



## Infoblatt „alpha OWL II“ 02/2019, 24. Juni 2019

### In eigener Sache

- Projekt „alpha OWL II“ wird verlängert!

### Aktuelles

- Migrationspaket führt zu Verschärfungen im Asyl- und Aufenthaltsrecht

### Arbeitsmarkt

- „Die Integration der Geflüchteten ist eine Erfolgsgeschichte“
- Unternehmen wollen Verantwortung übernehmen
- Gute Sprachkenntnisse sind der wichtigste Erfolgsfaktor
- Sachverständigenrat fordert Fachkräfteinwanderung und Flüchtlingsintegration
- Integration von Flüchtlingen in Pflegeberufe

### Schulungsangebote

- Schulungen des Flüchtlingsrates NRW

### In eigener Sache

## **Projekt „alpha OWL II“ wird verlängert!**

Es geht weiter! Am 17.06.2019 haben wir die Bestätigung erhalten, dass unser Projekt „alpha OWL II“ bis zum 31.12.2020 fortgeführt werden kann.

Gemeinsam mit den fünf weiteren TeilprojektpartnerInnen

- REGE Regionale Personalentwicklungsgesellschaft in Bielefeld
- Diakonieverband Brackwede
- AWO Fachdienste für Migration und Integration im Kreis Herford
- gpdm – Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement aus Paderborn
- Netzwerk Lippe in Detmold

wird der Flüchtlingsrat NRW e.V. auch weiterhin aktiv daran mitwirken, Flüchtlingen in Ostwestfalen-Lippe den Arbeitsmarktzugang zu erleichtern.

Stets aktuelle Informationen zum Projekt, zu arbeitsmarktrelevanten Themen sowie zu

Veranstaltungen in Ostwestfalen-Lippe finden Sie auf unserer Homepage <https://www.fnrw.de/alpha-owl-ii/ueber-das-projekt.html>.

## Aktuelles

# Migrationspaket führt zu Verschärfungen im Asyl- und Aufenthaltsrecht

Am 07.06.2019 hat der Bundestag einer Reihe von asyl- und migrationsrechtlichen Änderungen zugestimmt. Das sogenannte „Migrationspaket“ beinhaltet mehrere Gesetzesänderungen im Asyl- und Aufenthaltsrecht.

Insbesondere das bereits im Vorfeld massiv als „Hau-ab-Gesetz“ kritisierte „Zweite Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht“, auch bekannt als „Geordnete-Rückkehr-Gesetz“, und das „Gesetz über Duldung bei Beschäftigung und Ausbildung“ wirken sich auf den Arbeitsmarktzugang von Flüchtlingen aus.

Die wichtigsten diesbezüglichen Neuerungen haben wir nachfolgend zusammengestellt:

### Arbeitsverbote

Zukünftig sollen Asylsuchende zwingend bis zu 18 Monate in Landesaufnahmeeinrichtungen untergebracht werden, nach Ablehnung des Asylantrags und in vielen anderen Fällen auch unbefristet (Ausnahme: Familien mit Kindern für sechs Monate). In dieser Zeit gilt in der Regel ein **Arbeitsverbot**. Eine Ausnahme soll nach neun Monaten lediglich für Personen mit Aufenthaltsgestattung möglich sein, wenn die Dauer des Asylverfahrens nicht selbst verschuldet ist.

Durch **Einführung einer „Duldung light“** wird ein neuer Aufenthaltsstatus für Personen geschaffen, die aus Sicht der Ausländerbehörden nicht ausreichend an Identitätsklärung und Passbeschaffung mitwirken. Es handelt sich um einen Status der weitgehenden Entrenchung **mit zwingenden Arbeitsverboten**, Residenzpflicht und Ausschluss von Integrationsangeboten.

### Beschäftigungsduldung

Durch Einführung einer **„Beschäftigungsduldung“** erhalten ausreisepflichtige, gut integrierte Personen und ihren Familien die Möglichkeit, legal in Deutschland zu bleiben. Gleichzeitig erhalten auch die ArbeitgeberInnen dieser Personen Rechtssicherheit.

Nach dreißigmonatiger Beschäftigungsduldung besteht die Möglichkeit des Übergangs in eine Aufenthaltserlaubnis.

Zum Erhalt der Beschäftigungsduldung sind allerdings einige Bedingungen zu erfüllen:

Gefordert werden beispielsweise eine seit mindestens 18 Monaten ausgeübte sozialversicherungspflichtige Tätigkeit von mindestens 35 Stunden pro Woche; die Sicherung des Lebensunterhaltes durch Beschäftigung, auch schon innerhalb der 12 Monate vor Antragstellung, den Vorbesitz einer 12-monatigen „normalen“ Duldung und hinreichende mündliche Sprachkenntnisse.

Darüber hinaus werden alle Personen, die nach dem Stichtag 01.08.2018 eingereist sind, von der „Beschäftigungsduldung“ ausgeschlossen

### Ausbildung

Neu sind auch **drei Monate Wartezeit, das heißt Vorbesitz einer „normalen“ Duldung, für die Ausbildungsduldung**, was eine Verschlechterung zur aktuellen Rechtslage bedeutet. Durch dreimonatige Ungewissheit wird die angestrebte Schaffung von Rechtssicherheit ad absurdum geführt.

Positiv ist die Ausweitung der Ausbildungsduldung auch auf **Helferberufe** anzumerken, wenn im Anschluss an die Helferausbildung eine qualifizierte Ausbildung im gleichen Berufsbild angeschlossen werden kann. Helferausbildungen sind einjährige Qualifizierungen, die vor allem in den Pflegeberufen von Bedeutung sind.

Erleichtert wird der **Zugang zu Leistungen der Ausbildungs- und der Sprachförderung**, die zukünftig weitgehend unabhängig vom Aufenthaltsstatus gewährt werden sollen.

Zusätzlich wird die **„Förderlücke“** im AsylbLG **geschlossen**, die bisher entstand, wenn AsylbewerberInnen nach 15 Monaten Aufenthalt in

Deutschland vom Bezug von Grundleistungen nach dem AsylbLG in den Bezug von Analogleistungen nach dem SGB XII gewechselt sind. Hier besteht ein Leistungsausschluss für Auszubildende, was häufig Ausbildungs- und Studienabbrüche von Flüchtlingen zur Folge hatte.

### Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FKEG)

Des Weiteren wurde die Einführung eines Fachkräfteeinwanderungsgesetzes beschlossen. Demzufolge sollen zukünftig Fachkräfte aus Drittstaaten, die über einen **Arbeitsvertrag** in Deutschland und anerkannte **Qualifikationen** verfügen, nach Deutschland einreisen und in den jeweiligen Berufen arbeiten dürfen.

Für über 45jährige Fachkräfte wird im FKEG eine **Mindesteinkommengrenze** von etwa 44.000 Euro festgelegt, wodurch **viele ältere Fachkräfte** von der Arbeitsaufnahme in Deutschland ausgeschlossen werden.

### Leistungseinschränkungen, Leistungsstreichung

Als zusätzliche Verschärfungen soll es zukünftig gesetzlich vorgeschriebene Ausschlüsse von Sozialleistungen für arbeitssuchende ausländische Fachkräfte sowie eine Verlängerung der eingeschränkten AsylbLG-Grundleistungen von 15 auf 18 Monate geben.

Lesen Sie zum Migrationspaket auch diesen Artikel aus der taz vom 07.06.2019 <http://taz.de/Bundestag-beschliesst-Migrationspaket/I5599512/> sowie die Analyse von Claudius Voigt von der GGUA <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/was-ist-fuer-die-spd-ein-kompromiss> aus dem „Freitag“ gleichen Datums.

## Arbeitsmarkt

### „Die Integration der Geflüchteten ist eine Erfolgsgeschichte“

So äußerte sich die Berliner Sozialsenatorin Elke Breitenbach bei der Präsentation der aktuellen Zahlen sozialversicherungspflichtig beschäftigter Flüchtlinge für das Land Berlin am 29.05.2019. Den kompletten taz-Artikel sowie einen Kommentar finden Sie hier:

<http://www.taz.de/Fluechtlinge-und-Arbeit/I5596479/>

<http://www.taz.de/Fluechtlinge-und-Arbeit/I5597081/>

Bestätigt wird diese Einschätzung durch die bundesweiten Zahlen aus dem „Zuwanderungsmonitor“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Demnach belief sich die Beschäftigungsquote der Personen aus Kriegs- und Krisenländern im März 2019 auf 32,1 Prozent, was einen Anstieg gegenüber dem Vorjahresmonat um 6,5 Prozentpunkte bedeutet. Im gleichen Zeitraum ist die Arbeitslosenquote um 5,8 Prozentpunkte auf 35,0 Prozent gesunken. Den kompletten Zuwanderungsmonitor Mai 2019 können Sie hier herunterladen:

[http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor\\_1905.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Zuwanderungsmonitor_1905.pdf)

### Unternehmen wollen Verantwortung übernehmen

Eine am 17.06.2019 veröffentlichte Umfrage des Beratungsunternehmens pollytix im Auftrag der UNO-Flüchtlingshilfe unter mittelständischen Unternehmen in Deutschland kommt zu dem Ergebnis, dass diese Unternehmen insgesamt positive Erfahrungen mit der Einstellung von Flüchtlingen machen. Allerdings müsse der Staat die Rahmenbedingungen verbessern. Die wichtigsten Baustellen hierbei seien Angebote zum Aufbau der Sprachkenntnisse und die Verbesserung der Rechtssicherheit für Unternehmen und ihre geflüchteten Angestellten. Anlässlich des Weltflüchtlingsstages am 20. Juni wurden 93 Unternehmen folgende Fragen gestellt:

Was motiviert mittelständische Unternehmen, Flüchtlinge einzustellen? Was sind die Herausforderungen, auf die die Unternehmen bei der Einstellung und Beschäftigung von Menschen mit Fluchterfahrung stoßen? Was wünschen sich die Betriebe von Politik und Verwaltung? Wie müssen sich Rahmenbedingungen ändern?

Unter

[https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/fileadmin/redaktion/PDF/Allgemein/pollytix\\_Arbeitsmarktintegration\\_von\\_Fluechtlingen.pdf](https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/fileadmin/redaktion/PDF/Allgemein/pollytix_Arbeitsmarktintegration_von_Fluechtlingen.pdf)

finden Sie die Antworten auf diese Fragen sowie die komplette Umfrage.

## **Gute Sprachkenntnisse sind der wichtigste Erfolgsfaktor**

Laut einer im März 2019 veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hängen die Erfolgchancen bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen aus Syrien und dem Irak entscheidend von deren Deutschkenntnissen ab. Verglichen mit weiteren potenziellen Einflussgrößen der Erwerbsaufnahme wie der Haushaltsstruktur, dem Familienbild, dem Bildungshintergrund, der Berufserfahrung oder der Anerkennung beruflicher Abschlüsse haben die Sprachkenntnisse den signifikantesten Einfluss. Der komplette Bericht kann unter

[https://www.fnrw.de/fileadmin/fnrw/media/Alpha\\_OWL/20190321\\_Integration\\_von\\_Syern\\_und\\_Irakern.pdf](https://www.fnrw.de/fileadmin/fnrw/media/Alpha_OWL/20190321_Integration_von_Syern_und_Irakern.pdf)

heruntergeladen werden.

## **Sachverständigenrat fordert Fachkräfteeinwanderung und Flüchtlingsintegration**

Mit dem Jahresgutachten 2019 legte der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) am 07.05.2019 einen bilanzierenden Rückblick auf die empirische und politische Entwicklung in den Bereichen Migration und Integration vor.

Der mehr als 200-seitige Bericht der Sachverständigen legt den Schwerpunkt auf die Flüchtlingspolitik seit 2015. Die Experten stellen ihrem Bericht neun Kernbotschaften voran, von denen insbesondere folgende für die Arbeitsmarktintegration relevant sind:

- Kleine Ursache, große Wirkung? Neues in der Erwerbsmigrationspolitik: Weichenstellungen in der Ausbildungs- und Erwerbsmigration; zunehmende Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen. Positiv wird hierbei von den Autoren bewertet, dass die bisherige Bevorzugung von akademisch gegenüber beruflich qualifizierten Fachkräften beendet werde.
- Flüchtlinge in Bildung und Arbeit: viel geschafft, noch viel zu tun: Flüchtlinge im Fokus der deutschen Integrationspolitik. Hier sehen die Experten eine gleichberechtigte Bildungs- und Arbeitsmarktteilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund als dauerhafte Herausforderung an. Erfahrungsgemäß kämen Flüchtlinge erst zeitversetzt auf dem Arbeitsmarkt an, es gäbe allerdings positive Trends.

Den kompletten Bericht gibt es hier:

[https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2019/05/SVR\\_Jahresgutachten\\_2019.pdf](https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2019/05/SVR_Jahresgutachten_2019.pdf)

## **Integration von Flüchtlingen in Pflegeberufe**

"Integration von Geflüchteten in die Pflege - Erfahrungen aus der Praxis" lautet der Titel der "Forschung Aktuell"-Ausgabe 05/2019. Der Autor vom Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule in Gelsenkirchen stellt darin die Auswertung von anonymisierten Interviews vor, die er mit leitenden MitarbeiterInnen von Unternehmen in der Pflegebranche geführt hat, die Flüchtlinge beschäftigen.

Die Interviews setzten sich aus fünf Themenfeldern zusammen, welche sich auf den Prozess der Integration von Flüchtlingen in die Pflegebranche bezogen: Motivationen und Erwartungen der Einrichtungen,

Entscheidungsprozess und Bedenken, Arbeits- und Tätigkeitsfelder, Teamkultur der Einrichtung sowie gemachte Lernerfahrungen und Unterstützungsbedarfe.

Es habe sich gezeigt, dass die Arbeitsmarktintegration nicht nur von Flüchtlingen, sondern auch von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland keine schnelle Lösung gegen Personalmangel in der Pflege sein könne. Vielmehr bedürfe es der notwendigen Ressourcen sowie der Unterstützung von kleinen und mittelständigen Unternehmen, die zumeist sehr gute Voraussetzungen zur Integration böten. Von diesen erfolgreichen Integrationsprozessen könnten Einrichtungen und Pflegeteams profitieren, weil sich durch die Einstellung von Flüchtlingen die kulturellen Kompetenzen erweitern würden, so das Fazit des Autors.

Unter

[https://www.iat.eu/files/forschung\\_aktuell\\_05\\_2019.pdf](https://www.iat.eu/files/forschung_aktuell_05_2019.pdf)

finden Sie die komplette Ausgabe zum Download.

## Schulungsangebote

### Schulungen des Flüchtlingsrates NRW

Auch in diesem Infoblatt möchten wir auf unser vielfältiges Schulungsangebot hinweisen:

Unsere unter Berücksichtigung der aktuellen Gesetzesänderungen stets aktualisierte Schulung **„Rechtliche Rahmenbedingungen für den Zugang von Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt“** beschäftigt sich inhaltlich mit folgenden Themen:

- Aufenthaltsrechtliche Rahmenbedingungen
- Rechtliche Grundlagen des Arbeitsmarktzugangs von Flüchtlingen
- Zugang zu Ausbildung und Praktika
- Möglichkeiten der Arbeits- und Ausbildungsförderung

Ebenfalls positives Feedback bekommen wir regelmäßig für die Schulung **„Traumatisierungen – der unsichtbare Belastungsfaktor beim Zugang zum Arbeitsmarkt“**

Viele Flüchtlinge sind hoch motiviert so schnell wie möglich eine Arbeit zu finden und finanziell unabhängig zu sein. Jedoch kann ihr Alltag durch die Folgen traumatisierender Erfahrungen stark beeinträchtigt sein.

Doch was sind überhaupt Traumatisierungen? Wie wirken sie sich auf den Zugang zum Arbeitsmarkt aus? Mit welchen Problemen haben Betroffene in einem Beschäftigungsverhältnis zu kämpfen und wie können ihre Ressourcen gestärkt werden? Diese Fragestellungen werden im Rahmen der Schulung kompetent beantwortet.

Diese beiden Schulungen richten sich an ArbeitgeberInnen(verbände), Behörden, Beratungsstellen, Berufsschulen, Ehrenamtliche, Gewerkschaften und Institutionen in der Region Ostwestfalen-Lippe.

Unter dem Titel **„Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz“** bieten wir eine weitere Schulung speziell für ArbeitgeberInnen an. Die Schulung bietet die Möglichkeit, das Handlungsrepertoire für die Arbeit in interkulturellen Kontexten zu erweitern und mögliche Unsicherheiten aus dem Weg zu räumen.

Voraussetzung für die Durchführung einer Schulung sind mindestens 15 Teilnehmende. Bei Inhouse-Schulungen benötigen wir außerdem einen Raum mit technischer Ausstattung (Beamer). Bei Interesse kleinerer Unternehmen organisieren wir auch gerne eine externe Schulung für mehrere Betriebe.

Wenn Sie Interesse an einer Schulung haben, schreiben Sie uns ([alphaowl\[at\]fmrnw.de](mailto:alphaowl[at]fmrnw.de)) oder rufen Sie uns an (0234 - 587315-80)!



Das Projekt alpha OWL II wird im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerber/-innen und Flüchtlingen (IvAF)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



**Zusammen.  
Zukunft.  
Gestalten.**