

Stand 29.09.2016

# Empfehlungen zur Qualitätssicherung bei der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

Vorgelegt von Trägern der Netzwerke IQ und IvAF

## Inhalt

I. Einleitung.....	2
II. Empfehlungen zur Qualitätssicherung bei der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in BMAS geförderten Programmen .....	3
A. Querschnittsempfehlungen .....	3
1. Vielfalt der Integrationswege beachten.....	3
2. Gleichberechtigte Partizipation sichern - Diskriminierung vermeiden .....	3
3. Zusammenarbeit, Schnittstellenübergänge und Transparenz ausbauen .....	4
B. Spezifische Qualitätsempfehlungen.....	4
4. Vorerfahrungen als Ressourcen berücksichtigen.....	4
5. Ab der Ankunft in Deutschland fördern .....	4
6. Gemeinsam individuelle Berufsperspektiven erarbeiten.....	5
7. Spracherwerb mit Arbeitsmarktintegration verknüpfen .....	6
8. Einstiegsprozesse in die Erwerbstätigkeit als kritische Phase begreifen .....	6
9. Verfestigung der Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln .....	7
10. Teilhabe als ganzheitlichen Prozess begreifen.....	8

## I. Einleitung

*„Herkunftsübergreifend sieht eine Mehrheit der Befragten Teilhabe am Arbeitsmarkt als mit Abstand wichtigstes Kriterium für eine Zugehörigkeit zur Gesellschaft in Deutschland.“<sup>i</sup>*

Dem Zugang zum Arbeitsmarkt kommt damit ein zentraler Stellenwert bei der Integration von Geflüchteten zu, wobei eine qualifikationsentsprechende Beschäftigung zu fairen Bedingungen das Ziel sein sollte. Unterqualifizierter, prekärer Beschäftigung muss daher von Anfang an entgegengewirkt werden. Frühzeitig ansetzende integrationsorientierte Beratung von Geflüchteten, ihre Qualifizierung und die Anerkennung ihrer Kompetenzen und Qualifikationen leisten hierzu einen unmittelbaren Beitrag.

Trotz fehlender repräsentativer Daten zur Entwicklung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zeigen verschiedene Erhebungen aus den vergangenen Jahren auf, dass Geflüchtete besonders in Branchen im niedrig entlohnten und unqualifizierten Bereich beschäftigt sind. Hier konkurrieren sie laut IAB stark mit anderen Zuwanderergruppen. Im Vergleich zu diesen verfügen sie über ein dauerhaft geringeres monatliches Durchschnittseinkommen, womit sie zu den am schlechtesten verdienenden Gruppen am deutschen Arbeitsmarkt gehören.<sup>ii</sup>

Für die Arbeit in Förderprogrammen wie „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ und „Integration von Asylbewerber/-innen und Flüchtlingen (IvAF, ESF Integrationsrichtlinie Bund)“ ergeben sich daraus zwei unterschiedliche Ansätze. Es geht zum einen um die Qualifizierung von Geflüchteten, damit sie, wenn überhaupt, nur vorübergehend im niedrig entlohnten Bereich tätig sind. Zum anderen geht es um die Stärkung Geflüchteter in ihrer Position als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. als Selbstständige, u. a. durch Empowerment und durch arbeitsrechtliche Beratung sowie um die interkulturelle Sensibilisierung aller beteiligten Arbeitsmarktakteure. Als Erfolgsfaktor hat sich dabei erwiesen, für Beratung und Intervention die gesamte Lebenslage der Zielgruppe in den Blick zu nehmen, wie aufenthaltsrechtliche Fragen, Gesundheit, zeitlich gedehnte bzw. unterbrochene Bildungsverläufe, Familienstatus, Zugang zu bzw. Ausschluss von Fördermöglichkeiten und Wohnsituation.

Die Qualitätsempfehlungen entstanden in Kooperation der Träger der Netzwerke IQ und IvAF, in diesem Rahmen vorhandene Erfahrungen fanden Berücksichtigung (u. a. Bilanzpapier der Bleiberechtsnetzwerke<sup>iii</sup>). **Sie richten sich an alle Akteure in von BMAS geförderten Programmen oder andere Akteure, die mit Geflüchteten arbeiten.**

Die Empfehlungen bilden nicht einzelne regionale Bedürfnisse ab und enthalten keine Programmspezifika von IQ oder IvAF. Das Papier soll vielmehr gemeinsame Qualitätskriterien identifizieren und die Möglichkeit eröffnen, diese über die Einzelarbeit vor Ort auf die Arbeit aller Arbeitsmarktakteure zu übertragen.

Viele der Empfehlungen gelten grundsätzlich auch für die Arbeitsmarktintegration anderer Zielgruppen. Angesichts der besonderen Bedarfe der Zielgruppe und der neuen (quantitativen) Dimension der Aufgabe ist eine gezielte Handreichung für diese Gruppe entstanden. In einem 2. Schritt wird eine Ausweitung der Qualitätsempfehlungen auf alle Gruppen im Kontext der Einwanderung angestrebt.

## II. Empfehlungen zur Qualitätssicherung bei der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in BMAS geförderten Programmen

### A. Querschnittsempfehlungen

#### 1. Vielfalt der Integrationswege beachten

1.1. Die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt ist in der Regel ein mehrstufiger und oft nicht linearer Prozess. Beratung, Bildung und Unterstützung müssen unterschiedliche Geschwindigkeiten der einzelnen Integrationsprozesse zulassen, um den individuellen Erfahrungen, Kompetenzen, Qualifikationen und Lebenssituationen geflüchteter Menschen gerecht zu werden. Dabei ist die Heterogenität der Zielgruppe zu beachten, differenziert darzustellen und der individuellen Lebenslage Rechnung zu tragen.

1.2. Um die zielgruppenspezifischen Hintergründe einschätzen und ihnen in weiteren Qualifizierungs- und Vermittlungsprozessen gerecht werden zu können, sind geeignete Beratungskompetenzen und -methoden bereitzustellen.

1.3. Bestmögliche Integrationschancen in den Arbeitsmarkt für Geflüchtete sollen durch die Berücksichtigung der Vielfalt der Zugangsmöglichkeiten und Integrationsangebote der unterschiedlichen Akteure erreicht werden, so dass im Integrationsprozess auf mehrere zur Verfügung stehende Handlungsoptionen hingearbeitet werden kann.

1.4. Um die heterogene Zielgruppe zu erreichen und die Vielfalt der Integrationswege zu erschließen, sollten Beratungsangebote möglichst in mehreren Sprachen vorgehalten werden. So sollen Institutionen möglichst viele Sprachen in der Beratung und Bildung von Geflüchteten anstreben, Materialien in mehreren Sprachen anbieten und die bedarfsgerechte Einbindung von Dolmetscherinnen und Dolmetschern sicherstellen. Dabei geht es nicht nur um die verschiedenen Herkunftssprachen (u. a. Arabisch, Farsi, Paschtu, Dari und Tigrinya), sondern auch um Angebote in Englisch, Französisch und in einfachem Deutsch.

#### 2. Gleichberechtigte Partizipation sichern - Diskriminierung vermeiden

2.1. Die Teilhabe an zivilgesellschaftlichem, sozialem und politischem Engagement, arbeitsmarktorientierten Netzwerken und vielfältigen Bildungsangeboten soll für Geflüchtete zugänglich gemacht und gefördert werden.

2.2. Geflüchtete und insbesondere geflüchtete Frauen sollten unabhängig von ihrer Herkunft als gleichberechtigte Individuen mit Stärken und Kompetenzen angesprochen und gefördert werden.

2.3. Diskriminierungsrisiken in Institutionen, Unternehmen etc. müssen identifiziert, sichtbar gemacht und schrittweise abgebaut werden, damit eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglicht werden kann.

2.4. Rassismus und Fremdenfeindlichkeit wird aktiv entgegengewirkt. Jedes Programm bzw. Projekt und jede Institution wendet entsprechende Maßnahmen, wie z. B. ein Antidiskriminierungskonzept, Angebote für die jeweilige Zielgruppe (Trainings, Empowerment) an und strebt die Integration regionaler Fachorganisationen der Antidiskriminierungsarbeit in die Netzwerke an.

2.5. Zu den Querschnittsaufgaben aller Aktivitäten gehört die Information und Einbeziehung der Zivilgesellschaft, um Vorurteile und Ängste bewusst zu machen und abzubauen. Ziel ist dabei die positive öffentliche Wahrnehmung der Integration von Geflüchteten und damit auch ein positives Umfeld für die Integration in Erwerbstätigkeit.

### 3. Zusammenarbeit, Schnittstellenübergänge und Transparenz ausbauen

3.1. Eine nachhaltige, effektive und enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren im Bereich der Arbeitsmarktintegration sowie weiteren beteiligten Akteuren (u. a. Flüchtlingsrat, Kommunal- und Landesverwaltung, Wirtschaft, Migrantenselbstorganisation, Arbeitsverwaltung, Bildungsanbieter/-einrichtungen, Kommunal- und Landesvertretung, Ausländerbehörde, Wohlfahrtsverbände, Gewerkschaften, Zivilgesellschaft) wird durch den Aufbau bzw. die Öffnung regionaler und lokaler Strukturen und Bündnisse zur fairen Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten erreicht. Diese beruhen auf der Voraussetzung, dass alle Beteiligten, die für den regelmäßigen gegenseitigen Austausch sowie weitere Aktivitäten zur Vernetzung benötigten Ressourcen sicherstellen.

3.2. Um Informationsdefizite und Doppelstrukturen zu vermeiden, werden die Maßnahmen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten koordiniert, z. B. in Integrationsanlaufstellen.

3.3. Um die Arbeit der beteiligten Akteure nachhaltig zu verbessern, werden diese seitens der regionalen IQ- oder IvAF-Projekte regelmäßig über bestehende Initiativen und Programme mit dem Ziel der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten informiert und ggf. geschult.

## B. Spezifische Qualitätsempfehlungen

### 4. Vorerfahrungen als Ressourcen berücksichtigen

4.1. Der erste Schritt in Richtung gelingender Arbeitsmarktintegration ist die Erfassung der individuellen Kompetenzen, Erwartungen und Ziele der Geflüchteten.

4.2. Bei Beratung, Kompetenzerfassung und Qualifizierung muss der spezifische Einzelfall Maßstab sein, wobei individuelle Kompetenzen und sozialer Hintergrund im Fokus stehen sollten. Für die Beratung sind weder das Herkunftsland, noch der aufenthaltsrechtliche Status oder der etwaige zu erwartende Erfolg von Beratungen oder Maßnahmen entscheidend. Maßgeblich für die Teilnahme an Maßnahmen ist zunächst nur der Arbeitsmarktzugang, der bei Arbeitsmarktprogrammen gegeben sein muss.

4.3. In der Beratung, Kompetenzerfassung und Qualifizierung werden auch Ressourcen der Geflüchteten hinsichtlich Selbstständigkeit bzw. Gründung berücksichtigt.

### 5. Ab der Ankunft in Deutschland fördern

5.1. Ein schneller Zugang von Geflüchteten zu den Angeboten der Arbeitsagenturen, Jobcenter, Integrationsanlaufstellen und Unterstützungsstrukturen ist von entscheidender Bedeutung für eine gelungene und faire Arbeitsmarktintegration.

5.2. Um geflüchtete Frauen bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, müssen familiäre Aspekte und Rollenerwartungen berücksichtigt werden. Zentral ist dafür ein Ausbau der Angebote zur Stärkung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen, ggf. in Verbindung mit Qualifizierung und Kinderbetreuung. Um die Zielgruppe zu erreichen, bedarf es einer Vernetzung mit der einschlägigen Trägerlandschaft.

5.3. Problemlagen, die sich aus der Fluchterfahrung ergeben, werden frühzeitig von den Mitwirkenden in den Erstaufnahmeeinrichtungen und bei Erstberatungen erkannt und im Zuge der Aktivitäten im Kontext der Arbeitsmarktintegration berücksichtigt. Zentral ist dabei eine ausgebaute analytische Kompetenz und fundierte Kenntnis unterstützender Akteursstrukturen, um eine frühzeitige Verweisberatung sicherzustellen. Zudem sollten eigene Angebote und Settings auf die spezifischen psychosozialen Hintergründe von Teilnehmenden eingehen. Auch Konzepte zum Umgang mit einer möglichen Sekundärtraumatisierung des eigenen Personals sind vorzusehen.

5.4. Schon in den Erstaufnahmeeinrichtungen agieren die Arbeitsagenturen, Beratungs-, Bildungs- und Hilfsinstitutionen, die Förderprogramme sowie ehrenamtlich Unterstützende möglichst abgestimmt mit den Integrationskoordinationsstellen auf Landes- und kommunaler Ebene auf Basis gemeinsamer Ziele bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten.

## 6. Gemeinsam individuelle Berufsperspektiven erarbeiten

6.1. Zur Gewährleistung einer schnellen Berufsorientierung werden Informationen über die Bedeutung formaler Abschlüsse und Qualifizierungen sowie über die Besonderheiten des deutschen Berufsausbildungssystems so früh wie möglich zur Verfügung gestellt. Mit dem Ziel einer besseren Orientierung der Teilnehmenden und mit Blick auf eine optimale Unterstützung erfolgt ein Vergleich mit den (Aus-)Bildungssystemen und Berufen in den Herkunftsländern.

6.2. Vorhandene Erfahrungen und Kompetenzen der Geflüchteten werden durch die Bundesagentur für Arbeit erfasst. Die Feststellung weiterer Kompetenzen durch andere Akteure erfolgt dann, wenn es für die konkret beabsichtigte Maßnahme notwendig ist. Der Dialog und die Abstimmung der beteiligten Akteure mit der Bundesagentur für Arbeit sichern die Effektivität der Nutzung bereits festgestellter Kompetenzen. Ziel ist die Vermeidung der Mehrfacherfassung.

6.3. Angebote zur Arbeitsmarktintegration richten sich auch an Geflüchtete, die sich temporär in Deutschland aufhalten (wollen).

6.4. Die Arbeitgeber werden im Kontext der Integration von Geflüchteten in ihrer Personal- und Organisationsentwicklung durch die Netzwerke IQ und IvAF unterstützt, mit dem Ziel, faire Arbeitsbedingungen sowie Bleibe- und Berufsperspektiven zu schaffen.

6.5. Eine intensive Beratung und Begleitung in aufenthaltsrechtlichen sowie arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und damit verbundenen Fragen einer dauerhaften eigenen und familiären Aufenthaltsperspektive sowie zu Fördermaßnahmen muss sichergestellt sein. Dies ist für eine transparente Bewertung der beruflichen Integrationswege in abhängige oder selbständige Erwerbstätigkeit durch die Geflüchteten unerlässlich.

6.6. Zur Unterstützung einer optimalen Dokumentation von Ergebnissen qualifizierter Kompetenzfeststellungsverfahren, Zeugnissen, Urkunden, Bildungs- und Integrationsaktivitäten erhalten Geflüchtete ein persönliches, vorstrukturiertes Portfolio (vgl. z. B. „Mein Ordner“ aus dem IQ Landesnetzwerk Sachsen<sup>1</sup>).

6.7. Projekte werden auch dahingehend überprüft, welche Teile der Zielgruppe sie nicht erreichen. Ggf. werden Angebote entsprechend angepasst und die zielgruppenspezifische Ansprache ausgebaut. Dies geschieht sowohl durch die Projekte selbst als auch durch die Fördermittelgeber.

6.8. Abbruchzahlen werden berücksichtigt und analysiert. Ergibt sich aus der Analyse Änderungsbedarf für die Integrationsmaßnahmen, werden Instrumente, Methoden und Modelle für zukünftige Aktivitäten angepasst oder neu entwickelt.

## 7. Spracherwerb mit Arbeitsmarktintegration verknüpfen

7.1. Sprachangebote werden so gestaltet, dass sie dort greifen, wo das Regelsystem der Integrationskurse und der Angebote der berufsbezogenen Sprachförderung Lücken lassen bzw. kombinierbar sind, z. B. integriertes Fach- und Sprachlernen.

7.2. Sprachangebote müssen die heterogenen Lernvoraussetzungen und -bedürfnisse sowie Lebenswirklichkeiten verschiedener Teilzielgruppen berücksichtigen, bspw. durch gesonderte Angebote für geflüchtete Frauen (u. a. Sicherstellung der Kinderbetreuung), für Geflüchtete in Arbeit oder Ausbildung (mit angepassten Lernzeiten), für Akademikerinnen und Akademiker sowie für Geflüchtete mit geringer Schulbildung.

7.3. Die Einbindung der Arbeitgeber in den Prozess des Spracherwerbs ist frühzeitig vorzubereiten und zu begleiten, z. B. durch Netzwerke zu Gewerkschaften und Kammern.

7.4. Die Einrichtung und Organisation betrieblichen Sprachmentorings wird gefördert. Dies schließt eine Begleitung von und Kompetenzvermittlung an die Mentorinnen und Mentoren mit ein.

7.5. Sprachschulen sind als relevante Akteure in den Arbeitsmarktintegrationsprozess einzubeziehen. Durch die Implementierung zusätzlicher Module, z. B. Informationen zum deutschen Arbeitsmarkt und Arbeitsrecht, kann ein wesentlicher Beitrag zum Empowerment und zur Sensibilisierung der Geflüchteten für faire Arbeit und ihre gesellschaftlichen Rechte geleistet werden.

7.6. Für Gründerinnen und Gründer werden gründungsbezogene Deutschmodule angeboten.

## 8. Einstiegsprozesse in die Erwerbstätigkeit als kritische Phase begreifen

8.1. In der Beratungs-, Bildungs-, Vermittlungs- und Begleitarbeit für Geflüchtete muss der Gefahr von prekären Beschäftigungsverhältnissen entgegengewirkt werden. In der Zusammenarbeit mit den Geflüchteten wird deshalb immer die Option eines schnellen unterqualifizierten Einstiegs in den Arbeitsmarkt zu ggf. schlechten Arbeitsbedingungen gegenüber der Option eines verzögerten qualifikationsadäquaten Einstiegs nach Qualifizierung und/oder Anerkennung von Berufsabschlüssen gemeinsam abgewogen und die Vor- und Nachteile der jeweiligen Option mit den Geflüchteten herausgearbeitet.

<sup>1</sup> [http://www.netzwerk-iq-sachsen.de/dok/GP\\_MeinOrdner\\_web.pdf](http://www.netzwerk-iq-sachsen.de/dok/GP_MeinOrdner_web.pdf)

8.2. Prekäre Beschäftigung, undokumentierte Arbeit und Arbeitsausbeutung werden als strukturelles sozioökonomisches Problem thematisiert. Hierauf sollte in den Programmen geachtet, Gegenstrategien und entsprechende Vernetzungen mit Akteuren vor Ort sollten stetig weiterentwickelt werden.

8.3. Bei einem schnellen Einstieg in den Arbeitsmarkt sollen bei Geringqualifizierten Optionen zu einer berufsbegleitenden Qualifizierung einschließlich des Sprachenlernens aufgezeigt und für diese geworben werden. Entscheidend sind hierbei Zielabsprachen für die langfristige berufliche Entwicklung im Einzelfall mit den Akteuren sowie eine enge Begleitung im Einstiegsprozess, auch durch die Bundesagentur für Arbeit.

8.4. Bei der Ansprache von Arbeitgebern ist im Einstiegsprozess zu beachten, dass Leitung und Betriebsrat bzw. Mitarbeitende angesprochen werden, dass es regelmäßige Kommunikations- und Lernprozesse mit den Arbeitgebern gibt und dass eine bedarfsgerechte sozialpädagogische Begleitung von Geflüchteten und Arbeitgebern für die Einstiegsphase sichergestellt ist.

8.5. Die Phase der Gründung als Einstieg in die selbstständige Erwerbstätigkeit ist ebenfalls intensiv und durch qualifizierte Institutionen zu begleiten, um rechtliche und finanzielle Probleme zu vermeiden, Ausbeutung und Scheinselbstständigkeit zu erkennen und eine nachhaltige Stabilität der Selbstständigkeit vorzubereiten.

## 9. Verfestigung der Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln

9.1. Vereinbarungen mit Unternehmen und öffentlichen Arbeitgebern zur Übernahme und Beschäftigung von Geflüchteten nach erfolgreicher Qualifizierung und/oder Anerkennung und Spracherwerb werden eingesetzt, um einen qualifikationsadäquaten Einstieg in Beschäftigung unter fairen Bedingungen zu sichern und der Verfestigung von prekärer Arbeit entgegenzuwirken.

9.2. Da ein unsicherer Aufenthaltsstatus Investitionen von Unternehmen in die Anstellung von Geflüchteten hemmt, insbesondere bei negativer Vorerfahrung, ist eine Zusammenarbeit mit Ausländerbehörden sowie die Begleitung der Geflüchteten und Unternehmen durch fachlich kompetente Institutionen notwendig.

9.3. Im Rahmen der Förderung des lebenslangen Lernens sollen Geflüchtete über die Angebote der Erwachsenenbildung, der kommerziellen betrieblichen Weiterbildung und Projektangebote aus den vielfältigen Förderprogrammen informiert werden.

9.4. Die Arbeitgeber sollen durch die Programmakteure dazu angeregt werden, Geflüchtete als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frühzeitig über ihre Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb aufzuklären und diese Entwicklung aktiv zu unterstützen.

9.5. Mentoring-Programme am Arbeitsplatz können die Nachhaltigkeit der Integration der Geflüchteten, insbesondere in der Zeit nach dem Einstieg fördern. Arbeitgeber sollen durch die Programmakteure zu solchen Programmen angeregt und bei Bedarf unterstützt werden.

9.6. Schulungen von Verantwortlichen und Mitarbeitenden in Betrieben und Institutionen in Diversity und interkulturellen Kompetenzen, v. a. durch bestehende regionale und bundesweite Initiativen wie z. B. IQ, verbessern die Integration von Geflüchteten am Arbeitsplatz.

9.7. Geflüchtete, die sich in Deutschland selbstständig machen wollen, sollen durch Beratung, Bildung, Mentoring und Begleitung bei der Gründung und Verfestigung im Erwerbsleben unterstützt werden

9.8. Die Unterstützung und Begleitung von Geflüchteten bei der Arbeitsmarktintegration soll bei Bedarf über die erste Anstellung hinausgehen und den Übergang in Folgeanstellungen oder die berufliche Selbstständigkeit einschließen.

## 10. Teilhabe als ganzheitlichen Prozess begreifen

10.1. Der Prozess der Arbeitsmarktintegration ist einerseits ohne Einbeziehung des sozialen Umfeldes nicht erfolgsversprechend. Andererseits ist Arbeitsmarktintegration eine wesentliche, jedoch keine alleinige Bedingung der nachhaltigen gesellschaftlichen Integration von Geflüchteten. Deshalb sollten Strategien der Arbeitsmarktintegration von Programmakteuren auch immer die soziale Integration (im Wohnumfeld, in zivilgesellschaftlichen, kulturellen und politischen Organisationen, Freizeitaktivitäten etc.) fördern

10.2. Für die teilhabeorientierte Integrationsarbeit ist die Zusammenarbeit mit Freiwilligen bzw. Ehrenamtlichen, die sich für Geflüchtete engagieren, eine unerlässliche Komponente, die einer zielgerichteten Koordination, Angeboten zur Vermittlung von Fachwissen und wechselseitiger Beteiligungsprozesse bedarf. Hierbei sind die Grenzen der ehrenamtlichen Aktivitäten in Abgrenzung zu hauptamtlichen Aufgaben zu beachten.

10.3. Die Förderung von Teilhabe schließt am Arbeitsplatz auch die Kolleginnen und Kollegen sowie die Mitbestimmungsstrukturen mit ein. Wissen und Engagement der Belegschaft und der Betriebs- bzw. Personalräte in Bezug auf die Teilhabe von Geflüchteten werden durch Schulungs- und Begleitungsangebote gefördert.

## Fachstelle Einwanderung

Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung e.V.

Alt-Moabit 73

10555 Berlin

Tel.: +49 30 – 39 74 42 28

E-Mail: [fe@minor-kontor.de](mailto:fe@minor-kontor.de)

[www.minor-kontor.de](http://www.minor-kontor.de); <http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-einwanderung.html>

<sup>i</sup> Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR): Viele Götter, ein Staat: Religiöse Vielfalt und Teilhabe im Einwanderungsland, Jahresgutachten 2016 mit Integrationsbarometer, S.23. Berlin, 2016. [http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2016/04/SVR\\_JG\\_2016-mit-Integrationsbarometer\\_WEB.pdf](http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2016/04/SVR_JG_2016-mit-Integrationsbarometer_WEB.pdf)

<sup>ii</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Aktuelle Berichte. Flüchtlinge und andere Migranten am deutschen Arbeitsmarkt: Der Stand im September 2015, 14/2015, S. 6ff., Nürnberg, 2015. [http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller\\_bericht\\_1514.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2015/aktueller_bericht_1514.pdf)

<sup>iii</sup> Nationales Thematisches Netzwerk im ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt: Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung. Berlin, 2015. [http://www.frsh.de/fileadmin/pdf/Material-Publikationen/Bilanzpapier\\_Bleiberechtsnetzwerke\\_20150521.pdf](http://www.frsh.de/fileadmin/pdf/Material-Publikationen/Bilanzpapier_Bleiberechtsnetzwerke_20150521.pdf)