

# **Die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen:**

Warum kulturelle Anpassung,  
Anreize und Eigenverantwortlichkeit  
wichtig sind

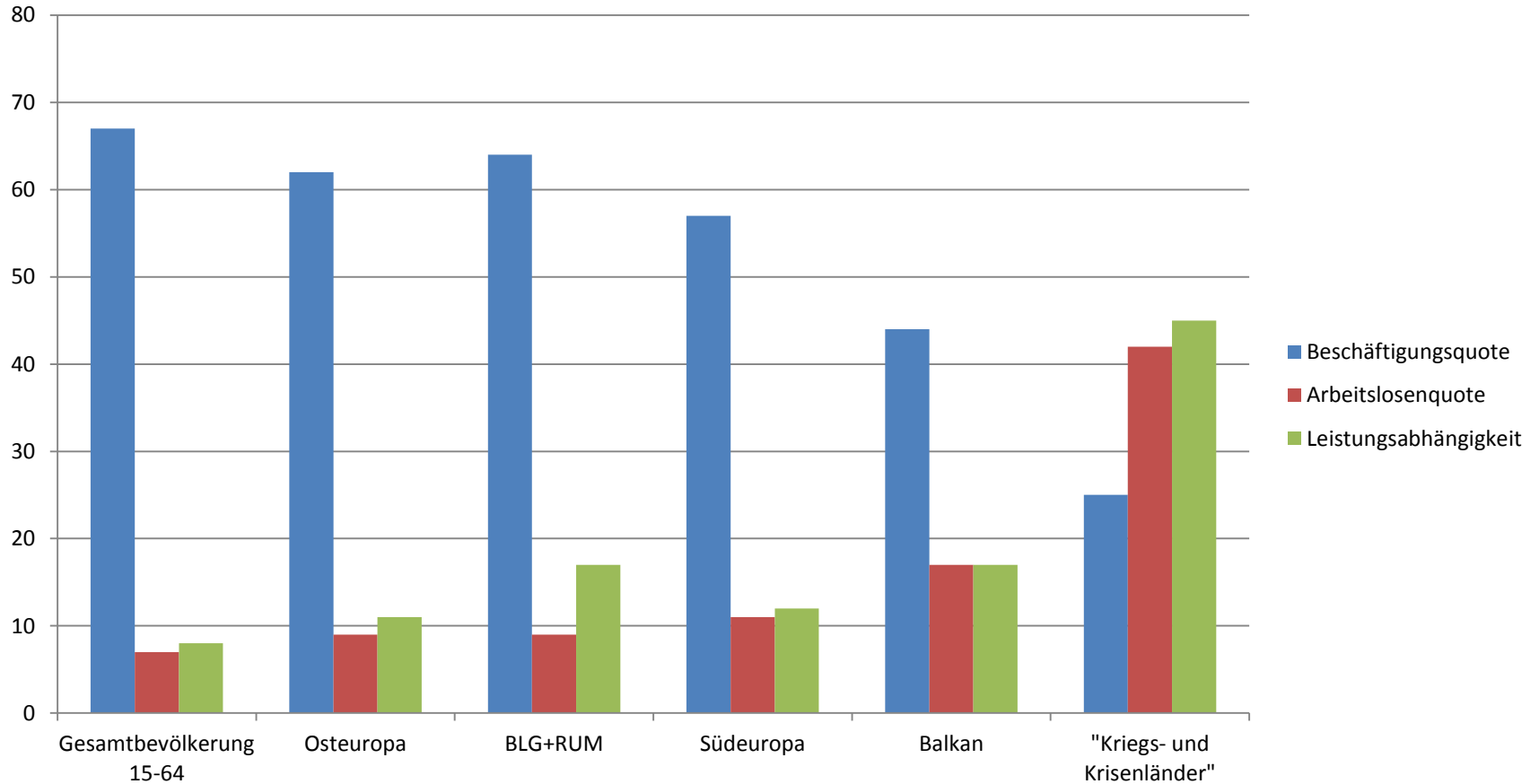
**Ruud Koopmans**

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

&

Humboldt Universität Berlin

# Die Herausforderung



Quelle: BA Arbeitsmarktdaten 2015

# **Die Bedeutung von sozio- kulturellen Faktoren für die Arbeitsmarktintegration**

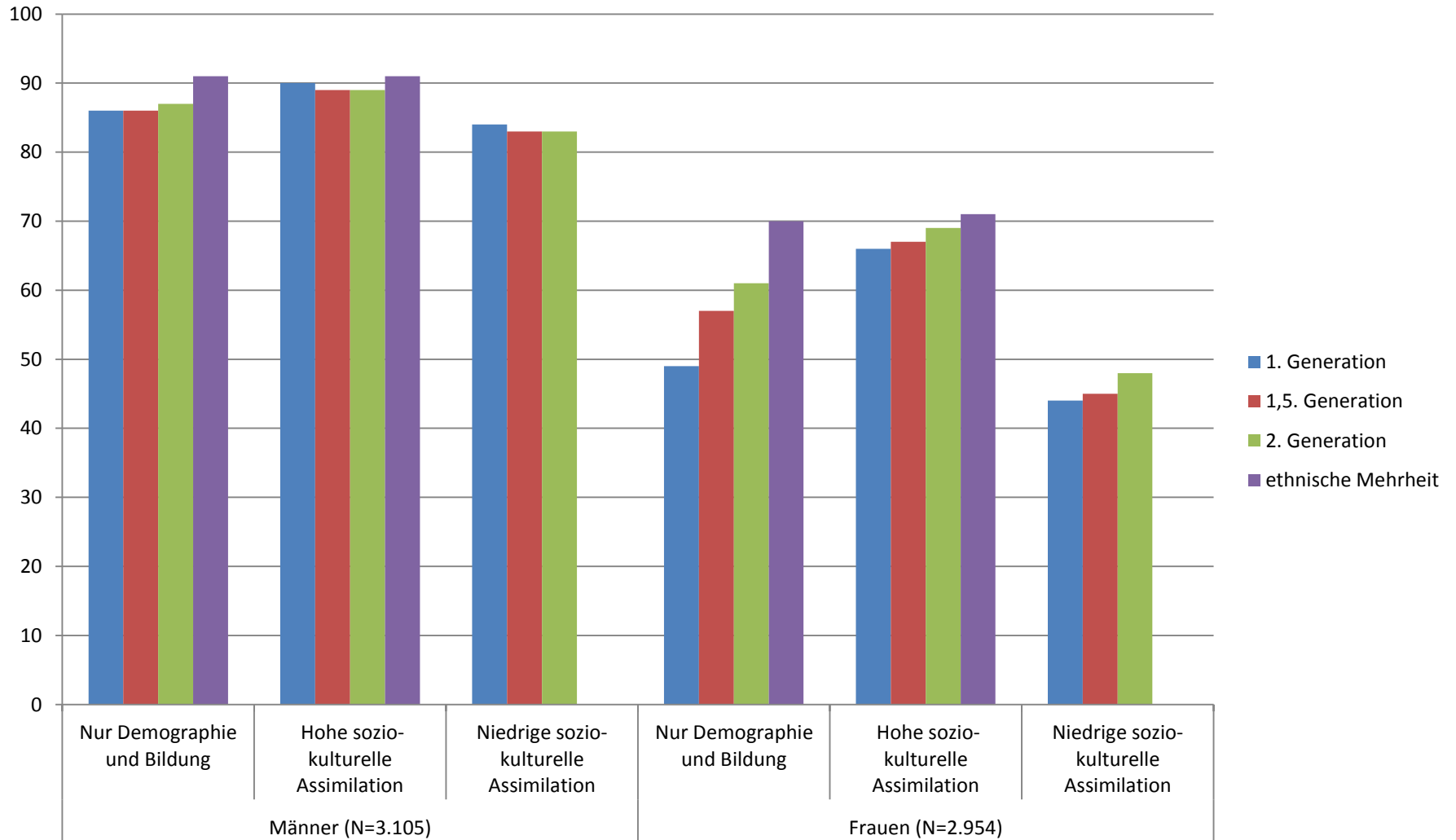
# Die „Eurislam“ Umfrage

- Sechs Länder: D, F, UK, NL, B, CH
- Vier überwiegend muslimische Zuwanderergruppen: Türken, Marokkaner, Pakistani und ex-Jugoslawische Muslime; sowie eine Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund
- Erste, „anderthalbte“ und zweite Generation
- > 7.000 Befragte; davon hier die 18-64-jährige Gruppe (etwa 6.000)

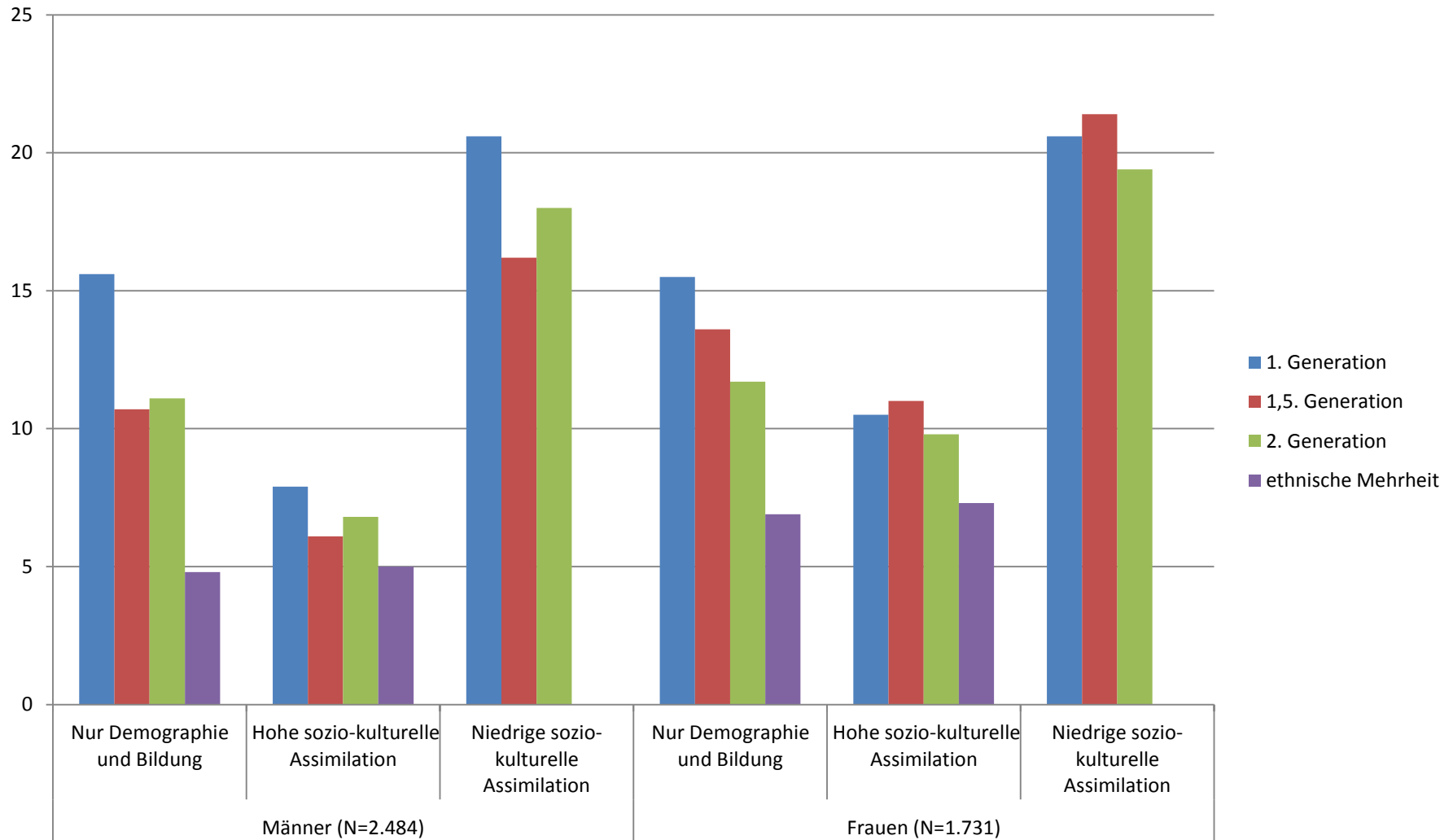
# Variablen

- Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit
- Bildungsstand und Demographie (Alter, Familienstand, Kinderzahl)
- Soziokulturelle Variablen: Sprachkenntnisse, Mediennutzung, interethnische soziale Kontakte (Nachbarn, Freunde, Familie), Wertvorstellungen über die Rolle der Frau
- Diskriminierungserfahrungen

# Ergebnisse: Erwerbsbeteiligung

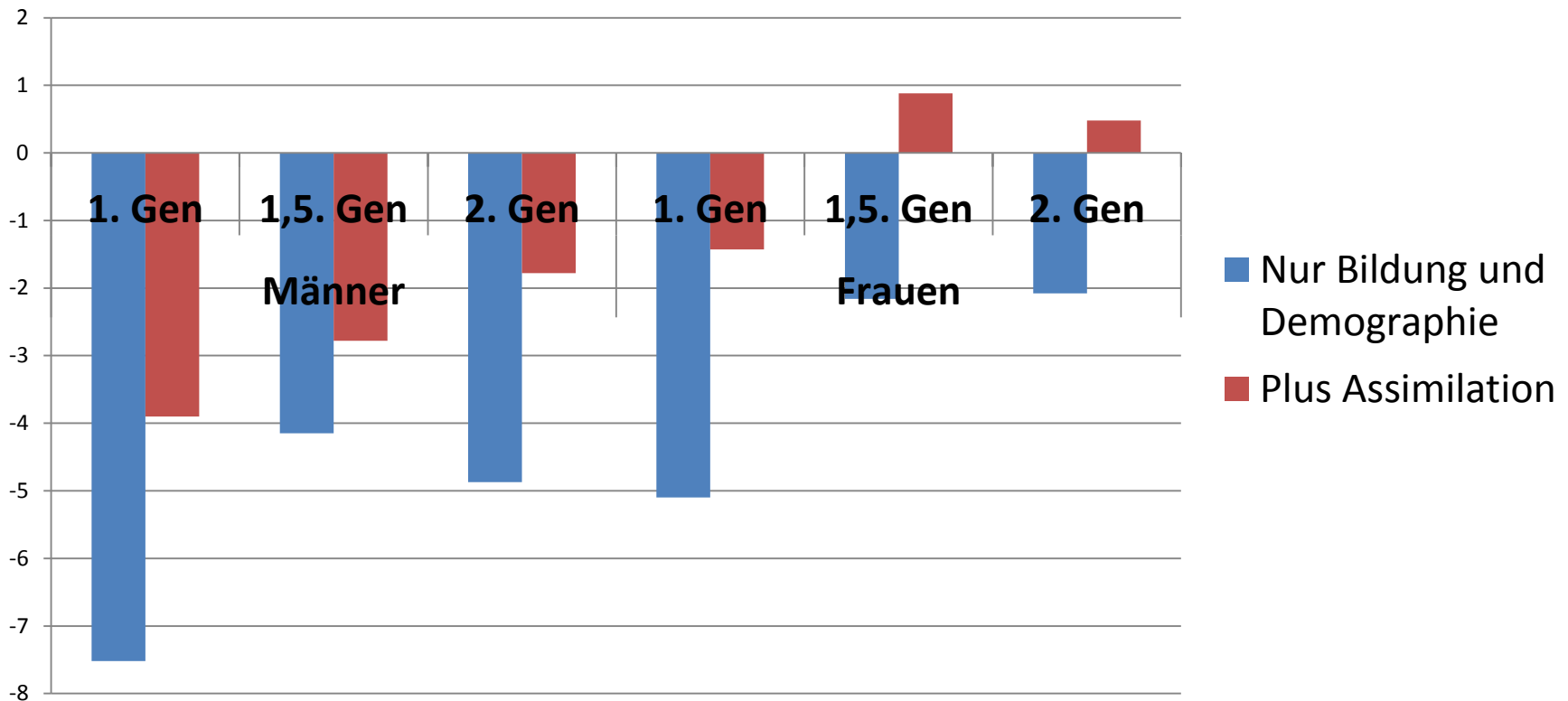


# Ergebnisse: Arbeitslosigkeit



# Ergebnisse: Berufsstatus

(ISEI Skala; SCIICS Umfrage; Referenz: Mehrheitsbevölkerung = 0)

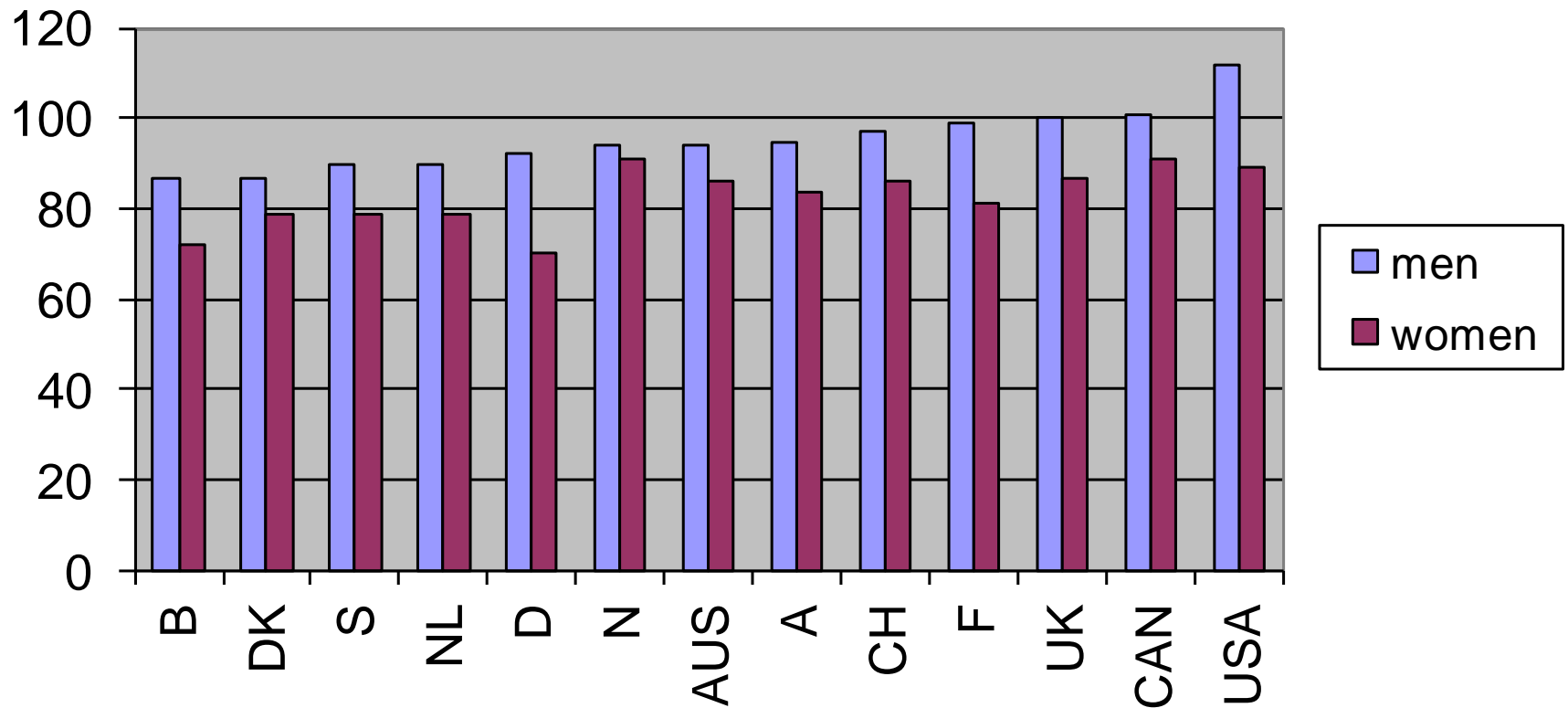


Zum Beispiel: der Unterschied zwischen einem einfachen Polizist und einem Polizeiinspektor beträgt 5 ISEI-Punkte; zwischen einem einfachen Polizist und einem Privaten Sicherheitsangestellten sind es 10 Punkte.



# **Die Rolle des Wohlfahrtsstaates**

# Relative Erwerbsbeteiligung (Bevölkerung ohne Migrationserfahrung=100) von Personen mit Migrationserfahrung (Quelle: OECD)



**Wie ist das neue  
Integrationsgesetz  
zu bewerten?**

- Anreize sind das Alpha und Omega erfolgreicher Integrationspolitik
- Wo der Wohlfahrtsstaat Marktanzreize abschwächt (vor allem am unteren Ende des Arbeitsmarktes) kommt es auf den Staat an, über Integrations- und Sprachkurse, Ausländerrecht und Sozialleistungsregelungen Anreize zu setzen: „fördern und fordern“
- Die Konditionierung des Zugangs von anerkannten Flüchtlingen zum permanenten Aufenthaltsstatus im neuen Gesetz ist deshalb ein wichtiger Schritt

- Soziokulturelle Integration wird stark behindert durch ethnische Konzentrationen
- Die Wohnsitzauflage kann deshalb positive Arbeitsmarkteffekte haben (neben natürlich andere Vorteilen im Schul-, Wohnungsbereich, Demographie usw.)
- Allerdings bringt es nichts, Flüchtlinge mechanisch unter Proportionalitätsgesichtspunkten zu verteilen, wenn das dazu führt, dass Flüchtlinge in strukturschwachen Regionen landen, wo keine hinreichende Nachfrage nach Arbeit existiert

**Die Implementation ist  
entscheidend**

## **Weg vom „Helfersyndrom“; Flüchtlinge nicht als Hilfsbedürftige betrachten sondern ihre Eigenverantwortung einfordern**

„Gerade bei Bewerbungsgesprächen gibt es viele Regeln zu beachten, die Flüchtlingen nicht immer bekannt sind. Eine gute Vorbereitung ist daher unbedingt erforderlich. Doch viele Flüchtlinge haben dafür keine Zeit“

„So stellen bestimmte Merkmale des deutschen Arbeitsmarktes für manche Flüchtlinge eine Herausforderung dar, etwa das mit täglich acht Stunden hohe Arbeitsvolumen“

„Allerdings ist es selbst für hochmotivierte Flüchtlinge eine Herausforderung nach einem vollen Arbeitstag abends noch genug Energie für einen Sprachkurs aufzubringen“

# **Interkulturelle Kompetenz einfordern?**

## **Ja, aber an allererster Stelle von denen, die hierher gekommen sind**

„Problematischer wird es häufig bei handfesten kulturellen Hürden – etwa in der Pflege. Dort müsse man angesichts der wachsenden Zahl älterer Menschen mit Migrationshintergrund jedoch auch über Veränderungen in den hiesigen Gewohnheiten nachdenken, speziell hinsichtlich geschlechtergetrennter Pflege, so der Tenor der Befragten“

„Größere Unternehmen nutzen ihre Möglichkeiten, um Strukturen aufzubauen, mit Hilfe derer sie ihre Belegschaft auf die Zusammenarbeit mit Flüchtlingen systematisch vorbereiten können. Ein Beispiel hierfür sind Schulungen zu interkultureller Kommunikation, in denen Situationen besprochen werden, in denen die unterschiedliche Sozialisierung zu Missverständnissen führen kann – etwa bei der Begrüßung mit oder ohne Handschlag  
.....“



„..... Kleinere und mittlere Betriebe haben keine Ressourcen für diese Art von Maßnahmen. Dafür finden sich hier oft quasi familiäre Strukturen mit einer hohen Bereitschaft der Mitarbeiter, sich für das Unternehmen und für ihre Kollegen einzusetzen. In diesem Umfeld finden sich für viele Herausforderungen oft ganz eigene pragmatische Lösungen. So wurde von einem Bäckerlehrling muslimischen Glaubens berichtet, der aus religiösen Gründen keinen Teig anfassen oder probieren konnte, dem Gelatine beigemischt war. Handschuhe und die Hilfe von Kollegen, die das Probieren übernahmen, reichten aus, um dieses Problem zu beheben“

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**