotherapeuten und den Zugang zum Hochschulstudium menschenrechtlich zu garantieren, aber die Ausbildung zum Metzger, Bäcker oder Kraftfahrzeugmechaniker nicht?

Erst Bildung und Ausbildung ermöglichen einem jungen Menschen, sich zu entfalten und seinen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, und zwar unabhängig davon, ob dieser junge Mensch in Deutschland bleiben wird oder in sein Heimatland zurückkehrt.

Oft wird angeführt, dass junge Menschen für den Wiederaufbau in ihren Herkunftsländern gebraucht würden. Gerade deshalb ist es wichtig, dass diese Menschen qualifiziert sind und über entsprechendes Know-How verfügen, das in ihren Heimatländern benötigt wird. Eine Berufsausbildung erleichtert es jungen Menschen, sich eine dauerhafte Perspektive aufzubauen und einen eigenen Beitrag für die Entwicklung ihres Landes zu leisten.

Unabhängig von diesen Über-

legungen des Nutzens für die Gesellschaft ist es jedoch geboten, allen in Deutschland lebenden Kinder und Jugendlichen gleichberechtigten Zugang zu Bildung und Ausbildung zu gewähren, um ihr individuelles Recht auf Bildung einzulösen.

Kinder und Jugendliche haben allein aufgrund ihres »Kindseins« gewisse Rechte, und hierzu zählt das Recht auf Bildung.

Einen sinnvollen Weg sähen wir darin, gesetzlich zu regeln, dass der **Zugang zu Ausbildung unabhängig vom Aufenthaltsstatus** gewährt wird, ähnlich wie das in den meisten Bundesländern bezüglich des Zugangs zu schulischer Bildung geregelt ist. Alternativ wäre zu überlegen, ob Jugendliche nicht generell – und zwar unabhängig vom Aufenthaltsstatus und ohne weitere Vorbedingungen – eine Arbeitserlaubnis für eine Ausbildung erhalten könnten.

Damit hätten generell alle Jugendlichen, die sich in Deutschland aufhalten, die Chance, sich auf einen Ausbildungsplatz zu bewerben. Ihre Fähigkeiten und Leistungen und nicht der Aufenthaltsstatus würden dann u. a. darüber bestimmen, welche beruflichen Möglichkeiten sie in Deutschland haben.

Zudem wäre es wünschenswert, wenn es Quereinsteigern in das deutsche Schul- und Ausbildungssystem erleichtert werden würde, schnell den Anschluss an die schulischen Anforderungen zu erhalten. Dies geht nur mit intensivem Sprachunterricht und Sonderförderung. In Schulen und Projekten, wo diese Unterstützung gewährleistet ist, zeigen sich auch die entsprechenden Erfolge.

Mit dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes am 1.1.2005 hatten viele Experten die Hoffnung verbunden, dass sich die Situation für geduldete Kinder verbessern würde, da ja als Ziel verkündet worden war, die Kettenduldungen abzuschaffen. Bei Erhalt einer Aufenthaltserlaubnis hätten zumindest Jugendliche mit einem deutschen Schulabschluss gemäß § 8 der Beschäftigungsverfahrensverordnung die Möglichkeit eines uneingeschränkten Zugangs zum Ausbildungsmarkt erhalten. Daneben gab es politische Signale, § 8 der Beschäftigungsverfahrensverordnung auch auf Jugendliche anzuwenden, die den Status einer Duldung innehaben.

In der überwiegenden Praxis hat sich die Situation für Jugendliche nach Beobachtung von Experten nach dem 1.1.2005 jedoch ver-

schlechtert. Aufenthaltserlaubnisse wurden oft nur sehr zögerlich erteilt, und die Vergabe von Arbeitserlaubnissen wird durch die Ausländerbehörden oft restriktiv gehandhabt.

Asylsuchende und geduldete Jugendliche sind weiterhin oder sogar noch stärker als bisher mit dem Problem konfrontiert, dass sie meist nur unter sehr großem Aufwand die Chance erhalten, eine Berufsausbildung zu absolvieren. Konkret bedeutet dies, dass sie oft auf Unterstützung durch Dritte angewiesen sind, dass sie mit Ausländerbehörden zähe Verhandlungen führen müssen und nur dann eine Ausbildungsstelle erhalten, wenn ihr Arbeitgeber hoch motiviert und bereit ist, sich für die Jugendlichen zu engagieren.

Zusammenfassend möchte ich betonen, dass es sich lohnt, gemeinsam für die Verwirklichung des Menschenrechts auf Bildung für alle Kinder und Jugendlichen einzutreten und Möglichkeit zu geben, eine Lebensperspektive zu entwickeln und einen eigenen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, unabhängig davon, ob sie später in Deutschland bleiben werden oder in ihre Heimatländer zurückkehren.

2 Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt und ihre Folgen

2.1 Die Ausbildungssituation junger Migrantinnen und Migranten – Potenziale und Hemmnisse

■ Dr. Ayça Polat

Der Artikel erörtert die festgestellte mangelnde Partizipation von jungen MigrantInnen an Bildung und Ausbildungsplätzen. Gründe und Handlungsansätze werden auch am positiven Beispiel Kanada aufgezeigt. Dabei geht es in diesem Artikel um die Situation von jungen MigrantInnen mit uneingeschränktem Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. ■ Dr. Ayça Polat wurde 1972 in Istanbul geboren. Studium der Interkulturellen Pädagogik und Sozialwissenschaften. Abschluss der Promotion in Soziologie. Fellowship an der Universität Toronto. Seit September 2005 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. Arbeitsschwerpunkte: Migrations-, Jugend-, Bildungs- und Stadtsoziologie.

Die neuesten Ergebnisse des Mikrozensus zeigen, dass etwa ein Fünftel der gesamten Bevölkerung Deutschlands (15,3 Millionen) einen Migrationshintergrund hat (vgl. Bildungsbericht 2006). Die Altersgruppe der unter 25jährigen umfasst sogar 27,2 Prozent³³ (ebd.). D.h. mehr als jeder vierte Jugendliche in Deutschland hat einen Migrationshintergrund und die Tendenz ist steigend. Die Bildungssituation dieser Bevölkerungsgruppe ist von besonderer bildungs- und gesellschaftspolitischer Bedeutung. Der Strukturwandel auf dem Ar-

beitsmarkt hat dazu geführt, dass Unqualifizierte bzw. Niedrigqualifizierte kaum noch Chancen auf eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt haben.

Wie sich die Integration von Migrantenjugendlichen in den Ausbildungsmarkt gestaltet und welche Faktoren hierbei eine Rolle spielen, sind die zentralen Fragen dieses Beitrages.

Die Ausbildungsbeteiligungsquote und die Branchen, in denen sie eine Ausbildung beginnen, stellen wichtige Indikatoren für die Ausbildungschancen von Migrantenjugendlichen dar. Auf diese Indikatoren soll im Folgenden genauer eingegangen werden.

³³ In den Städten Westdeutschlands liegt der Anteil bei den 15jährigen Jugendlichen sogar bei bis zu 40% (vgl. Beauftragte 2005).

Ausbildungsbeteiligungsquote

Die Ausbildungsbeihiligungsquote von Jugendlichen mit nichtdeutscher Staatsbürgerschaft ist in den letzten Jahren zurückgegangen und lag 2004 bei 25,2 % (ebd.). Bei den deutschen Gleichaltrigen lag die Ausbildungsbeihiligungsquote bei 58,8 % (ebd.). Dabei weisen die Jugendlichen türkischer Herkunft die niedrigste Ausbildungsbeihiligungsquote auf (vgl. Beauftragte 2005).

Trotz besserer Schulabschlüsse und größerem Engagement bleiben 44 %(!) der jungen Migrantinnen ohne einen Berufsabschluss und sind in höherem Maße von Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt bedroht als die jungen Migranten (ebd.).

Kennzeichnend für die Qualifizierungswege von Migrantengleichaltrigen mit niedrigen Schulabschlüssen sind »Maßnahme-Karrieren«. Sie sind besonders häufig in Bildungsgängen vertreten, die nicht zu einem anerkannten Ausbildungsberuf führen.

Insgesamt bleiben 40 % aller Jugendlichen mit Migrationshintergrund nach der Schulpflichtzeit ohne eine Ausbildung, bei den deutschen Jugendlichen beträgt dieser Anteil 15 %. Das bedeutet,

dass derzeit etwa 40 %(!) der Migrantengleichaltrigen aufgrund fehlender beruflicher Qualifikationen von Prekarität und Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt bedroht ist (ebd.).

Ausbildungsbranchen

Schaut man sich die Branchen, in denen die meisten Migrantengleichaltrigen eine Ausbildung beginnen, genauer an, fällt das enge Berufsspektrum auf. 43 % aller ausländischen Auszubildenden beginnen ihre Ausbildung in nur zehn verschiedenen Berufen. Hierbei sind, ähnlich wie bei den deutschen Jugendlichen, deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede festzustellen: Bei den jungen Frauen sind die Berufe Friseurin und Arzt- bzw. Zahnarthelferin stark vertreten, bei den jungen Männern die Berufe des Kraftfahrzeugmechanikers, Malers und Lackierers und Anlagenmechanikers. In den neuen Ausbildungsberufen, wie z. B. in den IT-Berufen, absolviert nur ein sehr geringer Anteil (3 %) der jungen Migranten und Migrantinnen eine Ausbildung (Beauftragte 2005). Besonders problematisch ist der sehr niedrige Anteil der Auszubildenden mit ausländischem Pass im öffentlichen Dienst (1,8 %). Dies ist deshalb als

problematisch hervorzuheben, da dem öffentlichen Dienst bei der Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt eine Vorbildrolle zukommt (ebd.).

Das enge Berufsspektrum kann darauf zurückgeführt werden, dass ihre Ausbildungschancen in den Berufen, die für Deutsche weniger attraktiv sind, am höchsten sind. Kennzeichnend für diese weniger attraktiven Berufe sind ungünstige Arbeitsbedingungen und geringere Verdienstmöglichkeiten.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund erheblich seltener als Deutsche über formale Berufsabschlüsse verfügen und häufiger in Berufen eine Ausbildung abschließen, die für deutsche Jugendliche unattraktiv sind. Die fehlenden Berufsabschlüsse haben zur Folge, dass sie in der Altersgruppe 25-30 Jahre auch wesentlich häufiger als Deutsche von Arbeitslosigkeit betroffen sind (14,2 % zu 9,4 %) (ebd.).

Wie lässt sich die schlechte Ausbildungssituation von Migrantenjugendlichen erklären? Der im Zuge des Strukturwandels auf dem Arbeitsmarkt gestiegene Anspruch an Schulabschlüsse gilt als ein wichtiger Faktor für die Ausbil-

dungssituation. Über 40 % der Migrantenjugendlichen haben aber lediglich einen Hauptschulabschluss und fast 20 % haben sogar gar keinen Schulabschluss (ebd.).

Der Mangel an Ausbildungsplätzen ist ein weiterer Grund für die niedrige Ausbildungsbeteiligung. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge war 2005 so niedrig wie noch nie seit der Wiedervereinigung (Ulrich et al.). Für Migrantenjugendliche hat der Abbau von Arbeitsplätzen gravierendere Folgen als für deutsche Jugendliche, da sie im Durchschnitt schlechtere Schulabschlüsse haben und somit im Wettbewerb um die knappen Ausbildungsplätze häufiger unterlegen sind.

Diskriminierung spielt für die Ausbildungssituation der Migrantenjugendlichen eine weitere wichtige Rolle. So wird aus dem letzten Bericht der Integrationsbeauftragten deutlich, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund besondere Schwierigkeiten bei der Ausbildungsplatzsuche haben (vgl. Beauftragte 2005). Selbst bei gleichen Schulabschlüssen sind sie gegenüber deutschen Bewerbern benachteiligt. Migrantenjugendliche türkischer Herkunft sind besonders von Diskriminierung betroffen (vgl. Gestring/Janßen/Polat 2006).

Auf Seiten der Jugendlichen selber sind (neben den bereits erwähnten niedrigen Schulabschlüssen) die fehlenden sozialen Beziehungen zu Personen, die Kontakte zu Ausbildern aufbauen könnten, geringe Unterstützungsmöglichkeiten der Eltern und hohe Abbruchquoten als wichtige Gründe für die Ausbildungssituation zu nennen. Die häufigsten Ursachen für Ausbildungsabbrüche sind neben persönlichen Konflikten im Betrieb falsche Berufswahlentscheidungen (z. B. aufgrund von nicht ausreichenden Kenntnissen über Ausbildungsberufe und die eigenen beruflichen Stärken und Schwächen).

Politische Schlussfolgerungen

Insgesamt kann die Ausbildungssituation von Migrantenjugendlichen als dramatisch bezeichnet werden. Welche politischen Handlungsempfehlungen können ausgehend von der derzeitigen Lage gegeben werden?

Im Folgenden beschränke ich mich auf einige zentrale Empfehlungen:

Auf der Ebene der bildungspolitischen Maßnahmen liegt es auf der Hand, das **Leistungsniveau der Migrantenjugendlichen anzuheben**, um ihnen den Einstieg in den Ausbildungsmarkt

zu erleichtern und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Dazu sind neben gezielten schulischen und außerschulischen Förder- und Qualifizierungsmaßnahmen auch sozialpädagogische Unterstützungsprogramme mit interkulturell geschultem bzw. bikulturellem Personal notwendig.

Hilfreich sind in diesem Zusammenhang auch Profiling-Angebote, die die Jugendlichen über ihre Stärken und Schwächen aufklären und somit das Risiko für Ausbildungsabbrüche senken können.

Einzelne Maßnahmen des Bundesbildungsministeriums wie z. B. die »Initiativstelle berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten« (IBQM), die »Beruflichen Qualifizierungsnetzwerke« (BQN's), die Kompetenzzentren und die Programmplattform »Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten« (E&C) haben sich vielerorts schon gut bewährt. Deshalb sollte die Fortführung solcher Maßnahmen auch in Zukunft sichergestellt sein.

Um die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben zu erhöhen, könnte die Einführung einer **Ausbildungsplatzabgabe und staatlicher Zuschüsse** für Betriebe, die ausbilden wollen, hilfreich sein. Gleich-

zeitig gilt es auch die **Einbeziehung migrantischer Betriebe als Ausbildungsbetriebe** weiterhin voranzutreiben.

Es kann festgestellt werden, dass nach wie vor viele Vorbehalte gegenüber Migrant*innen bei Auszubildenden existieren. Diesen Vorbehalten gilt es mit gezielten Informationen und Vermittlungsmaßnahmen entgegenzuwirken und dabei den Auszubildenden zu verdeutlichen, dass die mit dem Migrationshintergrund der Jugendlichen verbundene Bilingualität eine wichtige Ressource und Kompetenz für den Betrieb darstellen kann.

Auf der rechtlichen Ebene unterstreichen die Ergebnisse zu Diskriminierung die Notwendigkeit eines Antidiskriminierungsgesetzes. Zwar kann ein solches Gesetz die Diskriminierung von Migrant*innen nicht vollständig abschaffen, es kann aber durchaus Einfluss auf die soziale Ächtung von Diskriminierung und auf die Diskriminierungsbereitschaft haben (vgl. Kürsat-Ahlers 2001). Zudem stünde Diskriminierung dann nicht mehr in einem rechtsfreien Raum und hätte die wichtige symbolische Wirkung auf die Migrant*innen, dass rassistisch motivierte Diskriminierung vom Staat nicht geduldet wird.

Ein Best Practise-Verfahren aus Kanada

Im Rahmen eines Forschungsaufenthaltes in Toronto konnte ich verschiedene Maßnahmen kennenlernen, die die Verbesserung der schulischen und beruflichen Situation von Jugendlichen aus sozial benachteiligten Familien zum Ziel haben. Eine dieser Maßnahmen ist das Programm »Pathways to Education«.

Das »Pathways to Education«-Programm läuft seit 2001 und ist seitdem sehr erfolgreich. Mit Hilfe dieses Programms konnte die Schulabbrecherquote im ärmsten Stadtteil Torontos um 42 Prozent gesenkt werden und die Leistungen der Schüler und Schülerinnen deutlich verbessert werden.

Das Programm setzt sich aus verschiedenen Best Practise-Elementen zusammen und beinhaltet die Unterstützung von Jugendlichen auf der schulischen, sozialen, finanziellen und rechtlichen Ebene. Diese vier Ebenen sollen im Folgenden genauer erläutert werden:

1. Schulische Unterstützung

Die schulische Unterstützung beinhaltet die fachspezifische Unterstützung bei den Hausaufgaben

und bei den Vorbereitungen auf die Prüfungen in den Kernfächern durch die Studierenden der Universität Toronto (OISE) und der York University. Neben dem Unterricht in den Fächern werden den Schülern und Schülerinnen auch Lernstrategien vermittelt und ihnen wichtige Ressourcen wie z. B. Computer, Internetzugang und Bücher zur Verfügung gestellt. Die Unterstützung durch die Studierenden findet auf freiwilliger Basis statt, allerdings können sie ihren Nachhilfeunterricht für ihr Studium anerkennen lassen und sammeln zudem wichtige praktische Erfahrungen.

2. Soziale Unterstützung

Das zweite Element beinhaltet verschiedene Freizeitangebote durch Mentoren, die das Selbstbewusstsein, das Zugehörigkeitsgefühl und die sozialen Kompetenzen der Jugendlichen stärken sollen. Die Mentoren agieren als Vorbilder. Feste Absprachen, kontinuierliche Zusammenarbeit und die Förderung gegenseitigen Respekts sollen die schulische Unterstützung sinnvoll ergänzen.

3. Unterstützung durch einen Fürsprecher (advocacy)

Das dritte Element des Programms ist die Arbeit der Fürsprecher, die »Student/Parent Support Workers« genannt werden. Diese pädagogisch ausgebildeten Kräfte vermitteln zwischen den Schülern und Eltern, zwischen den Lehrern und Eltern und zwischen Schülern und Lehrern. Sie kontrollieren die Teilnahme der Schüler an dem Programm und versuchen bei Konflikten zu schlichten. Ihre Präsenz und Vermittlungsarbeit in der Schule und Community soll den Schulerfolg zusätzlich forcieren.

4. Finanzielle Unterstützung

Das vierte wichtige Element ist die finanzielle Unterstützung. Regent Park hat nur eine Grundschule. Um den Schüler(innen) den Besuch von weiterführenden Schulen in anderen Stadtteilen zu ermöglichen, verteilt Pathways an die Schüler, die im Programm registriert sind, alle zwei Wochen Fahr-scheine für die öffentlichen Verkehrsmittel. Die kostenlose Verteilung der Tickets setzt die regelmäßige Teilnahme am Schulunterricht und an den Tutoring- und Mentoring-Programmen voraus. Darüber hinaus wird Schülern mit einem

High School-Abschluss ein Stipendium für den Besuch eines Colleges oder einer Universität von bis zu 4000 kanadische Dollar (CAD) zur Verfügung gestellt.

Zusätzlich zu den genannten Unterstützungseleistungen **helfen die Mitarbeiter(innen) des Programms den Schülern und Schülerinnen bei der Suche nach einem Praktikumsplatz bzw. einem Ausbildungsplatz** (apprenticeship). Dabei erweist sich das gute Image des Programms als sehr hilfreich bei der Vermittlungsarbeit.

Die ethnische und kulturelle Heterogenität Torontos spiegelt sich im multikulturellen Mitarbeiterteam von Pathways wieder. Das Personal genießt viel Vertrauen sowohl bei Schüler(innen) als auch bei deren Eltern.

Der Erfolg des Programms gibt seinem vielschichtigen Ansatz recht. Es genießt mittlerweile viel öffentliche Anerkennung, was sich auch in dem Anstieg der jährlichen Spendeneinnahmen zeigt. Bei der Neugründung des Programms lag das Budget bei 2000 CAD, mittlerweile erhält das Programm jährlich etwa 2 Millionen CAD.

Literatur

- Beauftragte 2005: Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin
- BIBB 2006: Ausbildungsbeteiligungsquote von Jugendlichen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit, Deutschland 1993–2004.
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_ausweitstat_schaubilder_ab0902.pdf: 20.05.06
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Bildungsbericht) 2006: Bildung in Deutschland. Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Berlin
- Gestring, Norbert, Janßen, Andrea & Ayça Polat 2006: Prozesse der Integration und Ausgrenzung bei türkischen Migranten der zweiten Generation. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften 2006.
- Ulrich, Joachim Gerd, Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath & Elisabeth M. Krekel 2006: Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung. Online-Dokumente: <http://www.bibb.de/de/print/23711.htm>: 15.05.2006
- Kürsat-Ahlers, Elçin 2001: Die Bedeutung der staatsbürgerlich-rechtlichen Gleichstellung und Antidiskriminierungspolitik für Integrationsprozesse.
In: Mehrländer, Ursula & G. Schultze (Hg.): Einwanderungsland Deutschland. Neue Wege nachhaltiger Integration. Bonn: Dietz Verlag, 117–142

Die besonderen Schwierigkeiten für Flüchtlings- jugendliche – Fallbeispiele aus der Beratungspraxis

2.2

■ Evelyn Rommel, Karin Lemke, Christine Schlobach, Sonja Walbaum

Fälle aus der Praxis zeigen die realen Barrieren und (arbeits-)biographischen Verläufe von jugendlichen Flüchtlingen ■ Die Autorinnen sind tätig bei der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben / RAN (Regionale Arbeitsstellen zur beruflichen Eingliederung junger Menschen in Niedersachsen) – Pro Aktiv Center Hannover



Die Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt, die der Duldungsstatus mit sich bringt, verbauen gerade Jugendlichen die Zukunftschancen. Ohne sicheren Aufenthaltsstatus eine Ausbildung zu absolvieren, ist mit etlichen Schwierigkeiten verbunden und scheint zuweilen nahezu unmöglich zu sein.

Zum einen unterliegen die geduldeten Jugendlichen auch bei der Ausbildungsplatzsuche der sog. Vorrangprüfung: Wenn sie eine betriebliche Ausbildung beginnen möchten und einen potentiellen Ausbildungsplatz gefunden haben, müssen sie zunächst bei der Ausländerbehörde eine Arbeitsgeneh-

migung beantragen. Diese schaltet dann die Agentur für Arbeit ein, die prüft, ob nicht bevorrechtigte Deutsche oder EU-BürgerInnen für die Ausbildungsstelle zur Verfügung stehen. Da dies oftmals der Fall ist, sind die Chancen, eine betriebliche Ausbildung zu beginnen sehr gering.

Blicke als Alternative eine schulische Ausbildung. Hier ergibt sich jedoch das Problem der Finanzierung des Unterhalts. Während bei einer betrieblichen Ausbildung eine Ausbildungsvergütung gezahlt wird und somit wenigstens ein kleiner Beitrag zum Lebensunterhalt verdient wird, erhalten die Auszubildenden bzw. SchülerInnen einer schulischen Ausbildung keine Vergütung. Gleichzeitig gilt für alle sich in der Ausbildung befindlichen Menschen, dass sie keine anderen öffentlichen Leistungen (d.h. auch keine Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz) erhalten können, wenn sie eine Ausbildung machen, die vom Grundsatz her förderungsfähig nach dem BAföG oder nach dem Sozialgesetzbuch III ist. Leider haben Menschen mit Duldung aber zumeist auch keinen Anspruch auf BAföG oder Ausbildungsbeihilfe, auch wenn die Ausbildung an sich förderungsfähig wäre. Die Jugend-

lichen sind somit also genötigt, ungelernete Tätigkeiten zu suchen oder untätig von Leistungen nach dem AsylBLG zu leben. Dies wiederum verbaut ihnen aber auch die Aussichten auf eine Aufenthaltserlaubnis.

In Niedersachsen gibt es die »Regionalen Arbeitsstellen zur beruflichen Eingliederung junger Menschen in Niedersachsen«, kurz RAN. Die MitarbeiterInnen von RAN versuchen Jugendlichen unter 25 Jahren »mit besonderen Problemen bei der Arbeits- der Ausbildungsplatzsuche« zu unterstützen. Da Jugendliche ohne sicheren Aufenthalt zwangsläufig besondere Probleme bei der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche haben, gehören sie häufig zum Klientel der RAN-MitarbeiterInnen.

Nachfolgend sind von Evelyn Rommel, der Projektleiterin von RAN Hannover, Beispiele von Jugendlichen mit prekärer Aufenthaltssituation beschrieben, die von ihr und ihren Mitarbeiterinnen unterstützt wurden und werden. Die Beispiele veranschaulichen eindrücklich die verfahrenere Situation, in der sich diese jungen Menschen beim Übergang von Schule zu Beruf befinden.

I. Fallbeispiel Achmet (alle Namen geändert)

Ausgangssituation

Achmet kommt zum ersten Mal im Februar 2003 in Begleitung seines Berufsschullehrers in die Beratungsstelle. Er ist 19 Jahre alt und besucht die zweijährige Berufsfachschule Technik. Er lebt bei seinem älteren Bruder und hat seit März 2001 eine *zweijährige Aufenthaltsbefugnis*. Für seinen Lebensunterhalt kommt das Sozialamt auf. Da seine Aufenthaltsbefugnis im März abläuft, macht er sich große Sorgen.

Hintergrund

Er berichtet, dass er im Alter von 14 Jahren ohne Begleitung von Familienangehörigen aus Afghanistan in die Bundesrepublik geflohen ist. Sein älterer Bruder lebt zwar in Deutschland, aber zunächst wohnt Achmet für 8 Monate in einem Jugendheim. Er bekommt einen Duldungsstatus. Er hat einen Asylantrag gestellt und besucht die Hauptschule, die er mit Erfolg abschließen kann, besucht das Berufsgrundbildungsjahr im Bereich Bau und beginnt anschließend im Sommer 2002 mit der zweijährigen Berufsfachschule Technik.

Weiterer Verlauf

1.2

Im März 2003 läuft seine Aufenthaltsbefugnis ab. Achmet hat Glück, denn sie wird noch einmal für 2 Jahre verlängert. Sein Antrag auf Anerkennung als Asylberechtigter wird im September 2003 abgelehnt. Diese Situation ist für Achmet sehr belastend. Dies wirkt sich auch auf seine schulischen Leistungen aus, er verschlechtert sich deutlich. – Aber er erreicht an der Berufsfachschule im Sommer 2004 den Realschulabschluss. Eine Ausbildungsstelle findet er nicht.

Um die Zeit bis zum nächsten Ausbildungsbeginn sinnvoll zu nutzen, meldet er sich im Anschluss an der Fachoberschule Technik an. Nach Beendigung der 11. Klasse bricht er die Fachoberschule ab. Er hat in der Zwischenzeit begonnen, als Aushilfe in einem katholischen Altersheim zu arbeiten und möchte gerne den Beruf des Altenpflegers erlernen. Die Einrichtung schätzt ihn als Mitarbeiter sehr und würde ihn gerne als Auszubildenden annehmen. Aufgrund der katholischen Trägerschaft gibt es aber Probleme bei der Einstellung eines Moslems. Nur durch den persönlichen Einsatz der Leiterin des Hauses kommt das Ausbildungsverhältnis im August 2005 zustande.

Achmet bekommt eine monatliche Ausbildungsvergütung von 530 € ausbezahlt. Dieser Betrag reicht nicht aus, um seinen Lebensunterhalt inklusive der Miete zu decken. *Kindergeld* oder *Berufsausbildungsbeihilfe* erhält Achmet nicht. Begründung: Den Kindergeldantrag können nur die Eltern stellen. Diese haben sich nie in Deutschland aufgehalten und erfüllen somit nicht die Voraussetzungen nach dem Einkommensteuergesetz. Um Berufsausbildungsbeihilfe beantragen zu können, müsste Achmet gem. § 63 SGB III als Asylberechtigter oder Flüchtling anerkannt sein oder nachweisen, dass ein Elternteil mindestens 3 Jahre sozialversicherungspflichtig in der Bundesrepublik beschäftigt war. Auch andere Verwandte können bei Abwesenheit der Eltern diese Bedingung erfüllen. Der einzige Verwandte Achmets, der ebenfalls in Deutschland lebt, ist sein älterer Bruder. Dieser hat in Afghanistan als Arzt gearbeitet. Da seine Ausbildung in Deutschland nicht anerkannt ist, studiert er hier (als anerkannter Asylberechtigter) erneut Medizin. Aufgrund seines Studiums hat auch er keine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausgeübt, die

die Kindergeld- und BAB-Berechtigung begründen würden.

Eine *ergänzende Leistung zum Lebensunterhalt durch das Job-Center* wird von den zuständigen Stellen abgelehnt mit der Begründung, dass die Ausbildung ja dem Grunde nach im Rahmen der §§ 60–62 des SGB III förderungsfähig sei. Ob tatsächlich gefördert wird, sei dabei unerheblich. Eine *Härtefallregelung* gem. § 7 Abs. 5 Satz 2 SGB II und somit zumindest eine Hilfe in Form eines Darlehens wird ebenfalls nicht gewährt. Dies sei nur dann möglich, wenn bei Abbruch der Ausbildung eine Arbeitsaufnahme z. B. aufgrund von Krankheit oder schwerer Behinderung nicht zumutbar wäre.

Achmet versucht daher, eine *geringfügige Beschäftigung* aufzunehmen. Hier treten zwei Schwierigkeiten auf:

1. Aufgrund der sehr unregelmäßigen Arbeitszeiten in einem Pflegeheim kann Achmet keinem potentiellen Arbeitgeber feste Arbeitszeiten anbieten.

2. Der Ausbildungsbetrieb muss seine Zustimmung zur Ausübung einer Nebentätigkeit erteilen. Die Zustimmung wird verweigert, da Achmet sich voll auf seine Ausbildung konzentrieren soll.

Aktueller Stand

Achmet muss jetzt allein von seiner Ausbildungsvergütung seinen Lebensunterhalt bestreiten. Die notwendige Schülermonatskarte sowie Lernmittel werden im Rahmen einer »Einzelfallförderung« von der RAN-Stelle Hannover finanziert.

Im Dezember 2005 erhält Achmet eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis, da er sich in einer Berufsausbildung befindet.

2. Fallbeispiel Maria

Ausgangssituation

Maria ist 19 Jahre alt, als sie über die Schulsozialarbeiterin den Kontakt zu RAN aufnimmt. Sie besucht die zweijährige Berufsfachschule Hauswirtschaft, um dort den Realschulabschluss zu erwerben und steht kurz vor dem Ende des 2. Jahres. Zuvor hatte sie aufgrund einer Sehbeeinträchtigung eine Sonderschule für blinde Schüler besucht und dort den Hauptschulabschluss erworben. Maria stammt aus einem osteuropäischen Land außerhalb der EU, sie ist im Alter von 11 Jahren nach Deutschland gekommen. Ihre Sprachkenntnisse sind recht gut, aber noch ausbaufähig. Sie hat eine *Aufenthaltsbefugnis*. Sie bewohnt eine eigene

Wohnung und erhält Hilfe zum Lebensunterhalt. Sie möchte nach Beendigung der Schule eine Ausbildungsstelle finden.

Weiterer Verlauf

Maria schafft den Realschulabschluss an der Berufsfachschule nicht. Sie versucht nach Beendigung der Schule unabhängig vom HLU-Bezug (Hilfe zum Lebensunterhalt) zu leben, um ihren Aufenthaltsstaus verbessern zu können und verschuldet sich dabei, da sie ihre Miete nicht mehr aufbringen kann. Aufgrund ihrer schlechten finanziellen Situation gibt sie ihre Wohnung auf und zieht wieder zu ihren Eltern.

Aufgrund ihrer Behinderung findet sie weder eine Arbeits- noch eine Ausbildungsstelle. Sie muss sich eingestehen, dass sie auf eine Rehabilitationsmaßnahme angewiesen ist. In Gesprächen mit der Berufsberatung bei der Arbeitsagentur stellt sich heraus, dass es eine hauswirtschaftliche Berufsausbildung in einer Einrichtung für Menschen mit einer Sehbehinderung gibt. Diese Ausbildung entspricht Marias Berufswunsch und wird ihrem besonderen Unterstützungsbedarf gerecht. Die Berufsberaterin möchte Maria gerne für diese Ausbildung anmelden, *auf-*

*grund ihres Aufenthaltsstatus kann sie jedoch nicht in eine berufliche Reha-
maßnahme integriert werden.* Die Berufsberaterin setzt sich im März 2004 mit dem Ordnungsamt in Verbindung und kann erwirken, dass Maria eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis erteilt wird. Dieser Prozess zieht sich jedoch bis September 2004 hin, so dass Maria in diesem Jahr nicht mehr rechtzeitig für die überbetriebliche Ausbildung angemeldet werden kann. Sie beginnt die Ausbildung im Sommer 2005. Sie ist bei Ausbildungsbeginn 22 Jahre alt.

3. Fallbeispiel Mirko

Mirko ist 24 Jahre und stammt aus dem Libanon. Er ist 1995 mit seinen Eltern nach Deutschland eingereist, die einen Asylantrag wegen politischer Verfolgung stellten, der aber abgelehnt wurde. Seit seiner Volljährigkeit besitzt er wie auch seine Eltern eine Duldung, die bisher alle halbe Jahre verlängert wurde. Er wohnt noch immer in extrem beengten Verhältnissen in einem Flüchtlingswohnheim ohne Aussicht auf eine bessere Wohnsituation. Eine Arbeitserlaubnis besitzt er nicht.

Mirko hat seit seinem 13. Lebensjahr eine Hauptschule be-

sucht, die er 1999 mit dem Hauptschulabschluss beendet hat. Das Ausländeramt hat ihm eine Aufenthaltserlaubnis in Aussicht gestellt, wenn er eine Ausbildung beginnt oder eine Arbeitsstelle findet. Die Arbeitsagentur darf ihn auf Grund der Vorrangprüfung aber nur in Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisse vermitteln, in denen es zu wenig deutsche BewerberInnen, BewerberInnen aus EU-Ländern oder aus anderen Ländern gibt, die bereits über einen gesicherten Aufenthaltsstatus und eine damit verbundene Arbeitserlaubnis verfügen. Mit anderen Worten: Der junge Mann hat extrem eingeschränkte Möglichkeiten, die Bedingungen der Ausländerbehörde zu erfüllen.

Mirko neigt aufgrund seiner Lebensbedingungen inzwischen zu Schlafstörungen und weiß nicht, wie er eine positive Zukunft für sich erreichen kann. Eine Rückkehr in den Libanon ist für ihn weiterhin sowohl aus politischen Gründen als auch aus familiären Gründen nicht möglich. Durch die vielen Jahre in Deutschland kann er sich ein Leben im Libanon nicht mehr vorstellen. Alle seine Bezugspersonen leben hier.

Auch die Bewerbungen, die er seit mehreren Monaten mit Unterstützung der Beratungsstelle ver-

schickt hat, sind allesamt abgelehnt worden.

4. Fallbeispiel Eva

Eva, 26 Jahre, geboren in Eritrea (damals noch Teil von Äthiopien), reiste im Alter von 14 Jahren als unbegleiteter Flüchtling in die Bundesrepublik ein und stellte einen Asylantrag. Dieser wurde abgelehnt. Es wurden ihr aber Abschiebehindernisse zuerkannt.

Evas Vater ist seit 14 Jahren in Eritrea / Äthiopien verschollen, ihre Mutter ist inzwischen in Addis Abeba verstorben.

Berufliche Situation

Bis zu ihrem 19. Lebensjahr lebte die junge Frau in einem Jugendheim und schaffte trotz ihrer schwierigen persönlichen Situation den Realschulabschluss. Eine erste, schulische Ausbildung als Kosmetikerin brach Eva aus persönlichen Gründen nach ca. einem Jahr ab.

Für diese Ausbildung hatte das Sozialamt im Rahmen einer Härtefallregelung weiterhin die Unterhaltskosten für sie übernommen.

Danach versuchte Eva intensiv, einen Ausbildungsplatz zur Kauffrau im Einzelhandel zu finden. Sie absolvierte verschiedene Praktika in diesem Bereich, aber leider blieb

alles ohne Erfolg. Wahrscheinlich trug auch ihr (bis vor einem Jahr ungesicherter) Aufenthaltsstatus zum Scheitern dieser Bemühungen bei.

Nach einer beruflichen Neuorientierung und einer ABM-Tätigkeit in einem Kindergarten entschied Eva sich, eine Ausbildung zur Sozialassistentin zu machen. Zum August 2006 hatte sie die Zusage der Berufsfachschule für Sozialpädagogik für diese schulische Ausbildung. Sie stellte einen Bafög-Antrag und einen Kindergeld-Antrag. Beide Anträge wurden mit der Begründung abgelehnt, dass ihr wegen ihres aufenthaltsrechtlichen Status keine entsprechenden Leistungen zustehen. Sie sei weder »heimatlos« im Sinne des Gesetzes noch als Asylberechtigte anerkannt. Sie sei weder im Rahmen einer humanitären Hilfsaktion aufgenommen worden, noch hätten ihre Eltern mindestens drei Jahre lang in Deutschland gelebt und gearbeitet.

Da Eva arbeitslos war und Arbeitslosengeld II bezog, stellte sie beim Jobcenter einen Härtefallantrag auf Weitergewährung von ALG II während der Ausbildung. Aber auch dieser Antrag wurde abgelehnt mit der Begründung, während einer Ausbildung, die »dem

Grunde nach BAföG-förderfähig« sei, bestehe grundsätzlich kein Anspruch auf ALG II. Die Härtefallregelung käme eventuell in Betracht, wenn Eva sich bereits in einer Ausbildung befände und kurz vor deren Abschluss stünde.

Aufenthaltsrechtliche Situation

Während all dieser Zeit hat Eva mit Unterstützung eines Anwalts jahrelang versucht, einen gesicherten Aufenthaltsstatus zu erreichen. Da sie keinen Pass besaß, verlangte die Ausländerbehörde von ihr, einen eritreischen Pass zu beantragen. Die eritreische Botschaft fühlte sich jedoch nicht zuständig. Mit der Begründung, dass ihr Vater die äthiopische Staatsangehörigkeit habe, wurde sie an die äthiopische Botschaft verwiesen. Von dort wurde sie an die eritreische Botschaft zurückverwiesen mit der Begründung, dass sie auf heutigem eritreischen Staatsgebiet geboren sei. Die eritreische Botschaft verlangte daraufhin, dass mehrere erwachsene Personen mit eritreischer Staatsangehörigkeit bezeugen sollten, dass sie in Eritrea geboren und somit eritreische Staatsbürgerin sei. Diese Zeugen konnte sie nicht beibringen, da sie keinerlei Kontakte zu Eritrea hatte. Dies führte dazu, dass die junge Frau

bis zum ihrem 25. Lebensjahr (also 11 Jahre lang!) mit einem ungesicherten Aufenthaltsstatus lebte.

Inzwischen ist Eva im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis (nach § 25 Abs. 5 Aufenthaltsg), und sie ist seit zwei Monaten als Staatenlose anerkannt. Der verbesserte Status hat jedoch nicht dazu geführt, dass sie damit auch die Berechtigung für Kindergeld- und BAföG-Leistungen erworben hat. Sie wäre auf eine Härtefallregelung nach dem SGB II angewiesen, um die Ausbildung machen zu können. Dies lässt das SGB II – anders als vorher das BSHG – offenbar nicht zu.

Aktueller Sachstand

Eva war gezwungen, ihren Ausbildungsplatz zurückgeben. Zur Überbrückung konnten wir sie in ein Freiwilliges Soziales Jahr in einer Kindertagesstätte vermitteln. Sie hofft, dass sich für nächstes Jahr Mittel und Wege finden, dass sie die Ausbildung doch noch beginnen kann. Wir haben mit ihr einen Förderantrag bei einer Stiftung gestellt.

5. Fallbeispiel Murat

Murat ist 17 Jahre und besucht die 10. Klasse einer Förderschule für Lernbehinderte, die er mit dem

Hauptschulabschluss verlassen wird. Er kommt mit seiner Schulklasse zu einem Info-Gespräch bei RAN, um sich über unser Förderangebot zu informieren. Er sagt, dass er nur eine Duldung hat und das Ordnungsamt ihm mitgeteilt habe, dass bei Erreichen der Volljährigkeit geprüft werden soll, ob er abgeschoben werden kann.

Nach einem zusätzlich vereinbarten Einzelgespräch mit Murat, einem weiteren Gespräch mit seinem Vater sowie nach einigen Telefonaten mit dem Ordnungsamt und dem Anwalt der Familie ergibt sich folgender Sachstand:

Die Familie ist kurdisch-irakischer Herkunft und lebt seit etwa 10 Jahren in Deutschland. Der Vater hat – als einziges Familienmitglied – eine Aufenthaltserlaubnis. Die Mutter und die fünf Kinder, von denen die letzten zwei in Deutschland geboren sind, besitzen auf Grund eines Formfehlers lediglich eine Duldung. Völlig unverschuldet ist Murat so in die Situation der drohenden Abschiebung gekommen.

Folgen für Murat

Die Berufsberatung teilte mit, dass sie keine Möglichkeit sah, Murat in eine Ausbildung zu vermitteln. Da er noch schulpflichtig war, musste er zunächst eine Vollzeit-Berufsschule besuchen. Während dieser

Zeit schwänzte er viel und hielt auch die Termine bei RAN nur unregelmäßig ein. Aus pädagogischer Sicht hätte Murat nach Erfüllung der Berufsschulpflicht an einer sog. »Berufsvorbereitenden Maßnahme« nach dem SGB III teilnehmen müssen, weil er als »noch nicht ausbildungsreif« eingestuft wurde. Wegen der Duldung war ihm dieser Weg aber versperrt. Es blieb nur die Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz, die jedoch von der Arbeitsagentur auf Grund der Vorrangprüfung auf wenig attraktive, von anderen Bewerbern nicht nachgefragte Berufe beschränkt wurde. Dies demotivierte Murat zusätzlich, so dass es in der Beratung äußerst schwierig war, eine realistische Perspektive für ihn zu entwickeln.

Murat brach den Kontakt zu RAN nach einigen Monaten ab, weil er die erhoffte Hilfe bei der Verbesserung seines Aufenthaltsstatus nicht bekam. Er sah sich nicht dazu in der Lage, die Anforderungen des Ordnungsamtes – Nachweis eines Ausbildungsplatzes zur Erlangung einer Aufenthaltserlaubnis – zu erfüllen. Es ist nicht bekannt, was inzwischen aus ihm geworden ist.



Junge Flüchtlinge auf der SAGA-Startkonferenz, 24. März 2006

Beispiel einer Abschlussklasse einer hannoverschen Förderschule (Frühjahr 2005)

Die Klassenlehrerin der 10. Klasse einer Förderschule für Lernbehinderung besucht RAN mit ihren SchülerInnen, die bis auf einen im Sommer den Hauptschulabschluss erreichen werden. Sie macht sich große Sorgen um die Zukunft der meisten ihrer Schützlinge. Schon im Vorfeld erwähnt sie, dass mehrere ihrer kurz vor der Volljährigkeit stehenden SchülerInnen Angst vor einer möglichen Abschiebung haben.

Von insgesamt 12 Schülern der

Klasse nehmen 11 Schüler und Schülerinnen an dem Besuch bei RAN teil. Davon berichten drei, dass sie eine Duldung haben und das Ordnungsamt ihnen mitgeteilt hat, dass sie abgeschoben werden können, sobald sie volljährig geworden sind. Einer vierten Schülerin mit ähnlichem Hintergrund sei vom Anwalt geraten worden, die Schule nicht mehr zu besuchen, da die Abschiebung möglicherweise kurz vor dem Vollzug stehe und die Familie nicht auseinander gerissen werden solle.

Das Thema Duldung und drohende Abschiebung wird so ungeplant ins Zentrum der Veranstaltung gerückt, da

es nicht mehr nur um die – obnehin sehr schwierige – Ausbildungssuche von Förderschülern geht, sondern um die Zukunftsperspektiven jedes einzelnen dieser von Abschiebung bedrohten Jugendlichen. Leider kann ich wenig zu deren Perspektiven sagen.

Im Anschluss verteile ich für interessierte Teilnehmende Bera-

tungstermine bei meinen KollegInnen. Mit einem Jugendlichen vereinbare ich selbst weitere (Einzel-) Gespräche, um der Situation auf den Grund zu gehen.

Von 12 SchülerInnen hatten 4 (33 %) eine Duldung und waren mehr oder weniger unmittelbar von einer Abschiebung bedroht!

Der zu lange Weg von Flüchtlingsfrauen zu qualifizierter Beschäftigung in Deutschland

2.3

■ Dr. Birgit Behrensen

Während die vorangegangenen Artikel sich mit der arbeitsmarktbezogenen Situation von Migrant*innen im allgemeinen und Flüchtlingsjugendlichen im besonderen beschäftigen, geht es in dem Artikel von Dr. Birgit Behrensen um die Situation von Flüchtlingsfrauen auf dem Arbeitsmarkt. Dabei wird die besonders prekäre Lage von Flüchtlingsfrauen auf der Grundlage eines allgemein gender-diskriminierenden Arbeitsmarktes verdeutlicht. Der Artikel zeigt auch die Mängel in der Arbeitsmarktunterstützung von Flüchtlingsfrauen und deren Folgen auf. ■ Dr. Birgit Behrensen führt als Soziologin Untersuchungen zum Themenbereich Migration, Asyl und Gender durch. Als Mitarbeiterin der Universität Osnabrück untersucht sie in der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft SAGA Fragen der Beschäftigungsfähigkeit von Asylsuchenden. In der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft SPuK war sie zuständig für die Evaluation und für eine Studie zur gesundheitlichen Situation von Asylsuchenden.

Obwohl im weltweiten Maßstab Frauen vermutlich den Hauptteil der Flüchtlinge stellen³⁴, sind unter den in Deutschland Ankommen- den nur etwa ein Drittel weiblichen

Geschlechts. So wurden im Jahr 2005 von den knapp 30 000 Asyl- erstanträgen 38,7 % von Frauen gestellt, von denen wiederum etwas weniger als die Hälfte älter als 16 Jahre war (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2005:32). Von einer ähnlichen Quote, nämlich ei-

34 Vgl. Lubbers 2004: vii, sowie zum Problem der Datenerfassung Böll u. a. 2003: 92.



nem Drittel, kann bei den über 400 000 De-facto-Flüchtlingen in Deutschland ausgegangen werden, von denen etwa die Hälfte im Besitz einer Duldung ist (Bundesministerium des Innern 2004: 42)³⁵. Die mit dem neuen Zuwanderungsgesetz eingeführte Möglichkeit, eine geschlechtsspezifische

35 Das Statistische Bundesamt Deutschland weist für den 31.12.2005 in einer Statistik über den aufenthaltsrechtlichen Status der ausländischen Bevölkerung in Deutschland die Zahl von 179 203 Menschen mit dem aufenthaltsrechtlichen Status der Duldung aus.

Verfolgung nach § 60 Abs. 1 Aufenthaltsgesetz geltend zu machen, wurde im Jahr 2005 allein in 59 Fällen anerkannt. In diesen Fällen sah das Bundesamt die Gefahr von Genitalverstümmelung, Ehrenmord, Zwangsverheiratung, häuslicher Gewalt oder Mitgiftmord als eigenständigen Verfolgungsbestand an (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2005: 55).

Flüchtlingsfrauen treffen in Deutschland nicht nur auf einen ohnehin erschwerten Arbeitsmarktzugang für Asylbewerbe-

rInnen und Geduldete, sondern sie treffen zudem auf einen in mehrfacher Weise **gender-segregierten und gender³⁶-diskriminierenden Arbeitsmarkt**. Beispielsweise liegt im Jahr 2004 die Erwerbsquote von Frauen, das heißt der Anteil der erwerbstätigen Frauen an der weiblichen Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren, in Westdeutschland bei 65 % und in Ostdeutschland bei 73 %, während die Erwerbsquote der Männer in Ost- und Westdeutschland bei etwa 80 % liegt. Darüber hinaus gehen Frauen im Durchschnitt 9,4 Wochenstunden weniger einer entlohnten Tätigkeit nach (vgl. Bothfeld u. a. 2005: 111). Entgegen dem Trend in einigen anderen europäischen Ländern, in denen Teilzeitbeschäftigungen beider Geschlechter zunehmen, sind ge-

ringfügige Beschäftigung und Teilzeitarbeit in Deutschland typische Erscheinungen weiblicher Beschäftigung (Bothfeld u. a. 2005: 133-146). Auch verdienen Frauen im Vergleich zu Männern je nach zugrunde gelegten Einkommensdatenquellen in Westdeutschland zwischen 12 % und 32 % und in Ostdeutschland zwischen 11 % und 24 % weniger als Männer (Bothfeld u. a. 2005: 244). Zum Teil können diese Differenzen damit begründet werden, dass auch die Berufswahl immer noch stark gender-segregiert ist und Frauen in Deutschland häufiger Berufe wählen, die schlechter entlohnt werden und weniger Aufstiegschancen bieten (Bothfeld u. a. 2005: 76 ff.). Daraus folgend kann gesagt werden, dass in Deutschland immer noch das Bild der heterosexuellen Paarbeziehung vorherrscht, in dem der Mann der Familienernährer ist und die Frau »hinzuverdient«. Han (2003: 142) spricht in diesem Zusammenhang von einer bis heute anhaltenden »patriarchalischen Grundstruktur« (Han 2003: 142), an deren Ende Migrantinnen – wenn überhaupt – einen Platz im Niedriglohnssektor des formalen Arbeitsmarktes haben (Han 2003: 175 ff.).

36 Mit Gender wird im Gegensatz zu dem eher biologisch verstandenen Begriff des Geschlechts die soziale Dimension in den Blick genommen, die geprägt ist von einer historisch-gesellschaftlich produzierten Ungleichheit zwischen Männern und Frauen. Im Kontext der Auseinandersetzung mit Gender in Migrationszusammenhängen ist zu berücksichtigen, dass Gender und Kultur beziehungsweise Zugehörigkeit zu einer spezifischen Migrationsgruppe zu Überschneidungen und Durchkreuzungen von Ungleichheiten führen kann. Diese werden im vorliegenden Text anhand der Frage des Zugangs zu qualifizierter Beschäftigung und Ausbildung aufgezeigt.



Qualifizierung bei KoBAG, Osnabrück

Hierzu passt der Befund von Foda und Kadur (2005), die in einer Befragung von 61 seit mehreren Jahren in Deutschland lebenden Frauen mit anerkanntem Flüchtlingsstatus feststellen, dass diese Frauen trotz meist mehrjähriger Berufserfahrungen im Herkunftsland und zum Teil höheren Qualifikationen »mehrheitlich über Jahre hinweg keine Möglichkeit hatten, durch Erwerbstätigkeit an der deutschen Aufnahmegesellschaft teilzuhaben. Auch ihr Zugang zu Sprachförderung oder beruflicher Bildung wurde stark eingeschränkt oder blieb ihnen gänzlich verwehrt« (Foda / Kadur 2005: 27).

In dem zur Zeit durchgeführten Forschungsprojekt ABA (Analyse der Beschäftigungsfähigkeit Asylsuchender), das Teil der niedersächsischen EQUAL-Entwicklungspartnerschaft SAGA ist, deuten erste

Ergebnisse darauf hin, dass Frauen selten gezielt angesprochen werden für Qualifizierungsangebote, bei denen zudem aufenthalts- und arbeitsmarktrechtliche Schwierigkeiten den Zugang für alle erschweren. Allein einige Nichtregierungsorganisationen bieten spezielle Qualifizierungsangebote für Frauen an. Wird ein Feld hinzugenommen, in dem zur Zeit vermehrt Anstrengungen unternommen werden, Asylsuchende und Geduldete im weitesten Sinne zu qualifizieren, nämlich der Bereich der Rückkehrförderung, dann deutet eine andere Studie darauf hin, »dass die Qualifizierungsmaßnahmen eher an hiesige Geschlechterstereotype der Berufswelt anschließen und weniger an denen der Herkunftsländer orientiert sind« (Westphal u. a. 2006: o. S.).

Was passiert, wenn Flüchtlingsfrauen trotz aller rechtlich legitimierte Hindernisse für Flüchtlinge³⁷ und trotz Gender-Diskriminierung und genderbedingten Ausgrenzungstendenzen aus dem deutschen Arbeitsmarkt ihre Idee eines Zugangs zu qualifizierter Beschäftigung weiter verfolgen?

Dieser Frage möchte ich am Beispiel eines Interviews mit einer

³⁷ Vgl. den Aufsatz von Barbara Weiser in diesem Heft, Kap. 1.1.

Befragten nachgehen, die im Rahmen des Forschungsprojektes ABA befragt wurde. Es handelt sich um

Peri M.³⁸, die seit einigen Jahren als anerkannter Flüchtling aus dem Irak in Deutschland lebt.

Das Beispiel Peri M.

Peri M. war vor mittlerweile neun Jahren nach dreijährigem Medizinstudium aus dem Irak geflohen. Ihr Fluchtweg führte sie zufällig nach Deutschland. Ihre erste Erfahrungen fasst sie in der Eingangssequenz des Interviews folgendermaßen zusammen:

»(...) eigentlich war mein Ziel zunächst zu überleben. Ich wollte einfach die Sprache lernen und dann auch studieren. Und das Problem war so: der Weg war nicht so deutlich. Ich kam in ein neues Land, ich wusste überhaupt nicht, wie das funktioniert. Und dann hat das so viel Zeit gebraucht, (...). Dann sind zwei Jahre vergangen, stell dir vor, bis dass man weiß (...).«

Das Thema der durch die Flucht nach Deutschland verlorenen und nur zum Teil wieder einzuholenden Zeit, das sich in dieser Eingangssequenz entfaltet, bildet den Hintergrund der Selbstpräsentation ihrer Bildungs- und Arbeitsbiographie.

Dass dieser Zeitverlust auch auf mangelnde Informationen zurückzuführen ist, verdeutlichen die wei-

teren Ausführungen von Peri M. Sie wohnte damals in einem Flüchtlingswohnheim in einer niedersächsischen Kleinstadt. Dort ging sie zur Ausländerbehörde, um sich nach Möglichkeiten für die Weiterführung ihres Studiums in Deutschland zu erkundigen. Ihre Empörung über das Verhalten des Mitarbeiters ist noch heute, acht Jahre später, im Interview spürbar. Er begegnete ihr mit verschränkten Armen und Kopfschütteln. Er schickte sie weg mit dem Verweis auf ihre Herkunft aus dem Irak. Auskünfte über geeignetere Adressaten für ihre Fragen bekam sie dort nicht.

Auf Nachfrage erzählt Frau M., dass sie auch von der Mitarbeiterin, die für das Flüchtlingswohnheim zuständig war, keine Unterstützung im Hinblick auf ihr Qualifizierungsinteresse bekam. So erhielt sie beispielsweise keine fundierten Informationen, wo sie einen Deutschkurs besuchen könnte. Vielmehr erlebte sie die Mitarbeiterin als Versorgerin, die sich allein für Fragen der Ernährung

³⁸ Name geändert.

und des Zustandes der Zimmer interessierte. Besonders dramatisch wird diese mangelnde Aufklärung, als sie niemand darauf hinweist, dass sie nach positivem Bescheid ihres Asylantrags nicht mehr in dem Flüchtlingswohnheim wohnen muss. Dass ihr Asylantrag positiv entschieden wurde und sie damit Freiheiten in der Lebensgestaltung hat, erfährt sie erst nach einem weiteren Jahr, zufällig und nicht durch Beratungen vor Ort.

Eine positive Wendung nimmt ihr Leben in Deutschland, als sie Bekannte in einer anderen Kleinstadt besucht. Mit Hilfe eines dort tätigen Sozialarbeiters bewältigt sie den Umzug in diese Stadt, besucht einen vertiefenden Deutschkurs, sucht sich Arbeit. Aufgrund der Vernetzung mit anderen Flüchtlingen findet sie eine Anstellung bei einem großen Fast-Food-Unternehmen, das bekannt dafür ist, Flüchtlinge *»zwar für wenig Geld, aber immerhin«* zu beschäftigen.

Der Wunsch, an ihr unterbrochenes Medizinstudium anzuknüpfen, führt dazu, dass sie nach wenigen Monaten die Tätigkeit bei dem Fast-Food-Unternehmen aufgibt, um in einem Krankenhaus als Reinigungskraft zu arbeiten. Durch diesen Schritt eröffnete sie sich weitere Möglichkeiten:

»Und dann durch diese Reinigungsarbeit im Krankenhaus hab' ich entdeckt, es gibt Schulen, wo man Krankenschwester lernen kann. Stell dir vor, das ist alles Zufall. So. Und dann bin ich zur Schulleitung gegangen, hab' ich gesagt, nee, ich bin und so und so und so, und ich möchte eine Ausbildung als Krankenschwester machen.(...) Ja. Und dann hab' ich dort drei Jahre gelernt, hab' ich mein Examen in Oktober 2004 abgeschlossen. Fast ein Jahr hab' ich nun in der Onkologie gearbeitet.«

Die Idee, ihr Studium wieder aufzunehmen, hat Peri M. mittlerweile verworfen. Sie sieht sich aufgrund der Notwendigkeit, Geld für sich und ihren Mann zu verdienen, nicht in der Lage dazu.³⁹ Aber sie strebt weitere Qualifizierungen im Bereich der Krankenpflege an.

Mehrmals im Interview weist sie auf den enormen Zeitverlust hin, den sie auf ihrem Weg in Kauf nehmen musste:

»Ja, aber das klingt so alles einfach, aber das hat sieben Jahre, acht Jahre gedauert, obwohl ich wusste, von Anfang an, als ich nach Deutschland kam, und nach [der Anerkennung

39 Als asylberechtigter Flüchtling steht Peri M. zwar grundsätzlich BAföG zu. Da sie mittlerweile aber älter als 30 Jahre ist, hat sie die Altershöchstgrenze überschritten. Vgl. zur Problematik des Studiums und seiner Finanzierung auch Foda / Kadur 2005: 34.

als Asylberechtigte, d. V.], *als ich meinen Aufenthalt gekriegt hab' ich wusste, was ich wollte.*«

Gerade im Vergleich zu KommilitonInnen und Familienangehörigen, die nach Schweden oder Australien geflohen sind, fällt ihr der Verlust an Zeit und an Qualifikationschancen auf:

»Ich hab viele Mitstudenten, die mit mir im Irak studiert hatten, die haben ihr Erststudium [im Aufnahmeland Schweden, d. V.] schon absolviert, und die arbeiten jetzt in schwedischen Krankenhäusern. Vier, fünf Freunde in Stockholm. (...) Und wenn ich mich vergleiche mit meine Schwester, die in Australien lebt, die ist neun Jahre jünger als ich, und ich habe viel mehr als sie gelernt im Irak, aber sie hat nichts verloren dort, weil sie immer eine Sozialarbeiterin dabei hatte, und sie ist jetzt 25 und sie ist mit ihrem Studium fertig.«

Wie andere Flüchtlinge auch, erfährt Peri M. eine Ab- und Entwertung ihrer mitgebrachten Kompetenzen und Qualifizierungen: Ihr Studium ist unterbrochen. Bei ihrer Suche nach Möglichkeiten, dort wieder anzuknüpfen, wird sie mit Verweis auf ihre Zugehörigkeit zur Gruppe der Asylsuchenden weggeschickt. Sie braucht zwei Jahre, um sich im neuen System zurecht zu finden und innewohnende Möglichkeiten zu identifizieren.

Dass ihr ein – wenn auch schmerzlich verspäteter und nicht ganz gleichwertiger – Anschluss an ihre Kompetenzen und Qualifikationen gelingt, hängt mit verschiedenen Faktoren zusammen. Erstens hilft ihr das Wissen der Flüchtlingscommunity, bei der sie Anschluss findet und die sie an kompetentere Sozialarbeiter verweist, als diejenigen in ihrem Umfeld. Zweitens nimmt sie einen qualifizierungsfremden Arbeitsplatz im Niedriglohnssektor an, um an den Ort zu kommen, wo sie einen Zugang zu ihren zurückgelassenen Kompetenzen vermutet: als Reinigungskraft im Krankenhaus. Drittens ergreift sie die Möglichkeit, hier eine neue Qualifizierung zu beginnen, bei der sie zwar nicht auf ihre mitgebrachten Kompetenzen aufbauen kann, die sie dort aber einbringen kann: die Schwesternausbildung. Viertens – und dies scheint wichtig, damit die Rechnung aufgeht – trifft sie dort auf Mitglieder der Aufnahmegesellschaft, die ihre mitgebrachten Kompetenzen und ihre hohe Motivation erkennen und dies über formale Hindernisse stellen:

»Ja, und dann (...) beim Vorstellungsgespräch, die haben mir eine Ausbildungsstelle gegeben, obwohl meine Papier noch nicht fertig (waren). Ja, sie

haben mir eine Zusage geschickt, und wir warten auf deine Papiere. Aber du hast einen Ausbildungsplatz, (...) Aber das war wirklich eine Sonderregelung für mich. (...) ich meine, macht keine Schule so. Dass sie einfach einen Ausbildungsplatz gibt, und so, und trotzdem ich meine Papiere noch nicht hab', ich hab' alles schriftlich geschafft, aber ich hab' noch keine Dokumente. So, über Abschluss, Schulabschluss, Dokumente.«

Peri M. erfährt hier eine partei-liche Solidarität von der Schulleite-rin und einem Lehrer, die aufgrund ihrer Selbstpräsentation an ihre Qualifikationen glauben und ihre Teilnahme gerade vor ihrem Mi-grationshintergrund begrüßen. Hilfreich ist dabei, dass sie ihre bis dahin noch mangelhaften Deutsch-kenntnisse durch ihr Fachwissen kompensieren kann:

»Ich kannte medizinische Begriffe, ja, aber die Sprache war noch nicht so gut.«

Interessant ist, wie Peri M. sich selbst in diesem Prozess wahr-nimmt. Sie erfährt trotz aller Schwie-rigkeiten ein Empowerment durch das Gleichberechtigungsverspre-chens, das die deutsche Gesellschaft Frauen macht:

»Egal wie schwer es in Deutschland war, als Frau hab' ich meine Selbst-ständigkeit und meine neue Persönlich-

keit aufgebaut. (...) Ich hätte mich das nie in meiner Heimat getraut, mich ge-traut, einfach etwas zu fordern, zu Be-hörden zu gehen, so was. Aber das ist auch ein Vorteil hier, dass man frei ist. (...) Du kannst alles machen. Das heißt, du kannst, ja, du bist ein freier Mensch, du musst versuchen.«

Höfliche Zurückhaltung, wie sie im Herkunftsland – nicht nur für Frauen – üblich ist, so sagt auch ein anderer Befragter, hilft Flücht-lingen in Deutschland nicht weiter. Hierfür ist ihnen auf der Flucht zu viel soziales Kapital (Bourdieu 1997) abhanden gekommen. Das heißt, sie haben »ihr dauerhaftes Netz von mehr oder weniger insti-tutionalisierten *Beziehungen* (Her-vorheb. i. Orig., d. V.) gegenseitigen Kennens oder Anerkennens« (Bourdieu 1997:63) verloren und müssen es im Aufnahmeland erst wieder aufbauen. Dabei weisen die befragten Flüchtlinge auf zwei wichtige Unterschiede zu Arbeits-migrantInnen⁴⁰ hin: Erstens ver-läuft die Ausreise von Flüchtlingen

40 Diese Unterschiede beschreiben die befrag-ten Flüchtlinge aus ihrer Perspektive. Damit sollen weder die prekären Verhältnisse, die MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt für sich vorfinden (vgl. Castro Varela 2005 und Juhasz 2005), noch die im globalen Maßstab fließenden Übergänge zwischen Arbeits- und Fluchtmi-gration (vgl. Sachverständigenrat für Zuwanderung und Integration 2004) in Frage gestellt werden.

selten geplant. Die Entscheidung für das eine oder andere Fluchtland hängt maßgeblich von der Möglichkeit der Einreise ab. Regelmäßig ändern sich die Fluchtpläne auf der Flucht selbst. Zweitens bildet die Rückkehroption und damit die Möglichkeit eines Abwägens zwischen Karrierechancen im Herkunfts- und im Aufnahmeland für Flüchtlinge keine Handlungsalternative. Im Gegensatz zu ArbeitsmigrantInnen haben Flüchtlinge Gründe, ihr Land sofort und unverzüglich zu verlassen. Deshalb sind sie auch stärker darauf angewiesen, das Aufnahmeland zu ihrer neuen Heimat zu machen. Um so schwerer wiegt, dass gerade dieser Gruppe im Hinblick auf die berufliche Integration Steine in den Weg gelegt werden. So haben die verpassten Chancen auch für diejenigen Folgen, deren Asylverfahren irgendwann positiv entschieden wird oder deren Aufenthalt aufgrund von Abschiebehindernissen faktisch auf Dauer angelegt ist. Sie haben kostbare Jahre des beruflichen Anschlusses verpasst. Die Geschichte von Peri M. deutet darauf hin, wie Versuche aussehen können, die Zeitverluste zumindest ein Stück weit wieder aufzuholen. Um diesen Zeitverlust zu reduzieren, ist es geboten, Flücht-

lingsfrauen in diesem Prozess sehr frühzeitig und solidarisch zu unterstützen, einen Zugang zur deutschen Aufnahmegesellschaft zu eröffnen und Anschlüsse an die Kompetenzen zu ermöglichen, die sie mitgebracht haben. Wie das Beispiel von Peri M. aber auch von anderen in der Studie bisher befragten Frauen zeigt, bekommt das Gleichberechtigungsversprechen der deutschen Gesellschaft erst dann eine Bedeutung, wenn der Weg zu dieser Gesellschaft, wozu wesentlich auch der Zugang zu sinnvoller Beschäftigung und Bildung gehört, eröffnet ist.

Literaturverzeichnis

- BOTHFELD, Silke / KLAMMER, Ute / KLENNER, Christina / LEIBER, Simone / THIEL, Anke / ZIEGLER, Astrid (2005): WSI-FrauenDatenReport: Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin.
- BOURDIEU, Pierre (1997): Die verborgenen Mechanismen der Macht. Hamburg (unveränderter Nachdruck der Erstauflage von 1992).
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE, Referat 124 Geschäftsstatistik (2005): Statistik aktuell (31.12.2005)
http://www.bamf.de/cln_042/nn_564242/SharedDocs/Anlagen/DE/DasBAMF/Downloads/Statistik/statistik-auflage14-4-aktuell-asyl.html [10.10.2006].

2 Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt und ihre Folgen

- **BUNDESMINISTERIUM DES INNERN** (2004): Migrationsbericht im Auftrag der Bundesregierung. Aktualisierte Ausgabe November 2004: Bericht des Sachverständigenrates für Zuwanderung und Integration im Auftrag der Bundesregierung in Zusammenarbeit mit dem europäischen forum für migrationsstudien (efms) an der Universität Bamberg. Berlin.
- **CASTRO VARELA, Maria do Mar** (2005): Prekarität für alle?! Zur differentiellen symbolischen und faktischen Deklassierung von »Migrantinnen«. Eine transnationale Perspektive. In: ZTG Bulletin 29/30 »Armut und Geschlecht«. S. 90–102.
- **FODA, Fadia / KADUR, Monika** (2005): Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen. Berlin.
- **HADEED, Anwar** (2004): Sehr gut ausgebildet und doch arbeitslos: Zur Lage höher qualifizierter Flüchtlinge in Niedersachsen. Oldenburg.
- **HAN, Petrus** (2003): Frauen und Migration: Strukturelle Bedingungen, Fakten und soziale Folgen der Frauenmigration. Stuttgart.
- **JUHASZ, Anne** (2005): Autonomie und Risiko statt Unsicherheit: Die selbstständige Erwerbsarbeit als Weg zur Bearbeitung biographischer Unsicherheiten in der Migration. In: Sozialersinn: Zeitschrift für hermeneutische Sozialforschung 6. S. 93–99.
- **LUBBERS, Ruud** (2004): Forword. In: Martin, Susan Forbes: Refugee Women, 2. Ausgabe. Lanham, USA.
- **NEUMANN, Ursula / NIEDRIG, Heike / SCHROEDER, Joachim / SEUKWA, Louis Henry** (2003): Lernen am Rande der Gesellschaft: Bildungsinstitutionen im Spiegel von Flüchtlingsbiographien. Münster.
- **SACHVERSTÄNDIGENRAT FÜR ZUWANDERUNG UND INTEGRATION** (2004): Migration und Integration – Erfahrungen nutzen, Neues wagen. Jahresgutachten. Berlin.
- **STATISTISCHES BUNDESAMT DEUTSCHLAND** (2006): Ausländische Bevölkerung in Deutschland nach aufenthaltsrechtlichem Status am 31.12.2005. www.bmi.bund.de/cln_028/nn_161630/Internet/Navigation/DE/Themen/Auslaender__Fluechtlinge__Asyl__Zuwanderung/Statistiken/statistiken__node.html__nnn=true. [10.10.2006].
- **STOIBER, Gülgün** (2003): Globalisierung und Migration: Eine Gewaltbeziehung. In: Arbeitsgruppe Migrantinnen und Gewalt (Hg.): Migration von Frauen und strukturelle Gewalt. Wien.
- **STRAUSS, Anselm / CORBIN, J.** (1990): Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques. London.
- **WESTPHAL, Manuela / BEHRENSSEN, Birgit / WILLE, Magdalena** (2006): Rückkehrberatung und Rückkehrunterstützung der pädagogischen Arbeit im Bereich Migration, Asyl und Menschenhandel: Strukturen, Spezifika und Entwicklungen in Deutschland: Expertise für die European Migration Network Forschungsstudie, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg (im Erscheinen).

Arbeitslos und psychisch krank? Psychische Störungen als Folge von Arbeitslosigkeit

2.4

■ Dr. H.-Michael Kirchner

Der Vortrag – gehalten im Rahmen der 1. Hildesheimer Psychiatriewochen am 03.06.2005 – schildert anhand von Studien bspw. der Internationalen Arbeitsorganisation in Genf oder von Wissenschaftlern der MHH in Hannover die möglichen psychischen Auswirkungen erzwungener Erwerbslosigkeit. Dabei geht es insbesondere um die Folgen längerfristiger (Dauer-) Erwerbslosigkeit. Die dadurch bestehende Hilflosigkeit im Hinblick auf die Gestaltung des eigenen Lebens kann als traumatisches Stressereignis gedeutet werden. ■ Dr. H.-Michael Kirchner, Studium der Sozialwissenschaften in Bonn und Göttingen sowie der Humanmedizin in Göttingen (Diplom-Sozialwirt 1975), Approbation 1982, 1989 Facharzt für Psychiatrie, 1997 Zusatzbezeichnung Psychotherapie, seit 1989 angestellter Arzt Sozialpsychiatrischer Dienst Landkreis Hildesheim, stellvertretender Fachdienstleiter.

»Als ich 1975 mit 49 Jahren infolge des Konjunkturrückganges meine Arbeitsstelle verlor – ich bin gelernter Industriekaufmann der metallverarbeitenden Industrie –, brach für mich eine Welt zusammen.

Nimmt man die Arbeit weg, kommt man sich vor wie amputiert und schon versinkt man in die Abgeschiedenheit. Man verkriecht sich, damit ja niemand etwas von der Misere merkt, die einen betroffen hat.

Die ganze prekäre Lage ging mir dermaßen an die Nerven, daß ich in ärztliche Behandlung mußte und anschließend in eine Kur. Die Kur verschaffte etwas Abstand von der Sache. Doch wie bitter ist das Erwachen, wenn man wieder zurück kommt und dann nach vielen Bewerbungen sehen muss: Du bist nicht mehr gefragt, du bist zu alt. Man steht einfach draußen vor der Tür.«

Frankfurter Rundschau vom 13.10.1979

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich bin gebeten worden, im Rahmen der 1. Hildesheimer Psychiatrietage etwas zu dieser Thematik zu sagen.

Wie Sie sehen, ist das Problem nicht neu.

Bereits 1978 hat sich Ali Wacker in seiner Studie »Vom Schock zum Fatalismus« mit den sozialen und psychischen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit befasst.

Seit Jahren ist es Politik und Wirtschaft nicht gelungen, an der Massenarbeitslosigkeit etwas entscheidendes zu verbessern. Doch während vor 20, 30 Jahren vor allem Geringqualifizierte von vorübergehender oder *Dauerarbeitslosigkeit* betroffen waren, sind jetzt

Immer seltener melden sich Arbeitnehmer krank, aber immer häufiger sind psychische Probleme Grund der Krankmeldung. Auch die Techniker Krankenkasse, die traditionell unter ihren Versicherten einen geringen Krankenstand verzeichnet, bestätigte diesen Trend. Danach stiegen die Krankschreibungen wegen psychischer Störungen in den vergangenen 5 Jahren um 20 %. Im vergangenen Jahr sei be-

reits jeder 7. Fehltag auf eine psychische Erkrankung zurückzuführen gewesen, heißt es im Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse. Erstmals waren Depressionen und Angststörungen die zweithäufigste Diagnose.

Besonders betroffen seien Arbeitslose: Sie litten mehr als dreimal so häufig an psychischen Erkrankungen wie die berufstätigen Versicherten. Mehr als jeder vierte

Krankheitstag von Arbeitslosen, die der Kasse gemeldet wurde, hatte psychisch bedingte Ursachen. »Dass Arbeit krank machen kann, haben inzwischen alle anerkannt« sagte eine Sprecherin der TK. »Dass auch keine Arbeit krank machen kann, wurde bisher noch zu wenig untersucht.«

Hildesheimer Allgemeine Zeitung vom 07.04.2005

zunehmend auch hochqualifizierte Angestellte aus der Mittelschicht betroffen.

Während früher die Schuld für dieses Schicksal einer Dauer- oder Langzeitarbeitslosigkeit meist in individuellem Versagen gesehen wurde, wissen wir heute aus täglichen Veröffentlichungen, dass bei Massentlassungen in großen Betrieben der Autoindustrie oder bei Banken von individuellem Versagen sicher nicht mehr gesprochen werden kann. Das Problem ist gesellschaftlich hoch brisant, vor allem für junge Menschen, die zu Beginn ihrer Berufstätigkeit bereits erhebliche Probleme haben, wie auch für ältere Jahrgänge, denen zur Steigerung der Rendite und der Unternehmensgewinne mitgeteilt

wird, dass man sie nicht mehr benötigt.

Zusammenhänge zwischen Arbeitslosigkeit und Gesundheit wurden in der wissenschaftlichen Literatur bereits Ende des 19. Jahrhunderts beschrieben.

Das vielleicht bekannteste Beispiel aus dem 20. Jahrhundert dürfte die Publikation »Die Arbeitslosen von Marienthal« sein, die 1933 von der Soziologin Marie Jahoda und Paul Lazarsfeld veröffentlicht wurde und in die soziologische wissenschaftliche Literatur als Klassiker eingegangen ist.

In dieser wie auch in vielen nachfolgenden Studien finden sich Belege für einen schlechteren Gesundheitszustand bei Arbeitslosen. Die Bedeutung der Arbeitslosigkeit

resultiert dabei nicht nur aus ihren *materiellen* Folgen, sondern auch aus dem *Verlust von latenten Funktionen*, die der Arbeitstätigkeit zukommen (zum Beispiel durch die Bedeutung der Arbeit für das Selbstwertgefühl und soziale Kontakte). Die Folge ist das *Gespensst oder Gefühl der Nutzlosigkeit*, wie der amerikanische Soziologe Reichard Sennett in seinem neuen Buch über die *Kultur des neuen Kapitalismus* schreibt.

Ich möchte im Nachfolgenden Ihnen zusammenfassend eine Studie mit dem Thema »Arbeitslosigkeit und Gesundheit« referieren, die im Jahr 2003 am Institut für Sozialmedizin der Medizinischen Hochschule Hannover durch Herrn Prof. Schwarz und seinen Mitarbeiter Grobe veröffentlicht wurde.

Dabei zeigt sich anhand von Daten von Versicherten der Gmünder Ersatzkasse, dass Arbeitslose unter massiven körperlichen und psychischen Gesundheitsproblemen leiden, die sogar einen frühen Tod verursachen können. Auslöser sind u. a. psychischer Stress, Fehlernährung, Mangel an Bewegung oder stärkerer Alkohol- und Zigarettenkonsum.

Auffallend war, dass in Regionen mit dauerhaft hoher Arbeitslosigkeit Männer im Schnitt 5 Jahre

früher sterben als in vergleichbaren anderen Regionen. Ein weiteres Ergebnis war, dass im Vergleich zu Erwerbstätigen Arbeitslose häufiger zum Arzt gehen, häufiger im Krankenhaus behandelt werden und auffällig häufiger wegen psychischer Erkrankungen behandelt werden. Arbeitslose Männer verbringen aus diesem Grund etwa 7mal mehr Tage im Krankenhaus als erwerbstätige Männer. Bei Frauen liegt das Verhältnis bei 3:1.

Prof. Schwarz und Mitarbeiter interpretieren diesen Sachverhalt mit der Bemerkung, ich zitiere: »Männer reagieren empfindlicher auf Arbeitslosigkeit als Frauen. Während Frauen sich neben dem Job durch Kindererziehung oder soziales Engagement noch andere Werte aufbauen, spielt für Männer der Beruf eine zentrale Rolle im Leben. Auch die Krankheitsbilder von Männern und Frauen unterscheiden sich.«

Ich zitiere: »Männer reagieren auf den sozialen Stress eher mit körperlichen Erkrankungen oder stärkerem Alkoholkonsum, Frauen neigen eher zu Depressionen und Angststörungen.«

Und ich zitiere weiter: »Von herausragender Bedeutung sind unter arbeitslosen Männern substanzmissbrauchsbedingte Aufent-

halte im Krankenhäusern: 14,3% aller Krankenhaustage entfallen allein auf die Diagnose »Verhaltensstörungen durch Alkohol.«

Diagnosen, die im Zusammenhang mit Substanzmissbrauch stehen (vorrangig nach ICD 10 kurz F 10, das sind die Suchterkrankungen, F 19, das sind die Substanzmissbräuche), erklären mehr als 1/3 der erhöhten Inanspruchnahme von Krankenhausleistungen durch arbeitslose Männer. Bei Frauen sind diese Diagnosen für etwa 12% der Differenzen zu den Berufstätigen verantwortlich.

Im Hinblick auf psychische Erkrankungen sind unter arbeitslosen Männern insbesondere Schizophrenien, Belastungsreaktionen sowie Depressionen im Vergleich zu Berufstätigen deutlich häufiger zu beobachten. Unter arbeitslosen Frauen spielen auch Ess- und Persönlichkeitsstörungen eine verhältnismäßig hohe Rolle. Aufenthalte in Kliniken wegen Schizophrenie sind allerdings gegenüber berufstätigen Frauen weniger stark erhöht als bei arbeitslosen Männern.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass unter den Versicherten der GEK Arbeitslosigkeit mit einer *deutlich erhöhten Inanspruchnahme stationärer Leistungen* verbunden ist, wobei insbesondere psychische

Störungen (wie zitiert nach ICD 10) eine entscheidende Rolle spielen. Unter arbeitslosen Männern dominieren dabei Aufenthalte im Zusammenhang mit Suchterkrankungen.

Die Autoren weisen auch auf schlechtere Rehabilitationserfolge von Arbeitslosen im Vergleich zu Berufstätigen hin.

Zum Thema *Arbeitslosigkeit und Mortalität* hat die Studie herausgefunden, dass das Risiko der Sterblichkeit sich kontinuierlich in Abhängigkeit von der vorausgegangenen Arbeitslosigkeitsdauer erhöht.

Dauerarbeitslosigkeit macht krank. Das wollen auch die Autoren einer Studie der internationalen Arbeitsorganisation der UNO in Genf herausgefunden haben.

Auch diese Studie ist bereits 20 Jahre alt. Danach nehmen bei Massen- und Dauerarbeitslosigkeit die Zahl der körperlichen Erkrankungen, aber auch der depressiven Leiden sowie der Selbstmorde, rapide zu. Ein wichtiges Ergebnis dieser Studie scheint mir auch zu sein, dass nicht nur die gesundheitliche Situation der unbeschäftigten Familienväter oder -mütter sich verschlechterte, sondern auch die ihrer Familienangehörigen.

Viele der Untersuchten litten an schweren Depressionen und kon-

sumierten Psychopharmaka sowie Schlafmittel in großen Mengen, die ihnen der Arzt bezeichnenderweise oft verordnet hatte, ohne über die Lebenssituation seiner Patienten unterrichtet zu sein. Andere hatten sich in psychiatrische Behandlung begeben. Auffallend viele Kinder zeigten ernsthafte Verhaltensstörungen, rapide verschlechterte Schulleistungen, sogar kriminelle Neigungen gegenüber der eigenen Familie.

Die Studie der internationalen Arbeitsorganisation in Genf mit dem Titel »Krankheitssyndrom Arbeitslosigkeit« teilt die Reaktionen Arbeitsloser in 3 Phasen ein, ich zitiere:

Die *erste* ist gekennzeichnet von einem Schock und einer gewissen Ungläubigkeit, die bald darauf von einer Art Ferienstimmung abgelöst wird. Der Arbeitslose ist anfänglich meist durch Sozialversicherung und eigene Ersparnisse abgedeckt. Seine gesellschaftlichen Kontakte bleiben vorerst erhalten. Privat widmet er sich all jenen Dingen, die er vorher aufgrund der Arbeit vernachlässigen musste.

In der *zweiten* Phase kommt es dann zur Krise: Das Geld wird knapp, alle Bemühungen um einen neuen Job bleiben ergebnislos. Die früher arbeitsbedingten Kontakte

nach außen schlafen ein. Zuhause ist inzwischen alles repariert, tapeziert und verschönt. In dieser Phase beginnt die Emotionalisierung des Arbeitslosen: Er wird gefühlbetonter, reizbarer und unausgeglichener.

Doch die gefährlichste Stufe kommt erst in der *dritten* Phase, die im Durchschnitt nach 6 Monaten bis 2 Jahren eintritt. Der Arbeitslose resigniert und findet sich mit seinem Schicksal ab. Die Flucht nach innen wird angetreten. Es bestehen kaum mehr Kontakte nach außen. Das Leben, in dem die Betroffenen oft keine Aufgabe mehr finden, reduziert sich auf die eigene Wohnung, den Fernsehapparat und die eigenen Probleme.

Und weiter heißt es:

Am anfälligsten gegenüber dem Krankheitssyndrom Arbeitslosigkeit sind jene Menschen, deren Aussichten auf eine Wiederbeschäftigung am geringsten sind: Arbeitslose zwischen 50 und 60 Jahren, Behinderte, Schulabgänger, Lehrlinge und Studenten, die noch niemals eine Anstellung gefunden hatten und vor allem in den USA Angehörige ethnische Minderheiten.

Und ich möchte noch Einmal daran erinnern! Diese Studie ist 20 Jahre alt, sie sagt aus, dass beson-

ders dramatisch der Umstand anzusehen ist, dass die Jugendlichen in diesen Hochburgen der neuen Armut keinerlei Chancen haben, ein im gesellschaftlichem Sinne normales Leben zu beginnen und dass, obwohl ebenfalls laut Arbeitsorganisation, die jungen Erwerbslosen von heute die dringend benötigten Arbeitskräfte von morgen seien werden.

Ein weiteres Zitat fiel mir bei den Vorbereitungen in die Hände. Es lautet: »Arbeitslosigkeit hat ähnliche Folgen wie längere Lagerhaft« und weiter: »dauernde Arbeitslosigkeit wirkt nach Ansicht des hannoveraner Psychiaters Prof. Erich Wulf psychologisch ähnlich wie längere Lagerhaft. Wörtlich: »Ich zögere nicht in ihr eine Extrembelastung zu sehen in der Richtung, wenngleich noch nicht im Grade Lagerhaft und Anstaltsleben nicht unähnlich.« Diese Äußerung machte Prof. Wulf beim Kongress für klinische Psychologie und Psychotherapie in Berlin 1984.

Bei der Arbeitslosigkeit werde ein wesentlicher Strang des menschlichen Wirklichkeitsbezugs durchschnitten. Arbeitslose haben ihre Situation immer weniger in der Hand und können sie sich selbst nicht mehr steuern und

beeinflussen. Diese Situation sei depressionsfördernd.

Betrachtet man Arbeitslosigkeit als traumatisches Stressereignis, deren Auswirkung auf die gesamte biopsychosoziale Existenz wirkt, dann dürften die von Arbeitslosigkeit Bedrohten und manifest Arbeitslose dann am ehesten mit psychischen Störungen reagieren, wenn sie in ihrer Lebensgeschichte bereits einmalig oder wiederholt mit traumatischen Stresserlebnissen zum Beispiel mit wiederholten Trennungen, konfrontiert wurden und diese nicht verarbeiten konnten.

Aufgrund der zunehmenden gesellschaftlichen Bindungsunsicherheit durch Trennungen sowie durch die Zunahme »parasozialer Beziehungen«, wie der *Medienpsychologin Winterhoff-Spurk* von der Universität des Saarlandes in seiner neuen Veröffentlichung über die »Kalten Herzen« dieses Phänomen genannt hat, dürften die psychischen Störungen in einer flexiblen unverbindlichen Übergangsgesellschaft, die offenbar viele ihrer Mitglieder nicht mehr braucht, noch zunehmen.

Sucht als inadäquate Copingstrategie zur Aktivierung der Belohnungssysteme des Gehirns, um Leere und Sinnlosigkeit, das Ge-

fühl des *nicht* oder *nicht mehr* gebraucht Werdens aushalten zu können, kann unmittelbare Folge dieser Entwicklungen sein.

Sicher besteht kein unmittelbarer Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und der Entwicklung einer psychischen Störung, aber die Personen, die in ihrem Leben bereits ein oder mehrere psychische Traumata bewältigen mussten, sind mit hoher Wahrscheinlichkeit besonders anfällig für erneute Verletzungen und die Unfähigkeit mit diesen Verletzungen umzugehen, so dass sie auf ein solches Ereignis mit dem Zusammenbruch ihrer bisherigen Copingstrategien reagieren können.

Diesen Zusammenhang sieht auch der Psychosomatiker Joachim Bauer von der Universität Freiburg, der in seiner neuesten Veröffentlichung »Warum ich fühle, was du fühlst« folgende Anmerkung macht, ich zitiere: »Erfahrungen von sozialen Bedeutungsverlust oder von Ausstoßung bietet das Leben in verschiedenen Darreichungsformen und Dosierungen an. Eine leider relativ alltäglich gewordene Variante ist die *ungewollte Arbeitslosigkeit*, die den Betroffenen eine besonders bedeutende Bühne sozialer Resonanz entzieht.«

Ich fasse zusammen:

1. Die zur Verfügung stehenden Untersuchungen zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und den *Risiken*, darauf mit Krankheit, vor allem mit einer seelischen Störung mit Krankheitswert, also z. B. einer Suchterkrankung, einer depressiven Störung oder einer Angststörung zu reagieren. Dabei sind Männer im allgemeinen, eher gefährdet, eine Suchterkrankung zu entwickeln, Frauen reagieren eher mit Angst und depressiven Störungen.

2. Auch die Krankschreibungen hinsichtlich psychischer Erkrankungen derer die im Arbeitsleben stehen, sind deutlich angestiegen, d. h., auch ein gesellschaftliches Klima der Angst und Unsicherheit um den noch vorhandenen Arbeitsplatz, ist als hohes Risiko für eine psychische Störung zu werten.

3. Insofern ist auf Grund der gesellschaftlichen Unsicherheit und der gegenwärtigen Umbruchsituation nach meiner Ansicht mit einer weiteren Steigerung dieser krankheitsrelevanten psychischen Störungen als Krisensystem zu rechnen und zwar nicht nur bei Arbeitslosen, sondern auch bei denen die noch einen Arbeitsplatz besitzen.

Literatur

■ Ali Wacker (Hrsg.): Vom Schock zum Fatalismus? Soziale und psychische Auswirkungen der Arbeitslosigkeit, Campus Verlag Frankfurt/M. 1978

■ Marie Jahoda und Paul Lazarsfeld, Hans Zeisel: Die Arbeitslosen von Marienthal, Ein soziographischer Versuch, Edition Suhrkamp 769, Erste Auflage 1975, Erstveröffentlichung 1933

■ Richard Sennett: Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin 2005

■ Prof. F. W. Schwartz:

Studie »Arbeitslosigkeit und Gesundheit«, Institut für Sozialmedizin, Medizinische Hochschule Hannover 2003

■ Studie der Internationalen Arbeitsorganisation der UNO in Genf (ILO), Krankheitssymptom Arbeitslosigkeit (ca. 1986)

■ Joachim Bauer: Warum ich fühle, was Du fühlst, Hoffmann und Campe Verlag, April 2005

■ Winterhoff-Spurk, Peter: Kalte Herzen – Wie das Fernsehen unseren Charakter formt, Klett-Cotta (Stuttgart) 2005, 271 S.

2.5 Über die Bedeutung von Arbeit und Beschäftigung für den Heilungsprozess bei Traumatisierten

■ *Dr. med. Mechthild Wenk-Ansohn*

Nach einem Trauma ist die anschließende Situation entscheidend für die Entwicklung von Symptomatikern. Die Unsicherheit des Exils, die Lebenssituation im Exil und drohende Abschiebung können retraumatisieren. Über Arbeit kann Handlungsfähigkeit und Selbstwertgefühl zurückerlangt werden. Der Beitrag ist die Zusammenfassung eines Vortrages, der am 13. Mai 2005 bei der SAGA-Fortbildungsveranstaltung in Kooperation mit dem Referat für interkulturelle Angelegenheiten der Stadt Hannover im Rathaus in Hannover gehalten wurde. ■ *Dr. med. Mechthild Wenk-Ansohn ist Fachärztin für Allgemeinmedizin / Psychotherapie, tätig am Berliner Zentrum für Folteropfer (www.bzfo.de).*

Der Vortrag wurde zusammengefasst von Kevin Kleinhans, Student der Sozialen Arbeit, FH Hildesheim.

Was ist ein Trauma ?

Als Trauma bezeichnet man ein vitales Diskrepanzerlebnis zwischen bedrohlichen Situationsfaktoren und individuellen Bewältigungsmöglichkeiten, das mit Gefühlen von Hilflosigkeit und schutzloser

Preisgabe einhergeht und so eine dauerhafte Erschütterung von Selbst- und Weltverständnis bewirkt (Fischer, Gurriss, Pross u. Riedesser 1995)

Ca. 40–60% der Asylbewerber und Kriegsflüchtlinge leiden an

einer Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS oder auch englisch PTSD genannt). Nach einer umfangreichen Studie der Universität Konstanz im Auftrag des Bundesamtes (von 2004) gehen die EinzelentscheiderInnen beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge von einer zu geringen Zahl traumatisierter Flüchtlinge aus, was sich auch in den Entscheidungen widerspiegelt.

Diagnostische Traumadefinition

Nach DSM IV 309.81 (Kriterium A der PTSD)⁴¹ ist die Voraussetzung für die Diagnose PTSD:

1. Das Traumaereignis, d. h., dass die Person mit einem traumatischen Ereignis konfrontiert war, bei dem die beiden folgenden Kriterien vorhanden waren:

1.1 Die Person erlebte, beobachtete oder war mit einem oder mehreren Ereignissen konfrontiert, die tatsächlichen oder drohenden Tod oder ernsthafte Verletzung der körperlichen Unversehrtheit der eigenen Person oder anderer Personen beinhalteten.

1.2 Die Reaktion der Person umfasste intensive Furcht, Hilflosigkeit und Entsetzen.

2. Die subjektive Reaktion, die sich in klinisch signifikanten Leiden und Symptomen wie Wiedererleben/ Intrusionen, Vermeidung/ Entfremdung und Übererregung zeigt.

Auswirkungen des traumatischen Einschlags auf die Persönlichkeit

Die Grundüberzeugungen von sich selbst und der Welt werden erschüttert (shattered assumptions, Janof-Bulman 1985/89). Eine traumatisierte Person sieht sich selbst als verletzt und zukünftig verletzbar, die Welt als feindlich, unverständlich und unkontrollierbar und sich selbst als beschädigt und wertlos.

Psychisch reaktive Traumafolgen

Unterschieden wird hier zwischen der akuten Belastungsreaktion PTBS (post-traumatische Belastungsstörung), die sich akut und chronisch ausbilden kann und der andauernden Persönlichkeitsänderung nach einem Trauma. In der Regel tritt die PTBS in den ersten Tagen, Wochen, Monaten auf, spätestens jedoch innerhalb der ersten 6 Monate, ansonsten spricht man von einer PTBS mit verzögertem Beginn, auch das ist möglich. Die Dauer ist mindestens 2 Jahre.

⁴¹ Das DSM ist das international anerkannte Diagnose Manual

Eine andauernde Persönlichkeitsveränderung nach Extrembelastung (F 62.0) kennzeichnet sich durch eine feindliche und misstrauische Haltung der Welt gegenüber. Die Betroffenen ziehen sich sozial zurück. Gefühle der Leere oder Hoffnungslosigkeit und ein chronisches Gefühl von Nervosität wie bei ständigem Bedroh-Sein bestimmt ihren Alltag, sie fühlen sich von ihrer Umwelt entfremdet (nach Herman, 1992).

Von einer **komplexen PTBS** wird gesprochen, wenn die PTBS - Symptomatik anhaltend oder phasenweise (mind. 2 Jahre) auftritt. Zu den wesentlichen Symptomen gehören hier:

- Veränderungen in Affekt- und Impulsregulation
- Störungen der Aufmerksamkeit und des Bewusstseins
- Somatisierung
- Angst
- Veränderungen in Bedeutungssystemen
- Chronische Persönlichkeitsänderungen
- Persönlichkeitsänderungen, den interpersonellen Bereich betreffend
- Vulnerabilität für erneute PTSD-Symptomschübe in Belastungssituationen (nach Herman, 1992).

Komorbide Störungen (nach Kessler et al., 1995): Dazu zählen Verhaltensstörung, Drogenmissbrauch / -abhängigkeit, Alkoholmissbrauch / -abhängigkeit; Agoraphobie, Soziale Phobie, Einfache Phobie, Panik; Generalisierte Angststörung, Manie, Dysthyme Störung, Major Depression.

Sequentielle Traumatisierung von Flüchtlingen

Das von Keilson geprägte Konzept der sequentiellen Traumatisierung verdeutlicht die Bedeutung der Erfahrungen nach dem Trauma für die Ausbildung von Traumafolgen.

Dabei werden verschiedene Phasen unterschieden, die jeweils Einflüsse auf Art und Schwere der Beeinträchtigung und des Heilungsprozesses haben.

Weitere Einflüsse auf die Auswirkungen können in Alter, Geschlecht, prätraumatische Ressourcen der Persönlichkeit, Bildung, Unterstützung liegen (Keilson 1979; mod.n. Van Willigen, Hondius & Van der Ploeg 1999). Es gibt Risiko- und Schutzfaktoren.

Schutzfaktoren sind: Sicherheit, Soziale Unterstützung, Anerkennung, Zukunftsperspektiven, Beschäftigung, Autonomie, gesundheitliche Versorgung, Sinn,

materielle Sicherheit, soziale Integration.

Auswirkungen von Arbeitsverbot⁴²

Ein Arbeitsverbot bewirkt die Vertiefung der traumainduzierten Änderungen der Einstellung zu sich selbst, anderen Menschen und der Welt.

Es bedeutet, nicht ankommen können in der Welt nach dem Trauma und kann zu Perspektivlosigkeit führen. Es vermittelt das Gefühl, kein nützliches Mitglied der Gesellschaft zu sein, perpetuiert Abhängigkeit und stärkt den Autonomieverlust. Die Betroffenen sind zurückgeworfen auf Gedanken an die Vergangenheit. Isolation vermindert die Chance auf Integration.

In den Richtlinien der EU zur Festlegung von Mindestnormen für die Aufnahme von Asylbewerbern sind Maßnahmen für besonders schutzbedürftige Personen vorgeschrieben.

In Artikel 17 (1) heißt es:

»Die Mitgliedstaaten berücksichtigen

in den nationalen Rechtsvorschriften zur Durchführung des Kapitels II betreffend die materiellen Aufnahmebedingungen sowie die medizinische Versorgung, die spezielle Situation von besonders schutzbedürftigen Personen wie Minderjährigen, unbegleiteten Minderjährigen, Behinderten, älteren Menschen, Schwangeren, Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern und Personen, die Folter, Vergewaltigung oder sonstige schwere Formen psychischer, physischer oder sexueller Gewalt erlitten haben.«

Eine Umsetzung dieser Richtlinie bedeutet für das Aufnahmeland eine Veränderung der materiellen und sozialen Situation des genannten Personenkreises.

Das hieße, dass neben einer somatischen Grundversorgung ein Screening auf psychische Beschwerden durch Fachpersonal durchzuführen ist. Nach psychosomatischer / psychiatrischer Diagnostik und Grundversorgung ist eine adäquate materielle Situation sicher zu stellen (dies betrifft: Unterbringung, Erreichbarkeit, adäquate Versorgung, Freizügigkeit etc.) und psychosoziale Beratung und Unterstützung zu gewährleisten. Sinnvollerweise beinhaltet dies niedrigschwellige Angebote, wie

42 Dabei wirken ein absolutes Arbeitsverbot (z. B. im ersten Jahr des Aufenthaltes oder unter bestimmten Bedingungen im Rahmen einer Duldung) und eine faktische Unmöglichkeit im Rahmen der Vorrangprüfung (vgl. 1.1) im Ergebnis gleich.

Councelling, Info-Gruppen, integrationsfördernde soziale Aktivitäten, Deutschkurse, Beschäftigungsangebote, Teilhabe am Arbeitsmarkt und psychotherapeutische Behandlung.

Eine Umsetzung in dieser Form findet in Deutschland derzeit nicht statt.

Bedeutung von Arbeit im Heilungsprozess

Beschäftigung und Arbeit hat drei wichtige Funktionen im Heilungsprozess:

1. als Sekundärprävention
2. als therapieflankierende Maßnahme
3. als Programm im Rahmen der Nachsorge

Arbeitsrehabilitation umfasst:

- Fähigkeiten feststellen
- Fähigkeiten verbessern
- Motivation unterstützen
- Vermittlung
- Langzeit-Counselling/ Training on the Job.

Bei jedem Schritt in der Arbeitsrehabilitation ist es von entscheidender Bedeutung, die aktive Rolle des Traumatisierten zu fördern. Außerdem muss eine Unterstützung in Krisen gewährleistet werden.

Stolpersteine in der Arbeitsrehabilitation können folgende Fak-

toren sein, die im Auge behalten werden müssen:

- Ausreichende Sprachkenntnisse
- Ausreichende Motivation
- Bedeutungsvolle Beschäftigung
- Berater will Zukunftsperspektive/Betreuer will schnell Geld
- Arbeitsfeld retraumatisierend
- Anforderungen zu hoch/ zu niedrig
- zu viele Stunden
- Ressentiments auf Seiten der Arbeitskollegen?

Nicht alle Traumatisierten werden wieder arbeitsfähig, es gibt schwere chronische Verläufe mit dauerhafter Erwerbsunfähigkeit.

Integration in den Arbeitsmarkt kann für Flüchtlinge das Gefühl zurückbringen, ein nützliches Mitglied der Gesellschaft zu sein. Die ökonomische Unabhängigkeit stärkt das Autonomiegefühl. Die Möglichkeit für die Familie aufzukommen, stärkt Würde und Wert, die Zukunftssituation wird verbessert, Perspektiven eröffnet und traumainduzierte Symptome (Intrusionen, Angst, Depressionen) werden reduziert.

Es findet eine Transformation vom Opfer zum Individuum statt, mit einem Platz zu leben, sich zu verwurzeln und Zukunftsperspektiven, eine Transformation zum aktiven Teilhabenden der Gesell-

schaft (nach H. Biemanns, 2001: The Process of Employment Rehabilitation of Torture Survivors. In: Curare Sonderband 16/2001, S. 245-251).

Im Auftrag des BZFO hat die Diplompsychologin Nina Lilienthal anhand von Interviews die subjektiven Auswirkungen von Integration in den Arbeitsprozess anhand der Beschäftigungs- und Arbeitsangebote im BZFO untersucht: $\frac{2}{3}$ der PatientInnen erfuhren Arbeit mit potenziell heilendem Effekt.

Die positiven Effekte bezogen sich auf das Autonomie-, Selbstwert- und Sicherheitsgefühl. Außerdem erfolgte eine psychische Stabilisierung durch Regelmäßigkeit und Verpflichtung (subj. Besserung der Symptomatik, Gefühl von Normalität).

Bedeutung der Beschäftigungsmaßnahme für die Patienten:

- Ablenkung (von den traumatischen Inhalten)
- soziale Integration
- Erfahrung eigener Kompetenz.

Literatur

- Lilienthal, N. (2005): Wenn Arbeit verboten ist: Arbeitslosigkeit und Beschäftigung bei traumatisierten Flüchtlingen. In: ZPPM Jg. 3, Heft 4, S. 77-88
- Gierlichs, H.W.; Wenk-Ansohn, M.: »Behandlungsbedarf, Prognose und Suizidalität bei chronisch komplexen Traumastörungen«, in: Zeitschrift für Ausländerrecht (ZAR) 12/2005
- Gierlichs, Hans Wolfgang u. a.: »Grenzen und Möglichkeiten klinischer Gutachten im Ausländerrecht«, in: ZAR 5/2005
- Biemanns, Henk (2001): »The process of employment rehabilitation of torture survivors«, in: Curare Sonderband »Trauma und Ressourcen«, S. 245 ff., Berlin
- Geibel, Ruf, Schauer, Odenwald, Neuner, Studie der Universität Konstanz, Psychologische Forschungs- und Modellambulanz für Flüchtlinge und vivo, Konstanz, Prävalenz der Posttraumatischen Belastungsstörung (PTSD) und Möglichkeiten der Ermittlung in der Asylverfahrenspraxis, in Kooperation mit dem Bundesamt für die Anerkennung ausländischer Flüchtlinge, 2004
- Fischer, G; Riedesser, P. (1998): Lehrbuch der Psychotraumatologie, München, UTB
- Kessler et al (1995): Posttraumatic stress disorder in the National Comorbidity Survey, Archives of General Psychiatry, American Medical Association

2.6 Integration und Arbeit – oder die psychosozialen Kosten erzwungener Erwerbslosigkeit

■ Karin Loos

Im Hinblick auf die möglichen psychischen Folgen erzwungener Erwerbslosigkeit, wie sie u. a. in Kap. 2.4 geschildert werden, gibt die Situation von Flüchtlingen mit gesetzlichen Restriktionen zur Arbeitsaufnahme und mit psychischen Vorbelastungen oder traumabedingten Erkrankungen wie der post-traumatischen Belastungsstörung PTBS wiederum Anlass zu besonderer Sorge. ■ Karin Loos, Diplomsozialpädagogin, ist Mitarbeiterin bei SAGA – Projekt Arbeitsmarkt und traumatisierte Flüchtlinge (AtF), Flüchtlingsrat Niedersachsen

In den ersten 12 Monaten ihres Aufenthaltes unterliegen asyl-suchende Flüchtlinge im laufenden Verfahren gemäß § 61 Abs. 2 Asyl-VfG einem tatsächlichen Arbeitsverbot.

Danach ist zur Aufnahme einer legalen Berufstätigkeit eine Arbeitserlaubnis erforderlich.

Diese wird nur dann erteilt, wenn ein konkreter Arbeitsplatz gefunden wurde und eine Arbeitsmarktprüfung nach § 39 AufenthG erfolgte. Die Arbeitsmarktprüfung beinhaltet zum einen die Arbeitsbedingungen (ortsüblicher Lohn) und die Prüfung, ob es eine bevorrechtigte ArbeitnehmerIn für diese Stelle gibt.

Bevorrechtigt sind Deutsche, EU-Ausländer, Asylberechtigte und weitere Ausländer mit unbeschränkter Arbeitserlaubnis, auch dann, wenn sie nur mit Förderung der Agentur für Arbeit vermittelt wer-

den können. Im Ergebnis führt dies oft zu einem faktischen Arbeitsverbot.

Geduldeten Flüchtlinge können dann wieder mit einem tatsächlichen Arbeitsverbot belegt werden, wenn sie ihren Mitwirkungspflichten nicht genügt haben oder nachweislich falsche Identitätsangaben gemacht haben und dies die Ursache dafür ist, dass sie nicht abgeschoben werden können.⁴³

Ohne die Erwerbsarbeit idealisieren zu wollen, denn auch sie kann krank machen, hat die psychologische Erwerbslosigkeitsforschung in verschiedenen Studien die Kosten von (längerfristiger, erzwungener) Erwerbslosigkeit – gesundheitlich, psychisch, sozial und gesellschaftlich – untersucht und

⁴³ Es lohnt sich u. U., gegen ein solches generelles Arbeitsverbot auch gerichtlich vorzugehen – siehe dazu u. a. www.nds-fluerat.org/projekte/saga; vgl. auch dazu Kap. 1.1.

die sogenannten psychosozialen Kosten ermittelt. Neben dem Erwerbseinkommen als Basis zur Erfüllung der unterschiedlichsten Wünsche und Bedürfnisse werden v.a. die im folgenden näher beschriebenen und auf die Situation von Flüchtlingen übertragenen psychosozialen Funktionen von Arbeit übereinstimmend beschrieben (Jahoda 1983, Semmer & Udris 2004, Warr 1987, zitiert nach Prof. Dr. Ivar Udris in ZPPM »Trauma und Erwerbslosigkeit, S.15).

Aktivität und Kompetenz

Die Aktivität, die mit Arbeit verbunden ist, ist eine wichtige Vorbedingung für die Entwicklung von Qualifikationen, Arbeit zwingt zu Aktivität. In der Bewältigung von Arbeitsaufgaben werden Fähigkeiten und Kenntnisse erworben, zugleich aber auch das Wissen um diese Fähigkeiten und Kenntnisse, also ein Gefühl von Handlungskompetenz. Für Erwerbslose fehlt diese Grundlage.

Für traumatisierte Menschen ist das Wiedererlangen von Handlungskompetenz – das Durchbrechen der extremen Ohnmachtserfahrung – zentraler Bestandteil des Heilungsprozesses.

Eine Traumatisierung kann hervorgerufen werden, wenn eine Person mit einem Ereignis konfron-

tiert wird, welches den tatsächlichen oder drohenden Tod, eine ernsthafte Verletzung der körperlichen Unversehrtheit der eigenen Person oder anderer Personen erlebt beziehungsweise beobachtet hat. Als Reaktion resultiert aus den Ereignissen eine intensive Furcht, Hilflosigkeit und Entsetzen. Ein traumatischer Einschlag wirkt sich verheerend auf die Persönlichkeit der betroffenen Person aus. Die Grundüberzeugung von sich selbst wird erschüttert und die Welt als feindlich, unverständlich und unkontrollierbar empfunden. Des Weiteren sieht sich die betroffene Person als verletzt und zukünftig verletzbar sowie beschädigt und wertlos an. Es entsteht eine (erlernte) Hilflosigkeit und ein ständiges Scham- und Schuldgefühl. Als weitere Auswirkungen sind mangelndes Selbstbewusstsein, Autonomieverlust und ein gestörtes Kohärenzgefühl festzustellen.

Das faktische Arbeitsverbot für Flüchtlinge führt zu einer Vertiefung der durch das Trauma hervorgerufenen Änderungen in der Einstellung zu sich selbst, gegenüber anderen Menschen und der Welt. Die Flüchtlinge sind ständig mit dem Gefühl konfrontiert, nicht in der Welt nach dem Trauma ankommen zu können. Daraus resul-

tierend entwickelt sich massive Perspektivlosigkeit.

Zeitstrukturierung

Arbeit strukturiert den Tages-, Wochen und Jahresablauf, ja die gesamte Lebensplanung. Sie gibt damit Ordnung und Orientierung. Das zeigt sich nicht zuletzt darin, dass viele zeitbezogenen Begriffe wie Freizeit, Urlaub, Rente nur in ihrem Bezug zur Arbeit definiert sind. Erwerbslosen zerinnt häufiger die Zeit zwischen den Fingern. *Flüchtlinge beschreiben dies oft als quälendes Warten – Warten auf den nächsten Bescheid, warten, dass irgendetwas passiert ... Dabei werden Möglichkeiten der Ablenkung durch die verschiedenen Restriktionen des Flüchtlingsalltages eingeschränkt:* Dazu gehört die oft jahrelang währende Unterbringung in großen Lagern, fremdbestimmt ohne Möglichkeit der eigenen Essenszubereitung, die Residenzpflicht, sich in einem bestimmten Ort oder Landkreis aufzuhalten, Wertgutscheine und Essenspakete.

Kooperation und Kontakt

Die meisten beruflichen Aufgaben können nur in Zusammenarbeit mit anderen Menschen ausgeführt werden. Dies bildet eine wichtige Grundlage für die Entwicklung

kooperativer Fähigkeiten und schafft ein wesentliches soziales Kontaktfeld.

Für den Personenkreis von Flüchtlingen wäre Arbeit eine Kontaktmöglichkeit zur hiesigen Gesellschaft. Die Arbeitswelt als soziales Bezugsgefüge entfällt jedoch und damit auch diese Gelegenheit zu sozialen, integrativen Kontakten und Sprachpraxis.

Soziale Anerkennung

Durch die eigene Leistung sowie durch die Kooperation mit anderen Menschen wird soziale Anerkennung erfahren und das Gefühl, einen nützlichen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Bei Erwerbslosen besteht die Gefahr, dass ihnen diese Anerkennung versagt wird, dass sie als faul betrachtet werden und sich auch selbst nutzlos fühlen. Dabei ist auch die eigenständige Unterhaltssicherung ein zentraler Aspekt, der sich so nicht durch Arbeitsgelegenheiten oder Arbeitszwang erreichen lässt.

Persönliche Identität

Die Berufsrolle und die Arbeitsaufgabe sowie die Erfahrung, die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Beherrschung der Arbeit zu besitzen, bilden eine wesentliche Grundlage für die

Entwicklung von Identität und Selbstwertgefühl. Längere Erwerbslosigkeit entzieht den Betroffenen die Grundlage sich über Arbeit und Beruf zu definieren (»Ich bin Schlosserin«) – sie verlieren leicht diese Identität.

Bei Flüchtlingen, die ihre bisherigen Bezüge verlassen haben, aus denen sie vorher durch die flucht-auslösenden Umstände (Verfolgung, Haft, Folter, Krieg ...) ohnehin entwurzelt waren, die Familie und Freunde zurücklassen mussten, sind durch den Weg ins Exil ohnehin oft biographische, identitätsverunsichernde Brüche entstanden.

Die Auswirkungen fehlenden Zugangs zu Erwerbsarbeit sind auf verschiedene Personen naturgemäß unterschiedlich, zahlreiche Faktoren wie vorhandenes materielles Vermögen, soziale Netze, vorhandene Alternativen zur Erwerbsarbeit, Reaktionen der Gesellschaft und der unmittelbaren Umwelt beeinflussen dies. Die individuellen Lebensumstände, die persönliche Vulnerabilität aufgrund belastender oder traumatischer Vorerfahrung spielen eine entscheidende Rolle. Letzteres trägt entscheidend dazu bei, dass Erwerbslosigkeit zu Depression und

Demoralisierung führt, als fortgesetzte Traumatisierung und Verstärkung vorhandener traumatischer Störungsbilder und Leiden. Dabei wird von erwerbslosen Flüchtlingen besonders die fehlende Ablenkung beschrieben. Die erzwungene Untätigkeit führe dazu, ständig über die eigene Situation und das Geschehene grübeln müssen. Die Erinnerungen an traumatische Ereignisse und die Sorgen um Zurückgebliebene seien »immer im Kopf«. Hinzu komme die aktuelle Exilsituation, die Gefühle des Ausgeliefertseins und der Ungewissheit.

Dabei verschafft das Verbindliche und Verpflichtende des Arbeitskontextes andere Voraussetzungen, sich wirklich auf etwas anderes zu konzentrieren als im Alltag ansonsten bestehende Verpflichtungen. *Wobei das Ausmaß der ablenkenden Verpflichtungen gerade auch durch Lagerunterbringung und die Beraubung der Möglichkeit der Selbstversorgung selbst im Hinblick auf Essenszubereitung, weitgehend reduziert wird.*

Psychosoziale Symptome wie ein Gefühl von Nutzlosigkeit, das Fehlen von Zeit- und Zeitstrukturen, Depressionen, Angst, Störungen des Selbstwertgefühls, Verlust von Sinngebung, Schuldgefühle

und Schuldzuschreibungen lassen sich als Folgen von (länger andauernder) Erwerbslosigkeit deuten. Länger andauernde Erwerbslosigkeit ist für die Mehrzahl der Betroffenen eine Lebenssituation, die sie nur schwer verkraften können, so Prof. Udris in seinem Fazit. Andere Studien, wie z. B. von Schober-Brinkmann (1987, zitiert nach Barwinski Föh, S. 65) beschreiben ergänzend auch Beeinträchtigungen des physischen Wohlbefindens als Folge von Langzeiterwerbslosigkeit – genannt werden z. B. Schlafstörungen, Magenerkrankungen, Konzentrations- oder Essstörungen, schwere Depressionen und Erschöpfungszustände.

Durch die Wiederaufnahme von Arbeit entsteht für traumatisierte Flüchtlinge eine Stabilisierung aufgrund von Sicherheit und sozialer Eingebundenheit. Durch ihre ökonomische Unabhängigkeit können sie für ihre Familie aufkommen und erhalten dadurch das Gefühl, wieder eine soziale Rolle zu haben.

Nach einer Langzeituntersuchung von mehr als 1000 Autounfallopfern in Großbritannien stellte sich heraus, dass die Symptomausprägung unter anderem signifikant abhängig war von dem Ausmaß der Behinderung, sein Leben wieder aufzunehmen (Lebens-

qualität) (vgl. Studie von Ehlers und Steil 1998).

Eine weitere Folge langandauernder Erwerbslosigkeit ist der *reale und erwartete Verlust von Qualifikationen*, »geistiges Kapital kann nicht passiv für längere Zeit gespeichert werden. Qualifikationen und Fertigkeiten müssen aktiv gebraucht und entwickelt werden, damit sie sich in der Praxis bewähren. »Das Bild von der Muskelatrophie, d. h. des Muskelschwundes nach längerer inaktiver Zeit im Gipsverband, kann auch auf geistige Fähigkeiten übertragen werden. Man spricht von einer kognitiven Atrophie bzw. von der Disuse-Hypothese, d. h. nicht gebrauchte Fähigkeiten drohen zu verkümmern« (Udris, S. 22). Dies bezieht sich nicht nur auf das fachliche Wissen, sondern auch auf die sogenannten Schlüsselqualifikationen wie Teamfähigkeit, Konfliktbewältigung, Problemlösung, Umgang mit Frustrationen usw. Je länger eine Person ihre beruflichen Qualifikationen nicht einsetzt und trainiert, desto mehr verliert sie nicht nur Praxis und Routine, sondern auch Selbstvertrauen.

Dequalifikation und Kompetenzverlust ist auch ein Verlust an persönlichen Ressourcen für den Heilungsprozess. Arbeit und Be-



Dieses Poster ist beim Flüchtlingsrat Niedersachsen erhältlich, auch in Tschechisch, Slowakisch und Deutsch.

schäftigung kann hingegen als Sekundärprävention und therapief flankierende Maßnahme dienen.

Außerdem kann sie als Programm im Rahmen der Nachsorge von enormer Bedeutung sein.

Gut, werden viele der politisch Verantwortlichen an dieser Stelle

vielleicht sagen, das wissen wir ja alles, aber wir wollen nun mal keine Integration, so lange der Aufenthalt nicht gesichert ist (und wann ist er das schon). Die aufgeführten Erkenntnisse der Erwerbslosenforschung sollen verdeutlichen, dass die Folgen langfristiger erzwungener Erwerbslosigkeit

(und für Flüchtlinge ist die Mindestdauer ein Jahr und oft handelt es sich um 5 Jahre und länger) nicht nur für den aktuellen Zeitpunkt wirken, sondern nachhaltig schädigende Auswirkungen haben. Möglichen traumatischen Vorerfahrungen werden weitere Beschädigungen hinzugefügt bzw. vorhandene verstärkt. Die hohen Folge-»kosten« werden auch bei denjenigen verursacht, die auf Dauer in Deutschland leben werden. Nach häufig langjährigen Prozessen der systematischen Ausgrenzung – nicht nur im Hinblick auf gesellschaftliche Integrationsprozesse, sondern auch im Hinblick auf individuelle Identität – gibt es keine »Stunde Null«, bei der dann die jetzt gewünschte und geforderte Integration beginnt. Die Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe sind durch die dargestellte fortschreitende Verschlechterung der psychischen – und oft auch physischen – Situation erheblich erschwert.

Literatur

- ZPPM Zeitschrift für Psychotraumatologie und Psychologische Medizin »Trauma und Erwerbslosigkeit«, Hrsg: Rosmarie Barwinski Fäh, Asanger Verlag GmbH, Kröning, 3. Jahrgang 2005, Heft 4

- SPUK Sprache und Kultur – Gesundheit und Beschäftigung für Flüchtlinge Empfehlungen aus der Praxis, Sonderheft des Flüchtlingsrates Niedersachsen 108, Juni 2005

- Ehlers, A.: Posttraumatische Belastungsstörung. Göttingen, Hogrefe, 1999

- Brekke, Jan-Paul: While you are waiting, Institute for Social Research, Oslo, 2004

§7 BeschVerV Härtefallregelung

»Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung kann ohne Prüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden, wenn der Versagung unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des einzelnen Falles eine besondere Härte bedeuten würde.«

Darunter sind verschiedene Fallkonstellationen denkbar. In jedem Fall gilt es für traumatisierte Flüchtlinge, bei denen

1. eine traumatische Erkrankung (post-traumatische Belastungsstörung) festgestellt wurde,
2. sich die/der Betroffene in Behandlung befindet und
3. der/die behandelnde TherapeutIn bescheinigt, dass die Arbeitsaufnahme in Rahmen der Therapie sinnvoll ist.

Vielversprechende Praxis – einige Beispiele

3

Bessere Voraussetzungen schaffen

3.1

Informationsbereitstellung als erste Voraussetzung für besseren Zugang

3.1.1

Verbesserte »Information provision« ist die erste Forderung der TCP Mole

Zu Beginn der transnationalen Partnerschaft mit den SAGA-Partnern in Schleswig-Holstein, Tschechien und der Slowakei wurde eine Untersuchung durchgeführt, die folgende Aufgabe hatte:

1. Es sollte festgestellt werden, ob in den jeweiligen (Bundes-)Ländern Informationsmaterial über Arbeitsmarkt, Arbeit, legale Möglichkeiten zu arbeiten, Wege, eine Arbeitserlaubnis zu erhalten, für Asylsuchende existieren.
2. Es sollte herausgefunden werden, ob sich Asylsuchende informiert fühlen, z. B. auch über Folgen von »Schwarzarbeit« und wo sie informiert werden (z. B. offizielle Stellen, andere Flüchtlinge, bei der Ankunft, im Herkunftsland ...), ob sie die richtigen Informationen erhielten und wie sie heute darüber denken.

Dazu wurden Befragungen bei den Behörden, bei SozialarbeiterInnen, LehrerInnen in Sprachkursen, ArbeitgeberInnen, MitarbeiterInnen in Unterkünften durchgeführt, sowie fragebogengestützte Interviews mit Asylsuchenden. Dabei erfüllte die Untersuchung zu Fragestellung 2 nicht repräsentative Ansprüche, sondern sollte einen Einblick in mögliche Problemlagen vermitteln.

Alle Asylsuchenden in Schleswig-Holstein und Niedersachsen⁴⁴ gaben an, Informationen, wie man z. B. eine Arbeitserlaubnis beantragen kann, von anderen Flüchtlingen erhalten zu haben und nicht von offiziellen Stellen.

Zielgruppenorientiertes Informationsmaterial für Asylsuchende liegt nicht vor. In einer Erstinformation, die im Aufnahmelager in

⁴⁴ Die Ergebnisse aus Tschechien und der Slowakei sollen an dieser Stelle unerwähnt bleiben, bei Interesse können Sie bei der Redaktion dieses Readers angefragt werden.

Schleswig-Holstein verteilt wird, wird lediglich auf das generelle Arbeitsverbot im 1. Jahr des Asylverfahrens hingewiesen. Das spärlich vorhandene Material zum Thema Arbeitsmarkt gibt es ausschließlich für anerkannte Flüchtlinge und für BeraterInnen in entsprechend schwieriger juristischer Form. Im Ergebnis waren viele der befragten Asylsuchenden nicht richtig und/oder nicht umfassend über ihre Rechte informiert. Ebenso fehlten Informationen über das System »Schwarzarbeit« und über dessen individuelle und gesellschaftliche Folgen. Die Asylsuchenden vermissten Hinweise darüber, welche

Möglichkeiten sie haben, Jobs zu finden, ob und wo sie dafür Unterstützung bekommen können, z.B. auch über Qualifizierungsmöglichkeiten und berufsbezogene Trainings (Quelle: Präsentation der Untersuchungsergebnisse, Osnabrück Oktober 2005, unveröffentlicht).

Im Ergebnis entwickelten die Projektpartner die zentrale Forderung nach verbesserter Informationsvermittlung, um Zugangsbarrieren frühzeitig abzubauen, Integration möglich zu machen und Fehlinformation und Fehlentwicklungen zu vermeiden. In diesem Rahmen ist auch das Poster auf der Rückseite entstanden.

3.1.1.1 Refugee Information Service – Flüchtlings-Informationen-Service – ein Beispiel aus Irland

Die Idee des Refugee Information Service (RIS) entstand 1999 aus den Kontakten des irischen Flüchtlingsrates und den Bürger-Informationszentralen (CICS) in der Innenstadt von Dublin. Aufgrund ihrer Basisarbeit erkannten sie schnell, dass es eine Informationslücke in dem Bereich Informationen für Flüchtlinge und Asylsuchende gab. Es bestand die Notwendigkeit einen Service zu etablieren, welcher dem Informa-

tionsbedarf für die wachsende Flüchtlings- und Asylsuchenden-Gemeinschaft gerecht wurde.

Die Zielsetzung des RIS ist es, die soziale Exklusion von Flüchtlingen und Asylsuchenden zu verhindern. Deshalb stellen sie den betroffenen Personen spezielle Fachinformationen und einen Empfehlungsservice zur Verfügung. Außerdem erhalten die betroffenen Personen Ratschläge. Allgemeine Unterstützungsarbeit

seiner Internetseite eine Fülle von Informationen an. Hier können sich beispielsweise Flüchtlinge, Asylsuchende und Aufenthaltsberechtigte über ihren Status in Irland informieren. Informationen über den Asyl-Prozess und die Familienzusammenführung sind ebenfalls zu finden. Außerdem stehen ihnen allgemeine Informationen über ihre Rechte auf der Internetseite zur Verfügung. Asylsuchende können hier zum Beispiel Informationen über medizinische Versorgung, Ausbildung, Arbeitserlaubnis usw. abrufen.

Bei der Flüchtlings- und Asylsuchenden-Gemeinschaft handelt es sich um einen schwer zugänglichen Teil der Gesellschaft. Deshalb hat RIS einen vertraulichen und unabhängigen Service entwickelt, dem Flüchtlinge und Asylsuchende vertrauen. Dadurch, dass betroffene Menschen selber in das Management und die Bereitstellung von Informationen eingebunden sind, wurde eine Vertrauensbasis geschaffen.

Kontakt: RIS ADMINISTRATION OFFICE
 27 Annamoe Terrace,
 off North Circular Rd, Dublin 7
 T: 01 838 27 40 · F: 01 838 24 82
 E: info@ris.ie

Quelle: <http://www.ris.ie/>



für Flüchtlinge und Asylsuchende gehört ebenfalls zu dem Aufgabenbereich des RIS. Des Weiteren unterstützen sie Gemeinschaftsgruppen und das Netzwerk der Bürger-Informationszentralen, weil diese einen direkten Kontakt mit Asylsuchenden und Flüchtlingen haben.

Öffentlichkeitsarbeit findet in Form von Workshops und Trainingssitzungen statt. Die Workshops sollen die Bürger über die Situation von Flüchtlingen und Asylsuchenden aufklären und diese für das Thema sensibilisieren. Die Absicht der Öffentlichkeitsarbeit besteht darin, rassistische Vorurteile abzubauen und die Situation sowie das Ansehen der Migranten in der Öffentlichkeit nachhaltig zu verbessern. Der Flüchtlings-Informationen-Service bietet außerdem auf

3 Vielpersprechende Praxis – einige Beispiele

3.1.1.2 AtF-Datenbank, Flüchtlingsrat Niedersachsen

SAGA-Arbeitsmarkt für Asylsuchende >> Flüchtlingsrat Niedersachsen - Mozilla Firefox

http://www.nds-fluerat.org/projekte/saga/

FLÜCHTLINGSRAT Niedersachsen

Gefördert mit Mitteln aus dem Europäischen Flüchtlingsfonds (EFF)

Wer wir sind | Aktuelles | Projekte | Infomaterial | Zeitschrift | Presseerklärungen | Spenden

SAGA
Selbsthilfe
Arbeitsmarktzugang
und Gesundheit
von Asylsuchenden

Equal
EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Sie befinden sich hier: [Startseite](#) > [Projekte](#) > SAGA-Arbeitsmarkt für Asylsuchende

SAGA-Arbeitsmarkt für Asylsuchende

Fragen zum Arbeitsmarktzugang?

Für alle, die Fragen zum Arbeitsmarktzugang für Asylsuchende im Allgemeinen und traumatisierte Flüchtlinge im Besonderen haben, steht ab 1.10. 2005 beim Flüchtlingsrat Niedersachsen ein neues Angebot zur Verfügung:
Das SAGA- Servicetelefon.
Das Team im Flüchtlingsrat berät und unterstützt rund um das Arbeitsverlaubnisrecht und wenn es Schwierigkeiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt gibt. Das Angebot des Servicetelefons richtet sich an

- BeraterInnen,
- UnterstützerInnen,
- ArbeitgeberInnen,
- Behörden ...

Aber: Wir sind keine Job-Börse und können keine Arbeitsstellen vermitteln oder herzaubern ! (Leider !)

Suche

Rubrikinhalt

- [Arbeitsgenehmigung](#)
- [Aus der Rechtsprechung](#)
- [Bleiberecht und Arbeit](#)
- [Debatte zum Arbeitsrecht und Arbeitsverbot](#)
- [Hinweise, Anregungen und Material](#)
- [Rechtstexte](#)
- [SAGA - Projekte](#)

Rubrikübersicht

Fertig

3.1.1.3 Infonet-Datenbank, Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein

Flüchtlinge im laufenden Asylverfahren und mit aufenthaltsrechtlicher Duldung werden in der Bundesrepublik Deutschland nahezu umfassend vom Zugang zu

Bildung und Erwerbstätigkeit ausgeschlossen. Auch darüber hinaus sind betroffene Frauen, Männer, Jugendliche und Kinder per Gesetz und Verordnungslage massi-

ven Benachteiligungen, Einschränkungen und Ausgrenzungen ausgesetzt, die ihren gesamten Alltag und ihre persönliche Verfassung beeinträchtigen.

INFONET ist ein Teilprojekt des Flüchtlingsrates Schleswig-Holstein (www.frsh.de) in der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft *Land in Sicht! – Berufliche Qualifizierung für Flüchtlinge in Schleswig-Holstein*.

Land in Sicht! macht in Schleswig-Holstein landesweit Angebote zur beruflichen Qualifizierung für bleiberechtigungs gesicherte Flüchtlinge in den Bereichen Sprache, Handwerk, Pflege, Gastronomie sowie soziale Dienstleistungen (siehe: www.frsh.de/landinsicht). Zentrale Aufgaben des Projektes INFONET in diesem Verbund sind die nachhaltige Optimierung der Bera-



tungssituation für Betroffene und die Erweiterung ihrer eigenen Kenntnisse bezüglich ihres Zuganges zu Bildung und Beruf.

Zur Erfüllung des Auftrages nutzen wir als wesentliches Mittel den Aufbau eines öffentlichen Informationspools. Auf unserer Webseite **www.infonet-frsh.de** stellen wir spezifisch gebündelte, aufbereitete und neu erstellte Informationen (Rechtsgrundlagen, Adressen, Aktuelles, Möglichkeiten schulischer und beruflicher Aus- und Weiterbildung, Qualifizierungsmaßnahmen usw.) für Betroffene und für MultiplikatorInnen (Bildungsfachkräfte, Migrations- und FlüchtlingsberaterInnen, soziales Umfeld Betroffener, ehrenamtliche UnterstützerInnen, ArbeitgeberInnen usw.) zur Verfügung.

Da viele Betroffene von der Nutzung »neuer Medien« ausgeschlossen sind, veröffentlichen wir regelmäßig mehrsprachige Basisinformationsmaterialien (Bleiberechtsregelung, Arbeitserlaubnis, Listen mit Fachvokabular usw.) die direkt über INFONET oder über MultiplikatorInnen verteilt werden.

INFONET ist solidarisch und orientiert sich an den Bedürfnissen geduldeter und gestatteter Flüchtlinge in Schleswig-Holstein mit dem Ziel der »Hilfe zur Selbsthilfe«.

Menschen, im Status einer Aufenthaltsgestattung oder Duldung, sind so umfassend in ihrem Leben eingeschränkt, dass in der Regel Fragen zu Bildung und Beruf (Ablehnung des Arbeitserlaubnisantrags, Finanzierung des Deutschkurses, Reiseerlaubnis für Qualifizierungsmaßnahme usw.) immer existentielle Bedeutung haben. Dieser unausweichlichen Verknüpfung müssen wir auf der Webseite Rechnung tragen. Im Projektverlauf werden deshalb auch möglichst viele soziale und rechtliche Informationen auf der Seite verankert. Dadurch kann die Webseite zur zentralen Informationsquelle zum Thema Duldung und Aufenthaltsgestattung in Schleswig-Holstein werden.

Wir betrachten die Webseite als Assistenz für Betroffene (und ihre UnterstützerInnen), die Zugang zu Bildung, Beruf und Erwerbstätigkeit wünschen und die darüber hinaus ihrer besonderen Lebenssituation gerecht wird, die ihnen Einblick in die formalen Vorgänge bundesdeutscher Verwaltung vermittelt und damit ihre Handlungsfähigkeit als Einzelpersonen und als soziale Gruppe stärkt.

Wenn Ende 2007 das Projekt INFONET – *Bildungs- und Berufszugänge für Flüchtlinge* beendet wird,

soll die Webseite www.infonet-frsh.de als zentrale Informationsquelle und Organ für bleiberechts-

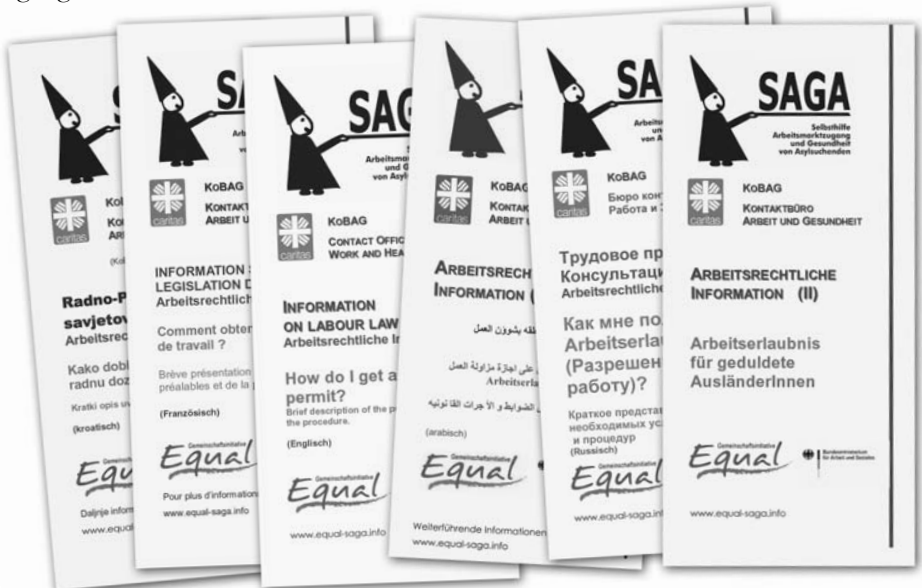
ungesicherte Flüchtlinge durch den Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein weiter betrieben werden.

Arbeitsrechtliche Beratung KoBAG Osnabrück

3.1.1.4

Das SAGA-Teilprojekt KoBAG informiert Akteure der Flüchtlingshilfe, des Arbeitsmarktes und der Arbeitsloseninitiativen, der Schul- und Berufsausbildung sowie der öffentlichen Verwaltung aus der Region Osnabrück über das Arbeits- und Arbeitserlaubnisrecht in Bezug auf Asylsuchende mit eingeschränktem Arbeitsmarktzu- gang. Daneben werden zu ver-

schiedenen Themen aus dem Arbeitsrecht und dem Arbeitserlaubnisrecht Informationsbroschüren entwickelt. Diese Informationsbroschüren werden bundesweit für die Beratung von Asylsuchenden mit eingeschränktem Arbeitsmarktzu- gang eingesetzt sowie ArbeitgeberInnen, Schulen und Behörden zur Verfügung gestellt.



Die Flyer können beim Flüchtlingsrat Niedersachsen bestellt werden.

3.1.2 **Gesundheit als Voraussetzung für Beschäftigungsfähigkeit: Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen**

Ein Handlungsansatz zur Verbesserung der psycho-sozialen und psycho-therapeutischen Versorgung traumatisierter Flüchtlinge

Das NTFN setzt sich für die Rechte und für die psychotherapeutische Versorgung traumatisierter Flüchtlinge in Niedersachsen ein.

Auf einen Aufruf der Ärztekammer Niedersachsen und der Psychotherapeutenkammer Niedersachsen haben sich schon erfreulich viele ÄrztInnen und Psychologische PsychotherapeutInnen gemeldet, die – nach Absprache – eine psychotherapeutische Behandlung, stützende Gespräche oder Erstinterventionen für traumatisierte Flüchtlinge übernehmen wollen. Die ÄrztInnen und TherapeutInnen sind in Kliniken oder ambulant in eigener Praxis tätig, haupt- oder nebenberuflich, im Ruhestand oder in der Familienphase.

Der Flüchtlingsrat Niedersachsen übernimmt dabei derzeit – im Rahmen eines EU-geförderten Projektes – die Vermittlung von Anfragen nach psychotherapeutischer Versorgung. Wir helfen auch bei der Frage der Kostenübernahme für TherapeutInnen und/oder



Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen

- Ärztekammer Niedersachsen
- amnesty international
- Ethno-medinisches Zentrum Hannover
- Flüchtlingsrat Niedersachsen
- IPPNW – Ärzte in sozialer Verantwortung
- MHH – Abteilung Sozialpsychiatrie und Psychotherapie
- Psychotherapeutenkammer Niedersachsen
- Zentrum für Psychotraumatologie und Traumatherapie Niedersachsen

*Schirmherrschaft: Christian Wulff,
Ministerpräsident
des Landes Niedersachsen*

DolmetscherInnen. Bei juristischen Fragen vermitteln wir Fachanwälte, die sich zur Mitarbeit im NTFN bereit erklärt haben.

Das NTFN setzt sich ein

- für fachgerechte Versorgung traumatisierter Flüchtlinge unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus,
- für hohe fachliche Standards für Gutachten über Traumatisierung,
- für die Verbesserung des Zugangs der Flüchtlinge zu psychotherapeutischer Hilfe,
- für die Vernetzung des medizinischen, psychologischen, sozialpädagogischen und rechtlichen Sachverständs zur Unterstützung traumatisierter Flüchtlinge,
- für ein Aufenthaltsrecht für Traumatisierte, die bei Rückkehr retraumatisiert werden könnten oder keine fachgerechte Behandlung erwarten können,
- dafür, dass die Situation traumatisierter Flüchtlinge in Recht und Verwaltung berücksichtigt wird.

Das NTFN bietet

- Fortbildungen in der Ärztekammer Niedersachsen in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Psychotraumatologie und Traumatherapie in Niedersachsen

und der Psychotherapeutenkammer Niedersachsen,

- eine Supervisionsgruppe für TherapeutInnen und BeraterInnen (zunächst in Lüneburg, weitere Supervisions- oder Intervisionsgruppen bei Bedarf),
- telefonische Fachberatung von TherapeutInnen für TherapeutInnen,
- Unterstützung in aufenthaltsrechtlichen Fragen und Vermittlung begleitender Hilfen.

Wir freuen uns,

wenn auch Sie sich für die Mitarbeit interessieren, und beantworten gerne Ihre Fragen. Bitte melden Sie sich bei

- **Gertrud Corman-Bergau**
Psychotherapeutenkammer
Niedersachsen – info@pk-nds.de
- **Dr. Cornelia Goesmann**
Bezirksstelle der Ärztekammer
Niedersachsen – 0511/380 43 57
- **Karin Loos**
Flüchtlingsrat Niedersachsen –
kl@nds-fluerat.org, 05121/10 26 86,
Langer Garten 23 b,
31137 Hildesheim
- **Martin Roger**
amnesty international –
roger.amnesty@htp-tel.de

3.2 Vermittlung organisieren

3.2.1 **Kontaktbüro Arbeit und Gesundheit KoBAG, Osnabrück**

Qualifizierung, Praktikavermittlung, rechtliche Beratung – ein vernetzter Handlungsansatz

1) Zielsetzung

Das Ziel von KoBAG, Teilprojekt des Equal-Projektes SAGA, ist die Wiederherstellung, der Erhalt und die Erweiterung der Beschäftigungsfähigkeit von Asylsuchenden. Der Schwerpunkt liegt auf einer Qualifizierung, die eine ggf. spätere Arbeitsmarktintegration im Zufluchts- oder Herkunftsstaat verbessern soll. Dies geschieht unter den gegebenen Bedingungen im Rahmen des Zuwanderungsgesetzes und arbeitsgenehmigungsrechtlicher Vorgaben.

Die Zielgruppen von KoBAG sind Asylsuchende und AusländerInnen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus, etwa mit einer Aufenthaltsgestattung, einer Duldung oder einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 3 bis 5 AufenthG.

2) Beschreibung der Aktivitäten und Aufgaben

KoBAG bildet mit seinen vier Komponenten, die im Folgenden einzeln dargestellt werden, eine Einheit, die sich gegenseitig ergänzt und zusammenwirkt. Interessierte können die Komponenten einzeln als auch kombiniert in Anspruch nehmen. Unter Berücksichtigung der vorhandenen Qualifikationen,





Kompetenzen und persönlichen Ressourcen wird eine **individuelle Qualifizierungsplanung vorgenommen**.

a. Qualifizierungskurse

Sie bieten die Möglichkeit, in verschiedenen Bereichen des festgestellten Qualifizierungsbedarfes Fähigkeiten und Fertigkeiten zu verbessern, zu erweitern bzw. zu erwerben.

Die Module beinhalten:

- Allgemeines Sprachtraining
- Spezielle Schriftsprachen- und Grammatiktrainingseinheiten
- EDV-Schulung für Anfänger
- EDV-Schulung für Anfänger mit Vorkenntnissen
- Kommunikations- und Telefontraining
- Bewerbungstraining
- Informationseinheiten zur per-

sönlichen Gesundheitsförderung.

Die Module bilden eine in sich geschlossene Einheit von 3 Monaten, die mit einem Zertifikat abschließen. Die Kurse finden an 5 Wochentagen statt und umfassen jeweils 4 Stunden.

b. Vermittlung in Beschäftigung und Ehrenamtlichkeit

Der Erhalt und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Asylsuchenden erhöhen die Chancen auf eine selbstständige Integration in den Zufluchtstaat und eine mögliche Re-Integration in den Herkunftsstaat. Gleichzeitig wird einer De-Qualifizierung der Asylsuchenden entgegengewirkt.

Die Vermittlung der Teilnehmenden ist ausgerichtet auf ihre individuellen Fähigkeiten und Qualifikationen und setzt das Erkennen und Nutzen der individuellen Kompetenzen und Potenziale der Flüchtlinge für die vorhandenen Tätigkeitsfelder voraus:

- Akquirierung und Vermittlung qualifizierender Betriebspraktika: Die Praktika sind im Regelfall auf max. 20 Std./Woche und auf eine Dauer von drei Monaten begrenzt. Die Qualifizierung erfolgt auf Basis eines offenen Curriculums. Die praktischen Lernziele werden mit dem Teilnehmenden und der aus-

führenden Organisation bzw. Betrieb vereinbart.

- Vermittlung in Orientierungsangebote: Im Bereich des Persönlichkeitstrainings, des Erwerbs sozialer Kompetenzen sowie der persönlichen Lebensorientierung gibt es eine Reihe von Bildungsmaßnahmen, die auch der Zielgruppe Asylsuchender offen stehen, wie beispielsweise das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) und das Freiwillige Ökologische Jahr (FÖJ).

- Akquirierung und Vermittlung in gemeinnützige Tätigkeiten

c. Arbeitsrechtliche Information und Beratung

Sie umfasst die folgenden Elemente:

- Individuelle Information und Beratung in Fragen des Arbeitslaubnisrechtes für die o.g. Zielgruppe.
- Entwicklung von mehrsprachigen Informationsblättern zu ausgewählten Problemfeldern des Arbeitslaubnisrechtes.
- Netzwirkbildung mit Schulen, Verwaltung und arbeitsmarktrelevanten Akteuren.
- Angebot von Fortbildungsveranstaltungen.



d. Vermittlung der Dienstleistung Sprach- und Kulturmittlung

In dem Servicebüro von KOBAG wird für den Gesundheits- und Sozialbereich die Dienstleistung von Sprach- und KulturmittlerInnen vermittelt. Die Sprach- und Kulturmittlung findet durch die persönliche Begleitung zu Gesprächen oder mittels eines Kontakttelefons, letzteres vor allem für alltägliche und niedrigschwellige Informationsweitergabe, statt.

Die bislang ehrenamtlichen Sprach- und KulturmittlerInnen haben sich zu einem Netzwerk zusammengeschlossen, das von KOBAG betreut wird. Die Netzwerktreffen dienen u. a. dem Erfahrungsaustausch und der Fortbildung.

Ausbildung statt Abschiebung e.V. – ein engagierter Verein stellt sich vor

3.2.2

Hervorgegangen ist der Verein »Ausbildung statt Abschiebung e.V.« im Jahr 2000 aus einer Zukunftswerkstatt im Internationalen Frauenzentrum in Bonn e.V., welche im Rahmen der Aktion »Bonner Frauen für soziale Gerechtigkeit und Frieden« durchgeführt wurde. Zunächst in Form eines Arbeitskreises von einer Gruppe engagierter Bonnerinnen gegründet, entstand daraus im Oktober 2001 der Verein »Ausbildung statt Abschiebung e.V.«

Der Verein unterstützt Flüchtlinge aus Bürgerkriegsgebieten in Europa, dem afrikanischen Raum und Krisengebieten des Nahen Ostens mit dem Ziel, ihnen eine Zukunftsperspektive zu verschaffen und ihren unsicheren Aufenthaltsstatus zu verbessern. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt bei der Arbeit mit minderjährigen Mädchen und Jungen, die unbegeleitet nach Deutschland eingereist sind. Durch eine Ausbildung mit anerkanntem Berufsabschluss soll den Jugendlichen die Möglichkeit eröffnet werden, einen qualifizierten Beruf in Deutschland oder später in ihrem Herkunftsland ausüben zu können.

Die Jugendlichen haben in der Regel einen prekären Aufenthaltsstatus, etwa in Form einer begrenzten Aufenthaltserlaubnis, einer Aufenthaltsgestattung oder gar nur Duldung. Entsprechend berichtet der Verein, dass die meisten Schwierigkeiten bei der Beantragung von Arbeitserlaubnissen entstehen. Trotz allem ist es dem Verein gelungen, im Jahr 2004 sechs Jugendlichen zu einem Ausbildungsplatz zu verhelfen sowie im Rahmen des Projektes »Berufliche Qualifizierung volljähriger Flüchtlinge mit unsicherem Aufenthalt« im Verlauf des Jahres 2005 zwölf Jugendliche in Ausbildung zu bringen und zu unterstützen.

Die zumeist ehrenamtlichen MitarbeiterInnen unterstützen die jugendlichen Flüchtlinge im Rahmen einer individuellen Nachhilfe beispielsweise bei ihren schulischen Aufgaben. Hierbei sollen Bildungsunterschiede abgebaut und eigene Potentiale der Jugendlichen gefördert werden. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Förderung der sprachlichen Kompetenz, wobei sich stets am individuellen Bedarf der Schülerinnen und Schüler orientiert wird. Dieses Angebot

steht SchülerInnen allgemeinbildender Schulen sowie BerufsschülerInnen zur Verfügung.

Die Jugendlichen erfahren ebenfalls Unterstützung und Begleitung bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz sowie darüber hinaus während ihrer Ausbildungszeit. Hier fand auch eine enge Zusammenarbeit mit der Industrie- und Handelskammer statt, die mit Jugendlichen einen sog. Kompetenzcheck durchführten, um ihre Vermittlungschancen zu erhöhen.

Die MitarbeiterInnen von AsA helfen den jungen Menschen bei der Gestaltung ihrer Bewerbungsunterlagen und begleiten die Jugendlichen zu Vorstellungsgesprächen. Sie sind ebenfalls Ansprechpartner während der gesamten Ausbildungszeit für die Auszubildenden wie auch für die AusbilderInnen. Hier vermitteln die MitarbeiterInnen beispielsweise bei Konfliktsituationen zwischen den AusbilderInnen und Flüchtlingen.

Des Weiteren werden die minderjährigen Mädchen und Jungen bei ihren alltäglichen Problemen unterstützt. Bei Wohnungsproblemen oder Behördengängen dienen die MitarbeiterInnen beispielsweise als Beistand und Ansprechpartner. Im Rahmen der Tätigkeit werden junge Flüchtlinge zum Ausländer-

amt begleitet, wenn zum Beispiel der Aufenthaltsstatus verlängert werden muss. Der Verein kümmert sich außerdem um juristische Unterstützung für die Jugendlichen, wenn diese von einer Abschiebung bedroht sind.

Bei Aufenthaltsfragen zeigen auch die Erfahrungen von AsA, wie eng die Verflechtung von Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsmarkt und der Sicherung des Aufenthaltes ist und in welchem Teufelskreis sich die Jugendlichen bewegen. Einerseits haben sie nur äußerst geringe Chancen auf einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, andererseits wird erwartet, dass sie ihren Lebensunterhalt selber sichern, wenn sie in Deutschland einen Aufenthalt bekommen wollen. Genau hier soll die Arbeit des Vereins ansetzen. So konnte z. B. die Abschiebung einer jungen Frau nach Angola nur verhindert werden, indem zunächst eine Verpflichtungserklärung zur Finanzierung des Unterhalts abgegeben und später durch den Einsatz eines Vereinsmitgliedes eine Ausbildungsstelle gefunden wurde

Kontakt:

Ausbildung statt Abschiebung (AsA) e. V.
Thomas-Mann-Str. 1 · 53111 Bonn
Tel. 0228-969 18 16 · Fax 0228-965 92 83
asa-bonn@freenet.de

Beschäftigungsansätze/-felder

3.3

Freiwilliges Soziales Jahr – eine Alternative für jugendliche Flüchtlinge

3.3.1



Jugend

Integration statt Ausgrenzung

Freiwilliges Jahr für junge Flüchtlinge

„Ich dachte, die Arbeit mit den Kindern sei viel leichter. Es war manchmal nicht so einfach, sich da durchzusetzen. Aber mittlerweile geht es“, erzählt **Berat**. Im August 2004 trat der 22-Jährige aus dem Kosovo seinen Dienst in der Kindertagesstätte St. Nikolaus im saarländischen Lebach an. Ursprünglich hatte Berat, der zuvor das Fachabitur gemacht hatte, andere Pläne: „Eigentlich wollte ich eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich machen, hatte aber wegen der fehlenden Arbeitserlaubnis keine Chance, etwas zu bekommen.“ Die Tätigkeit im Rahmen eines Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) bot da eine willkommene Alternative (aus: AID/Integration in Deutschland/ Online-Ausgabe 1/2005).

So wie Berat geht es vielen jungen Flüchtlingen, die wegen fehlender Aufenthalt- und Arbeitsgenehmigungen keine Ausbildung machen können, und das obwohl sie seit vielen Jahren in Deutschland leben und zur Schule gegangen sind. Trotz vielfach guter Schulabschlüsse (und entsprechend guter Sprachkenntnisse - und zwar in Deutsch und mindestens einer weiteren Sprache!) ist eine Integration in den Arbeitsmarkt oder der Beginn einer Ausbildung aufgrund der Verweigerung der Behörden nicht möglich.

Anders sieht es beim Freiwilligen Jahr aus. Hier spielt der rechtliche Status der Flüchtlinge keine wesentliche Rolle. Die Tätigkeit ist zwar nicht arbeitsgenehmigungs-

frei, eine Zustimmung der Arbeitsagentur ist aber nicht erforderlich, und die sogenannte Vorrangprüfung findet nicht statt – d. h. der Einwand, die Stelle müsste vorrangig mit deutschen oder EU-Interessenten besetzt werden, findet beim Freiwilligen Jahr keine Anwendung.

An vielen Orten gibt es bereits positive Erfahrungen mit dem Einsatz von jungen Flüchtlingen bei Angeboten im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres. Abgesehen davon, dass es sich dabei um eine gute Einstiegsmöglichkeit der Jugendlichen in Arbeit und Ausbildung handelt, ist ein Einsatz auch für die Einrichtungen attraktiv, bei denen Zusatzdienste – zum Beispiel in der Alten- und Krankenpflege – aufgrund der zurückgehenden Zahl an Zivildienstleistenden wegbrechen. Darüber hinaus können die Jugendlichen aufgrund ihres Migrationshintergrundes auch eine Sprach- und Kulturmittlerrolle zwischen Klienten und hauptamtlichen Mitarbeitern einnehmen.

Dr. Michael Griesbeck, stellvertretender Direktor des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, hat dazu anlässlich des Tages der Integration am 24.09.2006 im Nürnberger Rathaus festgestellt: „Bürgerschaftliches Engagement – in welchem Bereich auch immer – ist ein Zeichen der Identifikation mit dem Gemeinwesen und trägt wesentlich zum gesellschaftlichen Zusammenhalt bei.“ Auch im Abschlussbericht des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik zur Eva-

Geduldete Jugendliche

Das deutsche Ausländer- und Asylrecht und insbesondere die restriktive Anerkennungspraxis führen dazu, dass viele Flüchtlinge in Deutschland nicht als asylberechtigt anerkannt werden, aber dennoch aufgrund von Abschiebehindernissen „geduldet“ werden. Gründe dafür können Krieg oder Bürgerkrieg im Herkunftsland, Nichtwiederaufnahme durch den Herkunftsstaat oder schwer wiegende Erkrankungen eines Familienmitgliedes sein. Der Status der Duldung führt jedoch zu zahlreichen Einschränkungen im Alltag. Eine davon ist der fehlende Zugang zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Geduldete Jugendliche können – wenn sie nicht gar einem absoluten Arbeitsverbot unterliegen – nur dann eine Ausbildung beginnen, wenn für diesen Ausbildungsplatz kein anderer Jugendlicher (mit deutscher Staatsangehörigkeit oder EU-Ausländer) zur Verfügung steht. Viele Jugendliche haben aufgrund ihrer guten Schulabschlüsse und ihres Engagements Ausbildungsplätze gefunden, dürfen sie dann aber nicht antreten. Für eine weitere schulische Ausbildung fehlt der BAföG Anspruch. Freiwilligendienste sind nahezu die einzige Alternative, die verhindern, dass diese Jugendlichen „auf der Straße stehen“.

luation der Freiwilligendienste wird konstatiert, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in den Freiwilligendiensten deutlich unterrepräsentiert sind. Es wird empfohlen, diese Zielgruppe künftig stärker in die Dienste zu integrieren.

Es wäre wünschenswert, wenn zum Beispiel Einrichtungen im Paritätischen den jungen Flüchtlingen die Teilnahme am Freiwilligen Jahr ermöglichen würden, da diese ansonsten ohne Ausbildungsperspektive bleiben. Es handelt sich dabei um eine wichtige Investition in die Zukunft der Jugendlichen – und der Freiwilligendienste.

Tino Boubaris
Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen

Informationen

Flüchtlingsrat Niedersachsen
Tel. 05121 102686 (Karin Loos)
Tel. 05121 10 26 87 (Sigmar Walbrecht)
URL <http://www.nds-fluerat.org>

Beratung

Internationale Jugendgemeinschaftsdienste
Carla Guelho
Tel. 05121 20661-30
URL <http://www.ijgd.de>



Interkulturelle Kompetenz spielt eine immer größer werdende Rolle in der Sozial- und Jugendarbeit VNB

Flüchtlingsrat Niedersachsen

Der Flüchtlingsrat Niedersachsen wurde 1984 gegründet und ist ein anerkannter gemeinnütziger Verein. Er versteht sich als ein unabhängiges Netzwerk von rund 500 Flüchtlingsinitiativen, Kirchengemeinden, Gewerkschaften und Einzelpersonen, die sich für die Rechte von Flüchtlingen stark machen. Angesichts des Rückganges der bezahlten Flüchtlings(sozial)arbeit ist es wichtig, dass die verbliebenen Unterstützungsstrukturen für Flüchtlinge erhalten und die Initiativen weiter gestärkt werden. Gemeinsam mit anderen Verbänden wie dem Paritätischen und Vereinen bemüht sich der Flüchtlingsrat um die Vernetzung und Qualifizierung der Flüchtlingsarbeit in Niedersachsen – unter anderem durch fachliche Beratung, Informationsdienste, Fachtagungen, Veröffentlichungen, Telefon-Hotline.

Im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative Equal ist beim Flüchtlingsrat ein Teilprojekt der Entwicklungspartnerschaft SAGA angesiedelt. SAGA – Selbsthilfe, Arbeitsmarkt und Gesundheit von Asylsuchenden ist eine Entwicklungspartnerschaft, die Strukturverbesserungen in den Bereichen Arbeitsmarktzugang und Gesundheit erreichen will. Der Verein Niedersächsische Bildungsinitiativen (VNB) ist für die Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen des Projektes verantwortlich. Mehr zu SAGA unter <http://www.equal-saga.info>.

Diözesan Caritasverband Münster

Dienstag, 18. April 2006

Not sehen und handeln.
C a r i t a s



Presse-Information

Caritas will FSJ für junge Flüchtlinge fördern

Dienste und Einrichtungen sollen ein Zeichen setzen/Keine Arbeitserlaubnis wegen Kettenduldung

Münster (cpm). Die Dienste und Einrichtungen der Caritas in der Diözese Münster sollen zusätzliche Plätze im Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ) für junge Flüchtlinge anbieten. Caritasdirektor Heinz-Josef Kessmann hat in einem Schreiben dazu aufgefordert, ein Zeichen zu setzen. Rund 5.000 junge Flüchtlinge leben in der Diözese ohne gesicherten Aufenthaltsstatus und damit ohne Arbeitserlaubnis. Eine Freiwilliges Soziales Jahr könnte ihnen, so Kessmann, "zumindest für eine begrenzte Zeit Sinn und Orientierung vermitteln und ein Beitrag zur Integration sein".

Die jungen Flüchtlinge leben in der Regel seit vielen Jahren in Deutschland, haben die Schule besucht und suchen jetzt Ausbildung und Arbeit. Die Asylanträge ihrer Eltern sind nicht anerkannt worden, eine Abschiebung aber ist nicht möglich. So leben die Familien mit "Kettenduldungen", zu deren vielen Einschränkungen ein De-facto-Arbeitsverbot gehört.

Hier sieht die Caritas ein FSJ als "gute und konkrete Investition in die Zukunft dieser jungen Flüchtlinge", zumal das Jahr auch Kenntnisse in der Art einer Ausbildung vermitteln könne. Für die Einrichtungen sei dies attraktiv, weil sie Unterstützung erhalten und die FSJler wegbrechende Zusatzdienste beispielsweise in der Betreuung alter und kranker Menschen übernehmen könnten, die bisher Zivildienstleistende sichergestellt haben.

Organisiert wird das Freiwillige Soziale Jahr in der Diözese von der FSJ gGmbH, die der Diözesancaritasverband Münster gemeinsam mit dem BDKJ im vergangenen Jahr gegründet hat.

34/2006

18. April 2006

3.3.2 Sprach- und Kulturmittlung – ein interessantes Arbeitsfeld für Flüchtlinge

■ Dr. Birgit Behrens, Stephanie Landmeyer

Im Sommer 2006 recherchierten die beiden Autorinnen, wie es eigentlich mit der Nachhaltigkeit der damals im Rahmen von SPuK durchgeführten Aktivitäten aussah und nahmen hierfür sowohl mit ehemaligen Mitarbeiterinnen als auch mit ehemaligen Teilnehmenden Kontakt auf. ■ Birgit Behrens, Dipl. Sozialwissenschaftlerin an der Universität Osnabrück (s. a. Seite 45), war damals Evaluatorin von SPuK. Stephanie Landmeyer (*2. 1. 1977) ist gelernte Bankkauffrau und studiert seit Oktober 2003 Erziehungswissenschaften und Soziologie an der Universität Osnabrück. Empirische Forschungsarbeit im Bereich Biographieforschung und die Arbeit als studentische Hilfskraft im Projekt CAHRV an der Universität Osnabrück waren und sind Stationen, bevor sie als studentische Praktikantin bei den Recherchearbeiten zur Nachhaltigkeit der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft SPuK mitarbeitete.

Zwischen Juli 2002 und Juli 2005 hatte die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft SPuK eine Reihe von Projekten und Aktivitäten durchgeführt. Hierzu gehörten auch die Qualifizierung einer Gruppe von 11 Asylsuchenden⁴⁵ zu Sprach- und KulturmittlerInnen in Osnabrück (Projekt des Partners Caritas f. d. Diözese Osnabrück), sowie die Initiierung einer niedersachsenweiten Vernetzung von Angehörigen verschiedener Berufsgruppen, die mit gesundheitlichen, psychosozialen

oder rechtlichen Belangen von Flüchtlingen zu tun haben (Projekt des Partners Niedersächsischer Flüchtlingsrat).

Nachhaltiger Nutzen der Fähigkeiten und Kompetenzen der Qualifizierung

Die Qualifizierung Sprach- und Kulturmittlung bestand damals aus 3 Modulen, die sich über einen Zeitraum von insgesamt 2 Jahren und 6 Monaten erstreckten. Das erste Modul bestand aus zwei parallel durchgeführten 6-monatigen Sprachfachlehrgängen, an denen 13 Männer und 11 Frauen teilnahmen. Rückblickend sagt eine der damaligen Lehrerinnen, dass bei der Planung unterschätzt worden war, wie schwierig und langsam man voran

⁴⁵ Zu Beginn der Maßnahme hatten alle TeilnehmerInnen den Aufenthaltsstatus der Duldung. Von den 11 Teilnehmenden, die die Maßnahme bis zum Ende besuchten, verbesserte sich der Aufenthaltsstatus von drei Personen. Zwei bekamen eine Anerkennung als Flüchtling, einer heiratete eine Deutsche.

kommen würde, bei diesen zwei insgesamt sehr heterogenen Gruppen. 14 Teilnehmende setzten die Qualifizierung mit dem Schwerpunkt Gesundheit im anschließenden zweiten Modul fort. Schließlich arbeiteten 11 dieser Teilnehmenden im dritten Modul als Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der EP SPUK in einem eigenen Kontaktbüro und in auswärtigen Praktika in verschiedenen Arztpraxen und Krankenhäusern in der Osnabrücker Region.

Dem Ende des dritten Moduls hatten die nunmehr ausgebildeten Sprach- und KulturmittlerInnen mit unterschiedlichen Gefühlen entgegengesehen. Einige waren zuversichtlich, wussten die erworbenen Kenntnisse zu schätzen und hofften auf sich auftuende Beschäftigungschancen oder sahen gar Perspektiven für eine Ausbildung im gesundheitlichen und pflegerischen Bereich. Andere waren verhaltener, sahen sich mit der Situation vor Beginn der Maßnahme konfrontiert, in der es schwer gewesen war aufgrund bestehender gesetzlicher Rahmenbedingungen, als geduldete Flüchtlinge auf dem deutschen Arbeitsmarkt unterzukommen, was sich teilweise auch auf ihre psychosoziale Lebenssituation ausgewirkt hatte.

Nach einem Jahr, im Sommer 2006, zeigte sich ein gemischtes Bild:

- Einer der ausgebildeten Sprach- und Kulturmittler war mittlerweile in sein Herkunftsland zurückgekehrt, allerdings nicht freiwillig, sondern um einer Abschiebung zuvorzukommen.

Für die verbleibenden 10 Sprach- und KulturmittlerInnen eröffneten sich ganz unterschiedliche Wege:

- Eine ehemalige Teilnehmerin arbeitete mit einem geringen Stundenumfang direkt weiter als Sprach- und Kulturmittlerin, und zwar in Flüchtlingsberatungszusammenhängen, in denen sie schon während des noch laufenden SPUK-Projektes mitzuarbeiten begonnen hatte.

- Ein Teilnehmer arbeitet auf Teilzeitbasis in einer Flüchtlings-selbsthilfeorganisation.

- Eine Teilnehmerin, der es wichtig war, im sozialen Bereich weiter beschäftigt zu sein, arbeitet im Rahmen einer Tätigkeit nach dem Asylbewerberleistungsgesetz in einem Landschulheim.

- Zwei Männer sind in fachfremden, nämlich in der verarbeitenden Lebensmittelindustrie beziehungsweise der Gastronomie, voll erwerbstätig. Einer der beiden arbeitet darüber hinaus als Sprach- und Kulturmittler.

Eröffnung
des SPuK-
Kontaktbüros



- Ein ehemaliger Teilnehmer schaffte es, eine Ausbildung als Krankenpfleger direkt im Anschluss an die Qualifizierung zu beginnen, wobei ihm das in der Qualifizierung eingebundene Praktikum in dem ihn nun ausbildenden Krankenhaus als »Türöffner« gedient hatte.
- Eine weitere Teilnehmerin, deren Asylbegehren mittlerweile anerkannt ist, möchte gerne eine Ausbildung als Altenpflegehelferin machen. Allerdings ist es ihr noch nicht gelungen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

- Eine Teilnehmerin ist als Mutter und Großmutter stark familiär eingebunden und konzentriert sich darauf.
- Eine weitere Teilnehmerin arbeitet gelegentlich als Sprach- und Kulturmittlerin.
- Über den Verbleib eines Teilnehmers ist nichts bekannt.

Damit wird deutlich, dass die Mehrheit der Beschäftigungen in irgendeiner Form entweder mit Sprach- und Kulturmittlung zu tun haben oder aber im sozialen oder pflegerischen Bereich angesiedelt sind.

In der Telefonbefragung wird vor allem der Nutzen der nun wesentlich verbesserten Sprachkenntnisse hervorgehoben, die auch mit dem höheren Selbstbewusstsein in Verbindung gebracht werden. Das Leben ist aufgrund der Deutschkompetenzen einfacher geworden. Hier setzt auch die Sprach- und Kulturmittlung an, die viele selbstverständlich auch für ihren Freundes- und Bekanntenkreis übernehmen. Die PC-Kenntnisse, die damals alle sehr engagiert erlernt haben, können dagegen nur von wenigen genutzt werden, die privat oder – in einem Fall – bei ihrer Tätigkeit mit Computern in Berührung kommen.

Nachhaltiger Bedarf an Sprach- und Kulturmittlung

Mit dem Ende von *SPUK* endeten nicht die Anfragen an Sprach- und Kulturmittlung. Die Bedarfsermittlung hat für Stadt und Landkreis Osnabrück ergeben, dass 73 von 221 angeschriebenen sozialen und gesundheitlichen Einrichtungen ein gelegentliches Interesse an Sprach- und Kulturmittlung haben. Ohne, dass zur Zeit weiter Werbung gemacht wird für die Dienstleistung der Sprach- und Kulturmittlung, kommen wöchentlich 2 bis 3 Anfragen. In fast allen Fällen

konnte weiter geholfen werden, da sich – als Aktivität der *EQUAL*-Entwicklungspartnerschaft *SAGA* – ein breites Bündnis von Migrantinnen und Migrantinnen mit einigen ehemals ausgebildeten Sprach- und KulturmittlerInnen zusammengesetzt hat und gemeinsam das »Netzwerk Sprach- und Kulturmittlung« bildet. Im Sommer waren insgesamt 24 Personen im Netzwerk engagiert, mit ganz unterschiedlichem Bildungshintergrund, aber allesamt erfahren in der ehrenamtlichen und zum Teil der bezahlten Tätigkeit der Sprach- und Kulturmittlung. Zur Zeit arbeitet die Gruppe daran, ihr Selbstverständnis und ihre Zusammenarbeit stringenter zu organisieren, um anschließend offensiver in die Öffentlichkeit zu treten.

Nachhaltige Vernetzung

Angeregt durch die Arbeit der Entwicklungspartnerschaft *SPUK* hatten sich zwei Netzwerke entwickelt, die mit unterschiedlichen Schwerpunkten zum Thema Gesundheit von Flüchtlingen zusammenarbeiten.

Im Vernetzungsforum treffen sich weiterhin Angehörige verschiedenster Berufsgruppen, die mit gesundheitlichen, rechtlichen und psychologischen Belangen

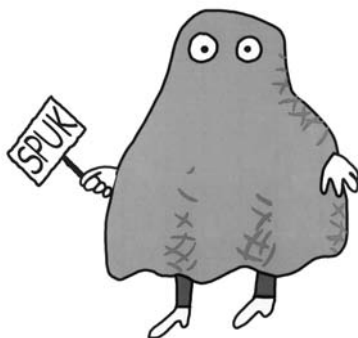
von Flüchtlingen in Berührung kommen. Hier ist der Flüchtlingsrat Niedersachsen weiterhin der initiiierende Akteur. Das Vernetzungsforum trifft sich auch nach dem Ende von *SPUK* unvermindert drei bis vier Mal jährlich auf Einladung des Flüchtlingsrats Niedersachsen, wobei der Flüchtlingsrat sich zugleich um interessante Themen und ReferentInnen kümmert.

Darüber hinaus ist es – angeschoben durch die Arbeit in *SPUK* – gelungen, dass sich das *NTFN*, das »Netzwerk traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen«, etwa alle 3 Monate in der Bezirksstelle der Ärztekammer Hannover unabhängig vom Flüchtlingsrat Niedersachsen trifft und auch zwischen diesen Treffen gibt einen elektronischen Informationsaustausch.

Nachhaltige Fokussierung auf gesundheitliche Problematiken

Beratungen zu gesundheitlichen Fragen sind seit dem Ende von *SPUK* beim Flüchtlingsrat Niedersachsen nicht abgerissen. Sie bilden einen hohen Anteil der Beratungen, oft verbunden mit aufent-

haltsrechtlichen Fragen. Auch wird der Flüchtlingsrat mit seinen Erfahrungen in der Entwicklungspartnerschaft *SPUK* als Anlaufstelle für gesundheitliche Fragen gesehen, an die sich Anwälte, Ehrenamtliche, andere Beratungsstellen, MitarbeiterInnen von Wohnheimen, teilweise sogar ÄrztInnen und Behörden wenden. Erkennbar ist, dass der Flüchtlingsrat durch die Arbeit in *SPUK* zu einer kompetenten Anlaufsstelle für gesundheitliche Fragen geworden ist, bei dem es sich lohnt, nach Adressen von TherapeutInnen, GutachterInnen und MedizinerInnen zu fragen oder die zusätzlich angebotene fachjuristische Telefonberatung zu nutzen.



Zugang zu Bildung, Arbeit und Beschäftigungsförderung neu gestalten – Erkenntnisse aus dem Arbeitsmarktprogramm der EU nachhaltig nutzen!

4.1

■ Norbert Grehl-Schmitt



Norbert Grehl-Schmitt, Diözesancaritasverband Osnabrück, ist Koordinator der Entwicklungspartnerschaft SAGA

Mit der Gemeinschaftsinitiative (GI) EQUAL haben die ehemals 15 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union beschlossen, neue Ideen und Modelle zu entwickeln, um bestehende Ungleichheiten und **Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt** und in der Arbeitsmarktförderung abzubauen.

Erstmals wurden auch **Asylsuchende und Flüchtlinge** in das Programm einbezogen. Es war zu erwarten, dass die Umsetzung der Vorhaben aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen zu erheblichen Problemen führen würde, schließlich war und ist die **Förderung einer Integration** in den Arbeitsmarkt und die **Entwicklung aller »Humanressourcen«** in den Mitgliedsstaaten und vor allem in Deutschland für die Zielgruppe der Asylsuchenden und Flüchtlinge nicht vorgesehen.

Mit der GI EQUAL konnte aber der Versuch unternommen werden, ein wenig unabhängiger von ordnungspolitischen Erwägungen die arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Gesichtspunkte in der **Gestaltung einer humaneren Lebenssituation** für Asylsuchende und MigrantInnen mit unsicherem Aufenthalt hervorzuheben und zu »bearbeiten«. Dass ihre Integration – unabhängig von der Aufenthaltsdauer – sowohl im Interesse des Einzelnen als auch unserer Gesellschaft und Wirtschaft ist, war dabei einerseits wesentlicher Ausgangspunkt und andererseits übereinstimmende Erkenntnis aus der Praxis der Asylprojekte der GI EQUAL.

Um aber diese Erkenntnis in der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik nachhaltig zu verankern, sind zunächst drei wesentliche Voraussetzungen zu schaffen:

1. **Asylsuchenden** und MigrantInnen mit unsicherem Aufenthalt

wird grundsätzlich der Zugang zu Bildung und Arbeit nicht verwehrt. Es muss mithin anerkannt werden, dass sie **Zielgruppen der Arbeitsmarktförderung und Bildungspolitik** sind.

2. **Integration** von Flüchtlingen und besonders schutzbedürftigen Menschen beginnt – unabhängig von ihrer Aufenthaltsdauer – mit dem Tag der **Einreise**, also mit ihrer Aufnahme. Es sind deshalb **Fördermaßnahmen** zur Erhaltung und Erweiterung der schulischen und beruflichen Potenziale bereits in der Aufnahmesituation bereitzustellen.

3. Verlust, Verlagerung und/oder Vernichtung von Arbeitsplätzen sind in zunehmendem Maße Ergebnisse globaler Marktbeherrschungsstrategien. Es muss in das öffentliche Bewusstsein gerückt werden, dass **Asylsuchende und MigrantInnen** nicht Ursache, sondern **Opfer von Arbeitslosigkeit** und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sind.

Die vorliegende Veröffentlichung verdeutlicht, welche strukturellen und/oder rechtlichen Rahmenbedingungen in der Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen sind und welche Folgen strukturelle und/oder individuelle Zugangs-

barrieren für die Lebenssituation besonders schutzbedürftiger Menschen haben. Der Reader bleibt nicht bei der Analyse der kritischen Situation stehen, sondern zeigt Wege und Methoden auf, dem Dilemma zu entkommen.

Aus der Reflektion dieser Praxis ergeben sich schließlich Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen für die arbeitsmarktpolitische Praxis:

■ **Abschaffung der Vorrangprüfung!**

Die Vorrangprüfung ist als Regulierungsinstrument des Arbeitsmarktes aufgrund ihrer praxisfernen und problembehafteten Ausgestaltung und deren Folgen überflüssig. Sie verhindert eine adäquate Umsetzung europäischer Richtlinienpolitik. Mindeststandards bei der Aufnahme von Asylsuchenden, etwa die Regelungen zum Arbeitsmarktzugang, dürfen nicht durch administrative und formale Tricks ausgehebelt werden, sondern müssen als Minimalkonsens in unseren Rechtsnormen verankert werden.

■ **Gleiche Bildungschancen für alle Kinder und Jugendlichen!**

Kindern und Jugendlichen ist unabhängig von Aufenthaltsdauer und Leistungsansprüchen ein uneingeschränkter Zugang zu Arbeit

und Bildung zu gewähren. Die internationalen Kinderrechte sind ohne Einschränkungen umzusetzen. Der Ausschluss von jugendlichen Flüchtlingen aus Förderbeihilfen, wie etwa dem BAföG, muss beseitigt werden.

■ **Humanität hat Vorfahrt!**

Eine grundsätzliche Entkoppelung ordnungspolitischer Optionen von sozial- und gesundheitspolitischen Faktoren ist insbesondere für langjährig in Deutschland lebende geduldete MigrantInnen unabdingbar. Insbesondere für traumatisierte Flüchtlinge müssen Instrumente der Arbeitsmarkt- und der Gesundheitsförderung Vorrang vor ordnungspolitischen Maßnahmen haben.

■ **Potenziale nutzen – neue Beschäftigungsfelder schaffen!**

Vorhandene Qualifikationen von Asylsuchenden und Flüchtlingen sind zu identifizieren, anzuerkennen und zu nutzen. Dies schließt Qualifizierung und Fortbildung ein. Neue Berufsprofile, wie die Sprach- und Kulturmittlung oder die Internationalen GesundheitsberaterInnen, sind als Dienstleistungen zu etablieren und müssen als Modelle für eine aktive Arbeitsmarktförderung anerkannt werden.

■ **Beratungsdienste verbessern!**

Als Zielgruppe des Arbeitsmarktes

sind Asylsuchende – nicht zuletzt aufgrund der besonderen Rahmenbedingungen – auf adäquate Information angewiesen. Eine solche Beratung ist zunächst Aufgabe der arbeitsmarktpolitischen Akteure. Unterstützende Hilfe sollte dabei der Rückgriff auf Informationsangebote (Flyer, Broschüren, Datenbanken, Fortbildungen, usw.) nicht-staatlicher ArbeitsmarktexpertInnen sein.

Bildung und Arbeit sind Menschenrechte, der Zugang zu Bildung und Arbeit schafft Voraussetzungen zur gesellschaftlichen Teilhabe. Dass für Asylsuchende und MigrantInnen mit unsicherem Aufenthalt diese Rechte oftmals nicht einmal auf dem Papier stehen, ist nicht hinnehmbar. Das Projekt SAGA hat insbesondere durch seine Beratungs- und Informationsangebote und nicht zuletzt mit der vorliegenden Veröffentlichung dazu beigetragen, dieser Diskriminierung etwas entgegen zu setzen. Bleibt die Hoffnung, dass auch in künftigen Arbeitsmarktprogrammen Asylsuchende sowie MigrantInnen mit unsicherem Aufenthalt in die Projektförderung und damit in die Beseitigung von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt einbezogen werden.

Aktuelle Entwicklung

Bundesrat

Drucksache **37/07**

18.01.07

AS - In - Wi

Antrag
des Landes Niedersachsen

Entschließung des Bundesrates zum erleichterten Zugang von Geduldeten zum Arbeitsmarkt

Der Niedersächsische Ministerpräsident

Hannover, den 18. Januar 2007

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ministerpräsidenten
Dr. Harald Ringstorff

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Niedersächsische Landesregierung hat in ihrer Sitzung am 16. Januar 2007 beschlossen, dem Bundesrat die als Anlage beigefügte

Entschließung des Bundesrates zum erleichterten Zugang von
Geduldeten zum Arbeitsmarkt

zuzuleiten.

Ich bitte Sie, die Vorlage gemäß § 36 Abs. 1 der Geschäftsordnung des Bundesrates den Ausschüssen zur Beratung zuzuweisen.

Mit freundlichen Grüßen
Christian Wulff

Anlage

**Entschließung des Bundesrates zum erleichterten Zugang von
Geduldeten zum Arbeitsmarkt**

Der Bundesrat möge beschließen:

„Der Bundesrat fordert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf, Ausländern, die seit mindestens einem Jahr im Besitz einer Duldung sind, durch eine Änderung der Beschäftigungsverfahrensverordnung die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu ermöglichen.“

Begründung:

Nach derzeitiger Rechtslage kann geduldeten Ausländern der Zugang zum Arbeitsmarkt nur ermöglicht werden, wenn für die gewünschte Beschäftigung deutsche Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind oder andere Ausländer, die nach dem Recht der Europäischen Union einen Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, nicht zur Verfügung stehen (§ 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 b Aufenthaltsgesetz in Verbindung mit § 9 Abs. 1 Beschäftigungsverfahrensverordnung). Diese sog. Vorrangprüfung führt häufig dazu, dass der Aufenthalt von nur geduldeten Ausländern durch öffentliche Sozialleistungen finanziert werden muss.

Durch die Änderung der Beschäftigungsverfahrensverordnung wird geduldeten Ausländern die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und damit die Sicherung ihres Lebensunterhaltes durch eigene Arbeitsleistung anstelle der Inanspruchnahme öffentlicher steuerfinanzierter Leistungen unabhängig von einer Vorrangprüfung ermöglicht.

§ Anhang

Auszüge aus Gesetztestexten, Verwaltungsvorschriften, EU-Richtlinien

I Aufenthaltsgesetz (AufenthG)

§39 Zustimmung zur Ausländerbeschäftigung

(1) Ein Aufenthaltstitel, der einem Ausländer die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt, kann nur mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt werden, soweit durch Rechtsverordnung nicht etwas anderes bestimmt ist. Die Zustimmung kann erteilt werden, wenn dies in zwischenstaatlichen Vereinbarungen, durch ein Gesetz oder durch Rechtsverordnung bestimmt ist.

(2) Die Bundesagentur für Arbeit kann der Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung nach § 18 zustimmen, wenn

1.

a) sich durch die Beschäftigung von Ausländern nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, insbesondere hinsichtlich der Beschäftigungsstruktur, der Regionen und der Wirtschaftszweige, nicht ergeben,

b) für die Beschäftigung deutsche Arbeitnehmer sowie Ausländer, die diesen hinsichtlich der Arbeitsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind oder andere Ausländer, die nach dem Recht der Europäischen Union einen Anspruch auf vorrangigen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, nicht zur Verfügung stehen oder

2. sie durch Prüfung nach Satz 1 Nr. 1 Buchstabe a und b für einzelne Berufsgruppen oder für einzelne Wirtschaftszweige festgestellt hat, dass die Besetzung der offenen Stellen mit ausländischen Bewerbern arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortlich ist, und der Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt wird. Für die Beschäftigung stehen deutsche Arbeitnehmer und diesen gleichgestellte Ausländer auch dann zur Verfügung, wenn sie nur mit Förderung der Agentur für Arbeit vermittelt werden können. Der Arbeitgeber, bei dem ein Ausländer beschäftigt werden soll, der dafür eine Zustim-

mung benötigt, hat der Bundesagentur für Arbeit Auskunft über Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und sonstige Arbeitsbedingungen zu erteilen.

(3) Absatz 2 gilt auch, wenn bei Aufenthalt zu anderen Zwecken der Abschnitte 3, 5, 6 oder 7 eine Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Ausübung einer Beschäftigung erforderlich ist.

(4) Die Zustimmung kann die Dauer und die berufliche Tätigkeit festlegen sowie die Beschäftigung auf bestimmte Betriebe oder Bezirke beschränken.

(5) Die Bundesagentur für Arbeit kann der Erteilung einer Niederlassungserlaubnis nach § 19 zustimmen, wenn sich durch die Beschäftigung des Ausländers nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt nicht ergeben.

(6) Staatsangehörigen derjenigen Staaten, die nach dem Vertrag vom 16. April 2003 über den Beitritt zur Europäischen Union (BGBl. 2003 II S. 1408) der Europäischen Union beigetreten sind, kann von der Bundesagentur für Arbeit eine Beschäftigung, die eine qualifizierte Berufsausbildung voraussetzt, unter den Voraussetzungen des Absatzes 2 erlaubt werden, soweit nach Maßgabe dieses Vertrages von den Rechtsvorschriften der Europäischen Gemeinschaft abweichende Regelungen Anwendung finden. Ihnen ist Vorrang gegenüber zum Zweck der Beschäftigung einreisenden Staatsangehörigen aus Drittstaaten zu gewähren.

§40 Versagungsgründe

(1) Die Zustimmung nach § 39 ist zu versagen, wenn

1. das Arbeitsverhältnis auf Grund einer unerlaubten Arbeitsvermittlung oder Anwerbung zustande gekommen ist,

2. der Arbeitnehmer als Leiharbeiter (§ 1 Abs. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes) tätig werden will.

(2) Die Zustimmung kann versagt werden, wenn

1. der Ausländer gegen § 404 Abs. 1 oder 2 Nr. 2 bis 13 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch, § 10 oder § 11 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes oder gegen die §§ 15, 15a oder § 16

Abs. 1 Nr. 2 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes schuldhaft verstoßen hat oder
2. wichtige Gründe in der Person des Arbeitnehmers vorliegen.

Beschäftigungsverfahrensverordnung (BeschVerfV) 2

Verordnung über das Verfahren und die Zulassung von im Inland lebenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung (Beschäftigungsverfahrensverordnung – BeschVerfV) vom 22. November 2004

Teil 1:

Zulassung von im Inland lebenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung

Abschnitt 1:

Zustimmungsfreie Beschäftigungen

§ 1 Grundsatz

Die Erlaubnis zur Ausübung einer Beschäftigung für Ausländer,

1. die eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, die kein Aufenthaltstitel zum Zwecke der Beschäftigung ist (§§ 17, 18 und 19 des Aufenthaltsgesetzes) oder die nicht schon aufgrund des Aufenthaltsgesetzes zur Beschäftigung berechtigt (§ 4 Abs. 2 Satz 3 des Aufenthaltsgesetzes),
2. denen der Aufenthalt im Bundesgebiet gestattet ist (§ 61 Abs. 2 des Asylverfahrensgesetzes) und
3. die eine Duldung nach § 60a des Aufenthaltsgesetzes besitzen

kann in den Fällen der §§ 2 bis 4 ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erteilt werden.

§ 2 Zustimmungsfreie Beschäftigungen nach der Beschäftigungsverordnung

Die Ausübung von Beschäftigungen nach § 2 Nr. 1 und 2, §§ 3, 4 Nr. 1 bis 3, §§ 5, 7 Nr. 3 bis 5, § 9 und 12 der Beschäftigungsverordnung kann Ausländern ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erlaubt werden.

§ 3 Beschäftigung von Familienangehörigen

Keiner Zustimmung bedarf die Ausübung einer Beschäftigung von Ehegatten, Lebenspartnern, Verwandten und Verschwägerten ersten Grades eines Arbeitgebers in dessen Betrieb, wenn der Arbeitgeber mit diesen in häuslicher Gemeinschaft lebt.

§ 4 Sonstige zustimmungsfreie Beschäftigungen

Keiner Zustimmung bedarf die Ausübung einer Beschäftigung von Ausländern, die vorwiegend zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden.

Abschnitt 2:

Zustimmungen zu Erlaubnissen zur Ausübung einer Beschäftigung ohne Vorrangprüfung

§ 5 Grundsatz

Die Bundesagentur für Arbeit kann die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung abweichend von § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes nach den Vorschriften dieses Abschnitts erteilen.

§ 6 Fortsetzung eines Arbeitsverhältnisses

Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung kann ohne Prüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden, wenn der Ausländer seine Beschäftigung nach Ablauf der Geltungsdauer einer für mindestens ein Jahr erteilten Zustimmung bei demselben Arbeitgeber fortsetzt. Dies gilt nicht für Beschäftigungen, für die nach dieser Verordnung, der Beschäftigungsverordnung oder einer zwischenstaatlichen Vereinbarung eine zeitliche Begrenzung bestimmt ist.

§ 7 Härtefallregelung

Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung kann ohne Prüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden, wenn deren Versagung unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des einzelnen Falles eine besondere Härte bedeuten würde.

§ 8 Ausbildung und Beschäftigung von im Jugendalter eingereisten Ausländern

Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung kann bei Ausländern, die vor Vollendung

des 18. Lebensjahres eingereist sind und eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, ohne Prüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden für

1. eine Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis, wenn der Ausländer im Inland
 - a) einen Schulabschluss einer allgemeinbildenden Schule erworben hat, oder
 - b) an einer einjährigen schulischen Berufsvorbereitung,
 - c) an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder
 - d) an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz regelmäßig und unter angemessener Mitarbeit teilgenommen hat, oder
2. eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf, wenn der Ausländer einen Ausbildungsvertrag abschließt.

Die Zustimmung wird ohne Beschränkungen nach § 13 erteilt.

§ 9 Beschäftigung bei Vorbeschäftigungszeiten oder längerfristigem Voraufenthalt

(1) Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung kann ohne Prüfung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes Ausländern erteilt werden, die eine Aufenthaltserlaubnis besitzen und

1. drei Jahre rechtmäßig eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Bundesgebiet ausgeübt haben oder

2. sich seit vier Jahren im Bundesgebiet ununterbrochen erlaubt oder geduldet aufhalten; Unterbrechungszeiten werden entsprechend § 51 Abs. 1 Nr. 7 des Aufenthaltsgesetzes berücksichtigt.

(2) Auf die Beschäftigungszeit nach Absatz 1 Nr. 1 werden nicht angerechnet Zeiten

1. von Beschäftigungen, die vor dem Zeitpunkt liegen, an dem der Ausländer aus dem Bundesgebiet unter Aufgabe seines gewöhnlichen Aufenthaltes ausgereist war,

2. einer nach dem Aufenthaltsgesetz oder der Beschäftigungsverordnung zeitlich begrenzten Beschäftigung oder

3. einer Beschäftigung, für die der Ausländer auf Grund dieser Verordnung, der Beschäftigungsverordnung oder auf Grund einer zwischenstaatlichen Vereinbarung von der Zustimmungspflicht für eine Beschäftigung befreit war.

(3) Auf die Aufenthaltszeit nach Absatz 1 Nr. 2 werden Zeiten eines Aufenthaltes nach § 16 des

Aufenthaltsgesetzes nur zur Hälfte und nur bis zu zwei Jahren angerechnet.

(4) Die Zustimmung wird ohne Beschränkungen nach § 13 erteilt.

Abschnitt 3: Zulassung von geduldeten Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung

§ 10 Grundsatz

Geduldeten Ausländern (§ 60a des Aufenthaltsgesetzes) kann mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt werden, wenn sie sich seit einem Jahr erlaubt oder geduldet im Bundesgebiet aufgehalten haben. Die §§ 39 bis 41 des Aufenthaltsgesetzes gelten entsprechend.

§ 11 Versagung der Erlaubnis

Geduldeten Ausländern darf die Ausübung einer Beschäftigung nicht erlaubt werden, wenn sie sich in das Inland begeben haben, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen, oder wenn bei diesen Ausländern aus von ihnen zu vertretenden Gründen aufenthaltsbeendende Maßnahmen nicht vollzogen werden können. Zu vertreten hat ein Ausländer die Gründe insbesondere, wenn er das Abschiebungshindernis durch Täuschung über seine Identität oder seine Staatsangehörigkeit oder durch falsche Angaben herbeiführt.

Teil 2:

Zuständigkeits- und Verfahrensregelungen

§ 12 Zuständigkeit

(1) Die Entscheidung über die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung trifft die Agentur für Arbeit, in deren Bezirk der Ort der Beschäftigung der betreffenden Person liegt. Als Beschäftigungsort gilt der Ort, an dem sich der Sitz des Betriebes oder der Niederlassung des Arbeitgebers befindet. Bei Beschäftigungen mit wechselnden Arbeitsstätten gilt der Sitz der für die Lohnabrechnung zuständigen Stelle des Arbeitgebers als Beschäftigungsort.

(2) Die Bundesagentur für Arbeit kann die Zuständigkeit für bestimmte Berufs- oder Personengruppen aus Zweckmäßigkeitsgründen anderen Dienststellen ihres Geschäftsbereichs übertragen.

§ 13 Beschränkung der Zustimmung

(1) Die Zustimmung zur Ausübung einer Be-

schäftigung kann hinsichtlich

1. der beruflichen Tätigkeit,
2. des Arbeitgebers,
3. des Bezirkes der Agentur für Arbeit und
4. der Lage und Verteilung der Arbeitszeit beschränkt werden.

(2) Die Zustimmung wird für die Dauer der Beschäftigung, längstens für drei Jahre erteilt.

§14 Reichweite der Zustimmung

(1) Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung wird jeweils zu einem bestimmten Aufenthaltstitel erteilt.

(2) Ist die Zustimmung zu einem Aufenthaltstitel erteilt worden, so gilt die Zustimmung im

Rahmen ihrer zeitlichen Begrenzung auch für jeden weiteren Aufenthaltstitel fort. Ist der Aufenthaltstitel aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen erteilt worden, gilt die Zustimmung abweichend von Satz 1 für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach §18 des Aufenthaltsgesetzes nicht fort.

(3) Absatz 1 und 2 Satz 1 gelten entsprechend für die erteilte Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung an Personen, die eine Aufenthaltsgestattung oder Duldung besitzen.

(4) Ist die Zustimmung für ein bestimmtes Beschäftigungsverhältnis erteilt worden, erlischt sie mit der Beendigung dieses Beschäftigungsverhältnisses.

Beschäftigungsverordnung (BeschV)

3

Verordnung über die Zulassung von neu einreisenden Ausländern zur Ausübung einer Beschäftigung (Beschäftigungsverordnung – BeschV) vom 22. November 2004

§2 Aus- und Weiterbildungen

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels für ein Praktikum

1. während eines Aufenthaltes zum Zweck der schulischen Ausbildung oder des Studiums (§16 des Aufenthaltsgesetzes), das vorgeschriebener Bestandteil der Ausbildung oder zur Erreichung des Ausbildungszieles nachweislich erforderlich ist,

2. im Rahmen eines von der Europäischen Gemeinschaft finanziell geförderten Programms,

3. bis zu einem Jahr im Rahmen eines nachgewiesenen internationalen Austauschprogramms von Verbänden und öffentlich-rechtlichen Einrichtungen oder studentischen Organisationen im Einvernehmen mit der Bundesagentur für Arbeit oder

4. an Fach- und Führungskräfte, die ein Stipendium aus öffentlichen deutschen Mitteln, Mitteln der Europäischen Gemeinschaft oder Mitteln internationaler zwischenstaatlicher Organisationen erhalten (Regierungspraktikanten).

§3 Hochqualifizierte

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung einer Niederlassungserlaubnis an Hochqualifizierte nach §19 Abs.2 des Aufenthaltsgesetzes.

§4 Führungskräfte

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

1. leitende Angestellte mit Generalvollmacht oder Prokura,
2. Mitglieder des Organs einer juristischen Person, die zur gesetzlichen Vertretung berechtigt sind,
3. Gesellschafterinnen und Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft oder Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit diese durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind oder
4. leitende Angestellte eines auch außerhalb Deutschlands tätigen Unternehmens für eine Beschäftigung auf Vorstands-, Direktions-, und Geschäftsleitungsebene oder für eine Tätigkeit in sonstiger leitender Position, die für die Entwicklung des Unternehmens von entscheidender Bedeutung ist.

§5 Wissenschaft, Forschung und Entwicklung

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

1. wissenschaftliches Personal von Hochschulen und Forschungseinrichtungen in Forschung und Lehre, von Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen sowie an Lehrkräfte zur Sprachvermittlung an Hochschulen,
2. Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler an einer Hochschule oder an einer

öffentlich-rechtlichen oder überwiegend aus öffentlichen Mitteln finanzierten oder als öffentliches Unternehmen in privater Rechtsform geführten Forschungseinrichtung,
3. Ingenieure und Techniker als technische Mitarbeiter im Forschungsteam einer Gastwissenschaftlerin oder eines Gastwissenschaftlers oder
4. Lehrkräfte öffentlicher Schulen oder staatlich anerkannter privater Ersatzschulen.

§7 Besondere Berufsgruppen

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

1. Personen einschließlich ihres Hilfspersonals, die unter Beibehaltung ihres gewöhnlichen Wohnsitzes im Ausland in Vorträgen oder in Darbietungen von besonderem wissenschaftlichen oder künstlerischen Wert oder bei Darbietungen sportlichen Charakters im Inland tätig werden, wenn die Dauer der Tätigkeit drei Monate innerhalb von zwölf Monaten nicht übersteigt,
2. Personen, die im Rahmen von Festspielen oder Musik- und Kulturtagen beschäftigt oder im Rahmen von Gastspielen oder ausländischen Film- und Fernsehproduktionen entsandt werden, wenn die Dauer der Tätigkeit drei Monate innerhalb, von zwölf Monaten nicht übersteigt,
3. Personen, die in Tagesdarbietungen bis zu fünfzehn Tage im Jahr auftreten, oder
4. Berufssportlerinnen und Berufssportler oder Berufstrainerinnen und Berufstrainer, deren Einsatz in deutschen Sportvereinen oder vergleichbaren am Wettkampfsport teilnehmenden sportlichen Einrichtungen vorgesehen ist, wenn sie das 16. Lebensjahr vollendet haben und der Verein oder die Einrichtung ein Bruttogehalt zahlt, das mindestens 50 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Rentenversicherung beträgt und der für die Sportart

zuständige deutsche Spitzenverband im Einvernehmen mit dem Deutschen Sportbund die sportliche Qualifikation als Berufssportlerin oder Berufssportler oder die fachliche Eignung als Trainerin oder Trainer bestätigt,
5. Fotomodelle, Werbetypen, Mannequins oder Dressmen, wenn der Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit die Beschäftigungen vor deren Aufnahme angezeigt hat.

§9 Beschäftigungen, die nicht in erster Linie dem Erwerb dienen

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an

1. Personen, die im Rahmen eines gesetzlich geregelten oder auf einem Programm der Europäischen Gemeinschaft beruhenden Freiwilligendienstes beschäftigt werden, oder
2. vorwiegend aus karitativen oder religiösen Gründen Beschäftigte.

§12 Internationale Sportveranstaltungen

Keiner Zustimmung bedarf die Erteilung eines Aufenthaltstitels an Personen, die zur Vorbereitung, Teilnahme, Durchführung und Nachbereitung internationaler Sportveranstaltungen durch das jeweilige Organisationskomitee akkreditiert werden, soweit die Bundesregierung Durchführungsgarantien übernommen hat, insbesondere

1. die Repräsentanten, Mitarbeiter und Beauftragten von Verbänden oder Organisationen einschließlich Schiedsrichter und Schiedsrichterassistenten,
2. die Spieler und bezahltes Personal der teilnehmenden Mannschaften,
3. die Vertreter der offiziellen Verbandspartner und offizielle Lizenzpartner,
4. die Vertreter der Medien einschließlich des technischen Personals, die Mitarbeiter der Fernseh- und Medienpartner.

4 Amtliche Begründung zu §8 BeschVerfV im Gesetzgebungsverfahren

Ausbildung und Beschäftigung von ausländischen Jugendlichen:

Die Vorschrift folgt im Wesentlichen der Regelung des §2 Abs.3 und 4 ArGV und der Empfehlung des Ausschusses für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages zum

Entwurf des Zuwanderungsgesetzes (Bundestagsdrucksache 14/8414). Aus integrationspolitischen Gründen gibt die Regelung ausländischen Jugendlichen einen uneingeschränkten Zugang zur Ausbildung und Beschäftigung, auch soweit sie dieses Recht nicht schon auf

Grund des Aufenthaltsgesetzes (§ 29 Abs. 5 AufenthG) haben. Angesichts der schwierigen Ausbildungsplatzsituation und den vorgesehenen Regelungen des Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt

(»Hartz IV«) ist diesen ausländischen Jugendlichen – ohne Aufgabe des politischen Ziels, Ausbildung für alle Jugendlichen zu ermöglichen – notfalls auch der erleichterte Arbeitsmarktzugang zu gewähren.

Dienstanweisungen der Agentur für Arbeit

5

DA zu § 39 Aufenthaltsgesetz (AufenthG)

c) Ergibt die Arbeitsmarktprüfung, dass bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen, ist der Arbeitgeber darauf hinzuweisen, dass eine Zustimmung nicht erteilt werden kann. Er ist darüber zu beraten, dass mit Erteilung eines Vermittlungsauftrags Vermittlungsvorschläge unterbreitet werden können.

Im Fall der Nichtbeachtung des Formschreibens sind alle nach Aktenlage für die vorgesehene Beschäftigung in Frage kommenden bevorrechtigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Bevorrechtigte Arbeitnehmer stehen auch dann zur Verfügung, wenn sie nur mit Förderung der Agentur für Arbeit vermittelt werden können.

Die Zustimmung kann nicht erteilt werden, wenn die Besetzung des freien Arbeitsplatzes durch geeignete bevorrechtigte Arbeitnehmer zwar möglich wäre, dies aber vom Arbeitgeber abgelehnt wird.

(2) Liegen offensichtliche Anhaltspunkte vor, dass die mögliche Einstellung eines bevorrechtigten Arbeitnehmers durch abwegige und überzogene Anforderungen an die Besetzung der Stelle verhindert werden soll, (z.B. Sprachkenntnisse, übertriebene Berufserfahrungen u. a.) kann die Zustimmung nach Anhörung des Arbeitgebers versagt werden.

(3) Bei einer Entscheidung nach § 39 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b AufenthG ist intensiv zu prüfen, ob

- a) örtlich, bundesweit und ggf. europaweit geeignete bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung stehen,
- b) mit Förderung der Agentur für Arbeit Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer eröffnet werden können,
- c) für berufsübergreifende Tätigkeiten Bewerber zur Verfügung stehen.

Stehen für die Stelle geeignete bevorrechtigte Arbeitnehmer zur Verfügung, sind diese dem

Arbeitgeber vorzuschlagen. Die Vermittlungsbemühungen sind zu dokumentieren. Das gilt auch dann, wenn sich der Ausländer die Stelle selbst gesucht hat. Über die Anfrage auf Zustimmung ist erst dann zu entscheiden, wenn die Ergebnisse zu den Vermittlungsvorschlägen vorliegen.

Die **Dauer der Arbeitsmarktprüfung** hat sich am Anforderungsprofil des Stellenangebots (SteA) und dem damit verbundenen Umfang der Vermittlungsbemühungen zu orientieren. Eine Mindestprüffrist ist nicht vorgesehen.

Der Arbeitgeber ist darauf hinzuweisen, dass er den Entscheidungsprozess erheblich verkürzen kann, wenn er der Bundesagentur für Arbeit die erforderlichen Angaben macht.

Das **ausschließliche Interesse** eines Arbeitgebers, einen bestimmten Ausländer zu beschäftigen, reicht für die Erteilung der Zustimmung nicht aus. Andernfalls würde der gesetzliche Vorrang deutscher Arbeitnehmer sowie bevorrechtigter Ausländer unterlaufen (vgl. BSG, Urt. vom 10.10.1978 -7/12 RA R 39/77 -).

Eine Zustimmung kann jedoch erteilt werden, wenn der Arbeitgeber aus **besonderen, objektiv und sachlich gerechtfertigten Gründen**, die in seinem individuellen Geschäftsinteresse liegen, die Beschäftigung eines bestimmten Ausländers anstrebt und wenn durch die Versagung der Zustimmung für diesen Ausländer eine Entlastung des Arbeitsmarktes für bevorrechtigte Arbeitnehmer nicht eintreten kann.

Die Agentur für Arbeit kann Dritte zur Beurteilung einschalten. Die Prüfung ist im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens durchzuführen. Das Prüfungsergebnis ist als Entscheidungsgrundlage zu dokumentieren.

Die Zustimmung ist zu versagen, wenn

- sich durch die Beschäftigung des Ausländers nachteilige Wirkungen auf den Arbeitsmarkt ergeben, bzw.
- nach Einzelfallprüfung Deutsche bzw. Aus-

länder, die diesen hinsichtlich der Beschäftigungsaufnahme rechtlich gleichgestellt sind, zur Verfügung stehen.

Zu Absatz 2 Satz 1 Nr. 2

Das Verfahren wird künftig zusätzlich dadurch flexibilisiert und erleichtert, dass die Agentur für Arbeit die Prüfung für einzelne Berufsgruppen und Wirtschaftszweige vorwegnehmen und feststellen kann, dass die Besetzung offener Stellen in diesen Berufsgruppen mit ausländischen Bewerbern arbeitsmarkt- und integrationspolitisch verantwortbar ist.

Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn in bestimmten Berufsgruppen oder Wirtschaftszweigen längerfristig Arbeitskräftemangel besteht.

Die Entscheidung ist regelmäßig zu überprüfen und an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes anzupassen.

Zu Absatz 2 Satz 1 letzter Halbsatz

Nach § 39 Absatz 2 Satz 1 letzter Halbsatz AufenthG kann die Zustimmung nur erteilt werden, wenn der Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer beschäftigt werden soll. Mit dieser Regelung soll zum einen der Ausländer vor Ausbeutung geschützt, zum anderen ein Verdrängungseffekt zu Ungunsten bevorrechtigter Arbeitnehmer verhindert werden.

Bei der Beurteilung der Sachlage durch die Vermittlungsfachkräfte ist zu prüfen, ob das Stellenangebot / die Tätigkeitsbeschreibung den Erfordernissen des § 36 SGB III – Grundsätze der Vermittlung – entspricht. Ist dies nicht der Fall, ist die Zustimmung zu versagen.

(1.1) Nach § 36 Absatz 1 SGB III darf eine Agentur für Arbeit nur vermitteln, wenn das zu begründende Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis nicht gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

Der Begriff Gesetz bedeutet hier Gesetz im materiellen Sinne, also formelle Gesetze, Rechtsverordnungen und Satzungen. In Betracht kommen:

- Gesetze, die das Arbeitnehmerschutzrecht regeln (ArbeitsschutzG, Arbeitsstätten-VO, Gefahrenstoff-VO, ArbeitszeitrechtsG, JArbSchG, MuSchG, Teile der GewO etc.), siehe DA 1.39.220–221 und 223
- das Berufsbildungsgesetz (BBiG),
- allgemeine Strafvorschriften, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Bestimmungen sowie
- normative Teile von Tarifverträgen (Ar-

beitsvergütungen, sonstige Arbeitsbedingungen) handeln. [sic!]

Ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis kann nach seinem Zweck oder auf Grund seiner Arbeitsbedingungen **sittenwidrig** sein. Das ist beispielsweise der Fall, wenn

- es auf die Erbringung sittlich anstößiger Leistungen gerichtet ist, siehe DA 1.39.222
- Arbeitnehmer zur Übernahme der Haftung bei gefahrgeneigter Arbeit verpflichtet werden,
- Lohnbedingungen vereinbart werden, die in einem erheblichen Missverhältnis zum allgemeinen Lohnniveau vergleichbarer Arbeitnehmer stehen. Dies ist dann gegeben, wenn das Lohnangebot um mindestens 30% unter dem Tariflohn oder der ortsüblichen Entlohnung liegt (Lohnwucher).

(1.2) In Fällen nach § 36 Absatz 3 SGB III (Vermittlung in einen durch Arbeitskampf unmittelbar betroffenen Bereich) darf eine Zustimmung grundsätzlich nicht erteilt werden.

(2) Eine Zustimmung darf auch dann nicht erteilt werden, wenn die Agentur für Arbeit nach § 39 Absatz 2 SGB III die Vermittlungsbemühungen einstellt, weil die Arbeitsbedingungen der angebotenen Stelle gegenüber denen vergleichbarer Ausbildungs- oder Arbeitsplätze so ungünstig sind, dass sie arbeitsuchenden Bevorrechtigten insbesondere nach § 121 Absatz 2 und 3 SGB III nicht zumutbar sind.

Der Arbeitgeber ist vor Einstellung der Vermittlungsbemühungen darauf hinzuweisen.

(3) Besondere Bedeutung bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen kommt den Entlohnungsbedingungen zu. Von ungünstigeren Entlohnungsbedingungen als denen vergleichbarer deutscher Arbeitnehmer ist insbesondere dann auszugehen, wenn bei Vorhandensein eines entsprechenden Tarifvertrages der tarifliche Lohn unterschritten wird oder bei Nichtvorliegen eines Tarifvertrages bzw. bei Nichttarifgebundenheit des Arbeitgebers der für die betreffende Tätigkeit im Bezirk der Agentur für Arbeit übliche Lohn nicht gezahlt wird.

Das heißt:

- ein der Tätigkeit entsprechender Tariflohn ist zu zahlen, wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist,
- soweit ein für allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag vorliegt (z. B. der Tarifvertrag über das Sozialkassenverfahren im Baugewerbe), hat auch ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber die darin festgelegten Entlohnungsbedingungen einzuhalten,

• ein im Agenturbezirk ortsüblicher Lohn (vergleichbare Beschäftigung in vergleichbaren Betrieben) ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer nicht tarifgebunden ist und kein für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag vorliegt.

Nach dem Urteil des BSG vom 7.11.96 - 12 RK - 79/94 unterliegen Beschäftigte bei Tochtergesellschaften ausländischer Konzerne der Sozialversicherungspflicht in Deutschland. Das Urteil ist bei der Prüfung gem. § 39 AufenthG zu beachten. Bei **Entsendungen** sind die §§ 4 und 5 des SGB IV maßgeblich. In Zweifelsfällen sind die Einzugsstellen (z.B. AOK oder Ersatzkasse) zu beteiligen. [...]

(1) Das Jugendarbeitsschutzgesetz vom 12.4.1976 (BGBl. I S. 965) i.d.F. des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 24.2.97 (BGBl. I S. 311) und die Kinderarbeitsschutzverordnung vom 23.6.98 (BGBl. I S. 1508) sind zu beachten. Auszüge aus diesen Schutzvorschriften sind nachfolgend aufgeführt.

(2) Ob und inwieweit Kinder von Ausländern der Vollzeitschulpflicht unterliegen, regeln die jeweiligen Landesgesetze.

(3) Ergibt sich aus den vorgelegten Unterlagen eindeutig, dass ein Beschäftigungsverbot besteht, ist die Zustimmungsanfrage unter Hinweis auf die Rechtslage zurückzugeben.

DA zu § 7 Beschäftigungsverfahrensverordnung (BeschVerfV)

§7 Härtefallregelung

Die Zustimmung kann ohne Prüfung nach §39 Abs.2 Satz 1 Nr.1 Aufenthaltsgesetz erteilt werden, wenn deren Versagen unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse des einzelnen Falles eine besondere Härte bedeuten würde.

DA

Im Rahmen dieser Vorschrift werden die besonderen Verhältnisse beim ausländischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber berücksichtigt. Diese müssen so gewichtig sein, dass die Zustimmung unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zu erteilen ist. Ob eine solche Härte vorliegt, kann nur unter Würdigung der Gesamtumstände des Einzelfalles entschieden werden. Die Ausnahmegvorschrift ist eng auszulegen.

Die Arbeitsbedingungen sind zu überprüfen.

Die Gründe für die Entscheidung sind aktenkundig zu machen.

Rechtsprechung zur Härteregelung:

• Die Härteregelung räumt der BA weder ein Ermessen noch einen Spielraum bei der Beurteilung des unbestimmten Rechtsbegriffes der Härte ein.

• Zum Begriff der **Härte als Folge besonderer Familienverhältnisse** – Urteile des Bundessozialgerichts vom 21.3.1978 – 7 RAr 48/76, 30.5.1978 – 7 RAr 15/77 und 14.11.1978 7 RAr 23/77, 69/77

• Zum Begriff der Härte insbesondere bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit – Urteil des Bundessozialgerichts vom 19.6.1978 – 7 RAr 49/78.

• Die für ausländische Arbeitnehmer allgemein gültigen Verhältnisse stellen einen Härtefall nicht dar; Umstände, wie sie bei einer Vielzahl von ausländischen Arbeitnehmern auftreten können, rechtfertigen nicht die Annahme einer Härte (Urteil des Bundessozialgerichts vom 17.7.1980 – 7 RAr 20/79).

Zu den Verhältnissen, die bei einer Vielzahl von ausländischen Arbeitnehmern auftreten können, gehören schlechte wirtschaftliche Verhältnisse in der Heimat. Ihnen ist jeder ausländische Arbeitnehmer vor seiner Arbeitsaufnahme in der Bundesrepublik Deutschland ausgesetzt.

Dass ein Arbeitnehmer **Unterhaltungspflichten** zu erfüllen hat, stellt grundsätzlich keine Härte dar, das gilt auch, wenn die unterhaltsberechtigten Kinder in Zeiten geboren worden sind, in denen das Einkommen des Arbeitnehmers in der Bundesrepublik Deutschland gesichert war. Allerdings kann bei besonderen Verhältnissen eine Ausnahme möglich sein; sie kommt in Betracht, wenn die Nichterteilung der Zustimmung in wirtschaftlicher und sozialer Hinsicht Auswirkungen besonderer Art auf die Familie hat – Urteil des Bundessozialgerichts vom 8.10.1981 – 7 RAr 23/80.

Eine durch Versagung der Zustimmung bedingte **Arbeitslosigkeit** ist allein kein Grund für die Anwendung der Härteregelung.

Ehelichen Kindern sowie Stief- und Adoptivkindern deutscher Staatsangehöriger ist die Zustimmung bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres zu erteilen.

Ausländischen Ehegatten deutscher Staatsangehöriger, die keinen Aufenthaltstitel besitzen, ist die Zustimmung zu erteilen.

Zur Vermeidung von Härten kann gem. §31 Abs. 2 AufenthG auf den zweijährigen Bestand

der ehelichen Lebensgemeinschaft verzichtet werden. In diesen Fällen ist die Zustimmung bei Anfrage der Ausländerbehörde ebenfalls unter Härtegesichtspunkten zu erteilen.

Zuwanderer[n] jüdischen Glaubens ist die Zustimmung zu erteilen. Dies gilt auch, wenn sie sich zunächst in einem Drittland aufgehalten haben. Für die Zugehörigkeit zu diesem Personenkreis genügt es, dass ein Elternteil Jude ist.

Im Rahmen der Härteregelung ist die Zustimmung auch für folgende Personengruppen zu erteilen:

- a) ausländischen Arbeitnehmern, die als Betriebsratmitglieder oder als Schwerbehinderte einen Kündigungsschutz haben
- b) ausländischen Arbeitnehmerinnen für die Dauer des Kündigungsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz.

Bei Ausländern, die im Zeugenschutzprogramm aufgenommen wurden, setzen sich die zuständigen Polizeidienststellen mit den bekannten Ansprechpartnern der Agenturen für Arbeit in Verbindung.

Es sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden:

1. Traumatisierte Flüchtlinge, denen die Ausländerbehörde eine Duldung/ Aufenthaltserlaubnis wegen eines behandlungsbedürftigen Traumas erteilt hat, erhalten einen Arbeitsmarktzugang, wenn der behandelnde Facharzt oder ein Psychologischer Psychotherapeut bestätigt, dass die angestrebte Beschäftigung Bestandteil der Therapie ist.

2. Traumatisierte Flüchtlinge, denen die Ausländerbehörde **keine** Duldung/ Aufenthaltserlaubnis wegen eines behandlungsbedürftigen Traumas sondern aus anderen Gründe erteilt hat, kann unter den übrigen Voraussetzung von Nr.1 ein Arbeitsmarktzugang ermöglicht werden, wenn die Ausländerbehörde bestätigt, dass in den nächsten drei Monaten keine aufenthaltsbeendende Maßnahmen bevorstehen.

Familienangehörige können keinen Anspruch aus der festgestellten Traumatisierung eines anderen Familienmitgliedes ableiten.

DA zu § 8 Beschäftigungsverfahrensverordnung (BeschVerfV)

§ 8 Ausbildung und Beschäftigung von im Jugendalter eingereisten Ausländern

Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung kann bei Ausländern, die vor

Vollendung des 18. Lebensjahres eingereist sind und eine Aufenthaltserlaubnis besitzen, ohne Prüfung nach § 39 Abs.2 Satz 1 Nr. 1 des Aufenthaltsgesetzes erteilt werden, für

1. eine Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis, wenn der Ausländer im Inland

a) einen Schulabschluss einer allgemein bildenden Schule erworben hat, oder

b) an einer einjährigen schulischen Berufsvorbereitung,

c) an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch oder

d) an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz regelmäßig und unter angemessener Mitarbeit teilgenommen hat, oder

2. eine Berufsausbildung in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf, wenn der Ausländer einen Ausbildungsvertrag abschließt.

Die Zustimmung wird ohne Beschränkungen nach § 13 erteilt.

DA

(1) Aus integrationspolitischen Gründen gibt die Regelung ausländischen Jugendlichen einen **uneingeschränkten Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung**, soweit sie dieses Recht nicht schon auf Grund des Aufenthaltsgesetzes (§ 29 Abs.5) haben.

(2) Die Zustimmung wird unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeits-/ Ausbildungsstellenmarktes erteilt, d.h. eine Prüfung des Arbeits- und Ausbildungsstellenmarktes bedarf es nicht.

(3) Die Zustimmung ist auch ohne Nachweis eines konkreten Arbeits-/ Ausbildungsstellenplatzes möglich. D.h. eine Prüfung der vergleichbaren Arbeitsbedingungen ist nicht erforderlich.

Einen Anspruch nach dieser Regelung haben Ausländer, wenn sie

- vor Vollendung des 18. Lebensjahres eingereist sind und
- eine Aufenthaltserlaubnis besitzen.

Der Schulabschluss muss im Inland erworben worden sein. Die Anerkennung im Ausland abgelegter Schulabschlüsse durch deutsche Behörden führt nicht zu einem Anspruch.

Ein Schulabschluss im Sinne dieser Vorschrift liegt auch dann vor, wenn er außerhalb des allgemein- oder berufsbildenden Schulsystems er-

langt bzw. nachgeholt wird (VHS, Art. 5 Jugendsofortprogramm u. ä.).

Hierbei handelt es sich um Angebote berufsbildender Schulen wie z. B. Berufsvorbereitungsjahr oder Berufsprüfungsjahr (mit Sonderformen), die in Vollzeit, regelmäßig und unter angemessener Mitarbeit absolviert werden (Nachweis durch Zeugnis oder Bescheinigung der Schule).

Die Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG (Qualifizierungsbausteine) ist dann erfolgreich, wenn gem. §§ 6 und 7 Berufsbildungsvorbereitungsbescheinigungs-Verordnung vom 16. Juli 2003 ein entsprechendes Zeugnis ausgestellt wird. Eine Teilnahmebescheinigung gem. § 7 Abs. 2 genügt nicht.

Dies gilt auch für die Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung (EQJ) im Rahmen des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, wenn der Erfolg durch ein entsprechendes Zertifikat der zuständigen Stellen nachgewiesen wird.

Berufsausbildung ist

1. die betriebliche oder überbetriebliche Ausbildung in

- den Berufen, die nach § 25 Abs. 1 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) vom 14. August

1969 (BGBl. I S. 1112) als Ausbildungsberufe staatlich anerkannt sind oder die nach § 108 Abs. 1 BBiG als Ausbildungsberufe im Sinne von § 25 Abs. 1 BBiG gelten;

- den Gewerben der Anlage A der Handwerksordnung (HwO) in der Fassung vom 28. Dezember 1965 BGBl. 1966 I S. 1) zuletzt geändert durch das BBiG;

- den Ausbildungsverhältnissen, die nach § 28 Abs. 3 BBiG oder nach § 27 Abs. 2 HwO als Ausnahmen zugelassen sind (z. B. Ausbildungsgänge der Wirtschaft für Abiturienten);
- einer Berufsausbildung auf Grund von Ausbildungsregelungen für Behinderte nach § 48 BBiG bzw. nach § 42b HwO.

2. Die Berufsausbildung zum Schiffsmechaniker aufgrund der Verordnung vom 12. April 1994.

Die Voraussetzungen können nur von der Ausländerbehörde festgestellt werden. Auf die Einschaltung der Agentur für Arbeit kann daher verzichtet werden, wenn im Einvernehmen mit der Ausländerbehörde eine globale Zustimmung erfolgt ist. Die Ausländerbehörde hat die Agentur für Arbeit über die Erteilung eines Aufenthaltstitels zu unterrichten.

EU-Richtlinie 2003/9/EG vom 27.01.2003

6

RICHTLINIE 2003/9/EG DES RATES
vom 27. Januar 2003
zur Festlegung von Mindestnormen
für die Aufnahme von Asylbewerbern
in den Mitgliedstaaten

KAPITEL II

Allgemeine Bestimmungen über die Aufnahmebedingungen

[...]

Artikel 11 Beschäftigung

(1) Die Mitgliedstaaten legen einen mit der Einreichung des Asylantrags beginnenden Zeitraum fest, in dem der Asylbewerber keinen Zugang zum Arbeitsmarkt hat.

(2) Ist ein Jahr nach Einreichung des Asylantrags keine Entscheidung in erster Instanz ergangen und ist diese Verzögerung nicht durch Verschulden des Antragstellers bedingt, so beschließen die Mitgliedstaaten, unter welchen Voraussetzungen dem Asylbewerber Zugang

zum Arbeitsmarkt gewährt wird.

(3) Das Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt darf während eines Rechtsbehelfsverfahrens, bei dem Rechtsmittel gegen eine ablehnende Entscheidung in einem Standardverfahren aufschiebende Wirkung haben, bis zum Zeitpunkt, zu dem die ablehnende Entscheidung zugestellt wird, nicht entzogen werden.

(4) Aus Gründen der Arbeitsmarktpolitik können die Mitgliedstaaten Unionsbürgern und Angehörigen von Staaten, die Vertragsparteien des Übereinkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum sind, sowie Drittstaatsangehörigen mit rechtmäßigem Aufenthalt Vorrang einräumen.

Artikel 12 Berufliche Bildung

Die Mitgliedstaaten können Asylbewerbern ungeachtet der Möglichkeit des Zugangs zum Arbeitsmarkt den Zugang zur beruflichen Bildung gestatten.

Der Zugang zur beruflichen Bildung im Zusammenhang mit einem Arbeitsvertrag wird davon abhängig gemacht, inwieweit der betreffende Asylbewerber Zugang zum Arbeitsmarkt gemäß Artikel 11 hat.

KAPITEL IV **Bestimmungen betreffend besonders bedürftige Personen**

[...]

Artikel 17 Allgemeiner Grundsatz

(1) Die Mitgliedstaaten berücksichtigen in den nationalen Rechtsvorschriften zur Durchführung des Kapitels II betreffend die materiellen Aufnahmebedingungen sowie die medizinische Versorgung die spezielle Situation von besonders schutzbedürftigen Personen wie Minderjährigen, unbegleiteten Minderjährigen, Behinderten, älteren Menschen, Schwangeren, Alleinerziehenden mit minderjährigen Kindern und Personen, die Folter, Vergewaltigung oder

sonstige schwere Formen psychischer, physischer oder sexueller Gewalt erlitten haben.

(2) Absatz 1 gilt ausschließlich für Personen, die nach einer Einzelprüfung ihrer Situation als besonders hilfebedürftig anerkannt werden.

Artikel 18 Minderjährige

(1) Bei der Anwendung der Minderjährige betreffenden Bestimmungen der Richtlinie berücksichtigen die Mitgliedstaaten vorrangig das Wohl des Kindes.

(2) Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass Minderjährige, die Opfer irgendeiner Form von Missbrauch, Vernachlässigung, Ausbeutung, Folter, grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung gewesen sind oder unter bewaffneten Konflikten gelitten haben, Rehabilitationsmaßnahmen in Anspruch nehmen können und dass im Bedarfsfall eine geeignete psychologische Betreuung und eine qualifizierte Beratung angeboten wird.

Für das **Recht**

auf **Arbeit**

und **Bildung:**

Teilhabe

jetzt!

<http://www.equal-saga.info>

Vereinte Nationen, Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte

Artikel 23

(1) Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit

flüchtlinge

asylsuchende