

UNIVERSITY OF TWENTE.



# Labour Market Integration Of Refugees And Asylum Seekers

*An Explorative Case Study Regarding The Role of Ethnic Antagonism at The Implementation Stage of An European Social Fund's Programme in Germany*

Student: Helen Pflüger

Student N° (UTwente): s1375814

Matrikel-N° (WWU Münster): 363977

1st Supervisor: Uwe Hunger PhD

2nd Supervisor: Martin Stienstra MSc

**Abstract (eng):**

*As more than one million migrants and asylum seekers have reached Europe in 2015, instances of ethnic conflict between natives and migrants have significantly increased. As a consequence, the European Social Fund (ESF), striving for socio-economic cohesion, has included migrants, refugees and asylum seekers as a target group in their labour market integration programmes. This qualitative case study focuses on how the National European Social Fund's Programme For The Labour Market Integration Of Refugees And Asylum Seekers With Prospects Of Permanent Residence (ESF-Bleiberechtsprogramm), has been affected by ethnic conflict from the perspective of implementing organizations. This thesis investigates also to what extent the resources of refugees have been strengthened by the ESF-Bleiberechtsprogramm to support their labour market integration and prevent future ethnic conflict. Since this is not a widely researched issue, three explorative expert interviews were held with the project coordinators of the ESF-Bleiberechtsprogramm using Edna Bonacich's Theory Of Ethnic Antagonism (1972) as a theoretical framework for operationalizing ethnic conflict. It was determined that the principal factors affecting the implementation of the ESF-Bleiberechtsprogramm were institutional discrimination and exclusionary movements lobbying for discriminatory legislation. It was also concluded that the ESF-Bleiberechtsprogramm's PR and counselling activities greatly strengthen the political and informational resources of refugees.*

**Key words (eng):** *refugees, asylum seekers, labour market integration programmes, European Social Fund, ethnic conflict, Edna Bonacich.*

## Table of Contents

1	Introduction: Theoretical Framework and Research Question .....	5
1.1	Relevance Of The Issue .....	5
1.2	International Academic Debate .....	6
1.3	A Theory Of Ethnic Antagonism By Eda Bonacich (1972).....	7
1.4	Research Objectives And Questions.....	8
1.5	Structure Of This Study .....	10
1.6	The European Social Fund And Its Activities In Germany.....	10
1.7	The National European Social Fund Programme For The Labour Market Integration Of Refugees And Asylum Seekers With Prospects Of Permanent Residence (ESF-Bleiberechtsprogramm) .....	10
1.7.1	Funding Of The ESF-Bleiberechtsprogramm .....	12
2	Methodology .....	12
2.1	Objective Of This Study From A Methodological Perspective.....	12
2.2	Method Of Data Collection .....	13
2.3	Method Of Data Analysis .....	14
2.4	Selection Of Experts - Profile Of My Interview Partners .....	14
2.5	Limitations Of This Study .....	15
2.5.1	External Validity .....	15
2.5.2	Selection Of Experts And Internal Validity .....	15
2.5.3	Conduct Of Interviews And The Distortion Of Research Results .....	16
3	Research Results .....	16
3.1	The Role Of Ethnic Antagonism At The Implementation Stage Of The ESF-Bleiberechtsprogramm.....	16
3.1.1	Ideologies And Beliefs .....	17
3.1.2	Institutions .....	17
3.1.3	Exclusionary Movements And Their Influence on Politics .....	20
3.1.4	Behaviours.....	21
3.2	Added Resources Due To Participation In The ESF-Bleiberechtsprogramm .....	22
3.2.1	Previously Existing Political Resources.....	23

3.2.2	Political Resources And Skills Added By Participating In The ESF-Bleiberechtsprogramm .....	23
3.2.3	Previous Level of Information .....	25
3.2.4	Added Information Due To Participating In The ESF-Bleiberechtsprogramm ...	25
4	Discussion and Conclusion .....	26
5	References .....	30
6	Appendix .....	37
6.1	Overview Labour Market Access for Non-EU Foreign Nationals .....	37
6.2	Interview Guide for a Qualitative Partially Standardized Expert Interview.....	38
6.3	Encoding Guideline (cf. Mayring 2010 p.92).....	42
6.4	Transcript of the First Interview with Mr. Joachim Bothe .....	46
6.5	Transcript of the Second Interview - Anonymized .....	67
6.6	Transcript of the Third Interview - Anonymized .....	92

# 1 Introduction: Theoretical Framework and Research Question

## 1.1 Relevance Of The Issue

It is estimated that more than one million migrants<sup>1</sup> and asylum seekers<sup>2</sup> tried to reach Europe in 2015 according to the UNHCR and the International Organisation for Migration (UNHCR/IOM press release 2015, December 22). Hungary, Sweden and Austria are the three most affected countries in terms of relative size to their population (measured in asylum applications per 100,000 local population), while Germany has taken in the largest number of migrants and asylum seekers in absolute numbers (BBC Online Services, 2016, March 4). The influx of migrants and asylum seekers in combination with stagnating economies in large parts of Europe have led to anti-immigrant, right-wing parties achieving significant gains during elections. For instance, the French anti-immigrant party Front National campaigned for the restriction of the influx of migrants and the limitation of migrant's rights to social benefits and health care during French regional elections in December 2015. It won 27% of votes during the first round of voting (Aisch, Pearce & Rousseau; 2016, May 22). Although not every migrant or asylum seeker is going to stay permanently and only parts of European societies share anti-immigrant sentiments, the situation raises to the question of how to integrate migrants and asylum seekers into European societies without creating too many (ethnic) conflicts between natives<sup>3</sup> and migrants.

The European Social Fund (ESF) which strives for socio-economic cohesion and equal employment opportunities has included migrants, refugees and asylum seekers as a target group for their labour market integration programmes as part of its “[...] Europe 2020 strategy for generating smart, sustainable and inclusive growth in the EU” (European Social Fund 2014, „*What is the ESF?*“). This is of particular interest, because employment plays an important role within the integration process. Having a job enables migrants and asylum seekers to sustain themselves financially and it creates social contacts. In addition, it increases trust and

---

<sup>11</sup> There is a certain amount of confusion with regards to the terms ‘migrant’, ‘refugee’ and ‘asylum seeker’, caused by an ongoing media debate whether refugees and asylum seekers coming to Europe are really all refugees in the sense of the 1951 Convention relating to the Status of Refugees or the Article 16a of the German Constitution or rather migrants coming to Europe for economic reasons. Since all asylum seekers have to undergo a legal procedure determining their legal status including a screening for inconclusiveness of the asylum seekers’ accounts, this debate is irrelevant for the purpose of this paper. Furthermore, the later mentioned ESF-Bleiberechtsprogramm only targets asylum seekers and recognized refugees. Illegal migrants that do not apply for asylum and are working on the black labour market are not the focus of this paper. Therefore the term ‘migrants’ shall be used for economic migrants, recognized refugees and asylum seekers of all kinds of legal states.

<sup>2</sup> An **asylum seeker** is a migrant that intends to apply for asylum or has already applied for asylum, but has not yet been granted legal status as a refugee within the sense of the 1951 Convention Relating to the Status of Refugees or the Article 16a of the German Constitution, asylum proceedings pending. In Germany, it is the responsibility of the Federal Office for Migration and Refugees to examine the accounts of asylum seekers and decide about the validity his or her asylum application (Janke & Jovanovic 2016).

<sup>3</sup> The term “**native citizens**” is used in a broad fashion. It includes for example people from migrant backgrounds who have been born and grown up in Germany, although their parents may have migrated to Germany. Migrants and asylum seekers are those that have just arrived (e.g. within the last three years).

acceptance between natives and migrants or asylum seekers (Blaschke et al. 2015 p.25). Moreover employment creates a sense of security and normality for people that are sometimes traumatized and have fled from destroyed countries and livelihoods or extreme poverty (Blaschke et al. 2015 p.22).

### 1.2 International Academic Debate

Within the international academic debate, researchers have focused on a wide range of issues relating to ethnic conflict such as prejudices and symbolic racism (e.g. Kinder & Sears 1981). Semyonov et al. (2004) showed that the perceived size of a foreign population correlates with whether foreigners are perceived as a threat, which in turn increases a society's anti-foreigners attitudes and increases support for exclusionary practices (p.681-682). Ebert and Okamoto (2015) analysed under which conditions members of dominant groups hesitate to engage in exclusionary actions against immigrant populations (p.40). The research has often focused on the relations between a specific ethnic majority and a specific ethnic minority (Turner 1986 p.403).

Some researchers focused specifically on ethnic conflict related to labour market issues. Cummings (1980) focused on racial intolerance amongst white ethnic groups within secondary labour markets and showed that racial intolerance is higher amongst white ethnic groups when they compete directly with labourers of colour on the American labour market (p.938). Racial intolerance was “[...] strongly associated with a group's relationship to the economy [...]” (Cummings, 1980, p.949). Reich, Gordon & Edwards (1973) similarly concentrated on labour market segmentation along the lines of ethnicity. They emphasized the role of employers having “[...] actively and consciously fostered labour market segmentation in order to ‘divide and conquer’ the labour force[...]”, amongst other systemic forces (Reich, Gordon & Edwards 1973, p.361). Granato & Kalter (2001) analysed the reasons for the persistency of ethnic inequality on the German labour market and came to the conclusion that underinvestment in education is a better predictor of inequality than discrimination. Franzen & Hartgartner (2006) focused on the role of **social networks** for a migrant's success on the German labour market. Many researchers concentrated on the various forms of **discrimination against immigrants**. For instance, correspondence tests on the German labour market showed that applicants with a German sounding name received about 14% more call-backs than applicants with Turkish-sounding names (Kaas & Manger 2012, p.1). Various attempts have been made to determine whether immigration leads to **labour market competition** between natives and immigrants and whether immigration really has a negative effect on the employment situation and wage levels of native workers in Germany (DeNew & Zimmermann 1994, Bonin 2005, Steinhardt 2006). Further researchers have explored the **impact of permissive integration policies on anti-immigrant sentiments** of the native population (Schlueter, Meuleman & Davidov 2013). Scheepers (2002) analysed which factors could function as predictors to eth-

nic exclusionism and public opposition to civil rights for immigrants as a response to perceived ethnic threat within Germany and other European countries. Koenig, Maliepaard & Guveli (2016) analysed the **effects of religious participation on the entry into local labour markets** for recently arrived Christians and Muslims in Germany, the Netherlands and the United Kingdom.

### 1.3 A Theory Of Ethnic Antagonism By Eda Bonacich (1972)

In 1972, Edna **Bonacich** analysed the emergence of ethnic<sup>4</sup> antagonism as a result of labour market segmentation and the concurrence of ethnically distinct groups on the labour market within her *Theory of Ethnic Antagonism*. According to Bonacich, cultural differences do not lead to ethnic tensions on their own (Bonacich 1972, p.548). Only when cultural differences coincide with “a large differential in price of labour for the same occupation” (Bonacich 1972, p.547), ethnic tensions rise and a split or dual labour market along ethnic lines is created. According to Bonacich’s theory, the price differential is caused by differences in resources and motives of the two ethnic groups. It is assumed that a lack of economic resources offers an incentive to people to migrate to other economies (Bonacich 1972 p.549). According to Bonacich’s theory, immigrants also often lack informational resources e.g. about worker’s rights and local wage levels. They lack the political resources resulting from organizing and lobbying (Bonacich 1972, p.550). In addition, they often lack the necessary and specific skills<sup>5</sup> that could translate into bargaining power vis-à-vis an employer (Bonacich 1972, p.552). Immigrants are often anxious to return home as soon as possible and therefore plan to stay only temporarily. Consequently, they may be more prepared to tolerate bad living conditions than natives and refrain from entering lengthy labour conflicts than natives (Bonacich 1972, p.550). According to Bonacich (1972), it is these differences in resources and motives that create differences in the price of labor, lead to ethnic discrimination and the exclusion of cheaper labor (p.554) or even caste systems (p.555) as a consequence. The exclusion of cheap labor are perceived as a victory for more expensive labor, as undercutting is prevented (Bo-

---

<sup>4</sup> Bonacich uses the term “**ethnic**” as the generic term referring to “[...] groups defined socially as sharing a common ancestry in which membership is therefore inherited or ascribed, whether or not members are currently physically or culturally distinctive.” (Bonacich 1972 p.548)

<sup>5</sup> Bonacich contends that “[w]hile a skilled worker may be able to get a higher paying job, an unskilled labourer of another ethnicity may be trained to fill that job for the same wage.” (Bonacich 1972, p.552) That is, Bonacich does not consider skill differentials to be the deciding factor to explain differentials in the price of labour. According to Bonacich (1972), different **skills** or skill levels constitute a political resource and simply lead to differences in bargaining power (p.552). Several assumptions need to be fulfilled to make this hypothesis work. For instance, the hypothesis only works, if it can be assumed that every human has the same fundamental potential to reach a certain skill set, if only enough training, time and money are invested in this person. Another assumption is that the factors training, time and money are interchangeable with the factor skill. This hypothesis also ignores the utility expectations of employers, as well as the principle of economic efficiency that usually guides them. Bonacich therefore opens herself to a lot of criticism in this regard. Nevertheless, there are examples possible where her hypothesis (mayhap) works. In addition, it may be cheaper for a society to start training a newly arrived immigrant population, regardless of the above mentioned objections in order to prevent ghettoisation and prevent large scale poverty. Consequently, I shall not delve further into this discussion, as it would exceed the scope of this study and is not relevant for its topic.

nacich 1972 p.547). Bonacich conceptualizes ethnic antagonism as “[...] all levels of inter-group conflict, including ideologies and beliefs (such as racism and prejudice), behaviors (such as discrimination, lynchings, riots), and institutions (such as laws perpetuating segregation).“ (Bonacich 1972 p.549) Bonacich’s concept of ethnic antagonism also “[...] allows for the possibility that conflict is mutual; i.e. a product of interaction.” (Bonacich 1972 p.549)

### 1.4 Research Objectives And Questions

This raises the issue of how labour market integration of refugees and asylum seekers and specifically the EU’s labour market integration programmes for refugees are affected by ethnic antagonism. As this has been a largely unexplored issue, I would like to conduct an empirical, explorative case study (cf. Kaiser 2014 p.29) based on an ESF-financed labour market integration programme for asylum seekers and refugees in Germany to gain first valuable insights. As such, this explorative study could be used as a basis for more cost and time-intensive testing. (cf. plausibility probes according to Eckstein 2000 pp.140-143) For this purpose, I will lead three qualitative face-to-face interviews with project coordinators of its implementing networks on the local level.

The National European Social Fund Programme for the Labour Market Integration of Refugees and Migrants With Prospects Of Permanent Residence (ESF-Bleiberechtsprogramm) was chosen as a basis for this explorative case study because it is particularly successful (Mirbach & Bartsch 2014 p. 46-47). It has placed about 50% of its participants into employment or apprenticeships, in addition to placing them into German language courses and other training measures (Blaschke et al. 2015 p.63). ). Its holistic approach includes a strategy for dialogue with different societal stakeholders e.g. ordinary citizens, employers, political decision makers and public administration officials (Blaschke et al. 2015 61-62 & Mirbach & Bartsch 2014 p.15). The focus on strengthening the resources of refugees and asylum seekers as well as the outward orientation of the ESF-Bleiberechtsprogramm allows for possible ethnic antagonism to come into play and be observed. Moreover, an increase in resources should decrease differentials in the price of labour between migrant workers (e.g. refugees and asylum seekers) and native workers. Therefore it should also prevent perceived labour market competition and ethnic antagonism (Bonacich 1972 p.553-554). The perspective of implementing organizations is particularly valuable because their insights are not just based on theoretical humanitarian considerations, but on the daily experience of counselling refugees and on attempting to place refugees and asylum seekers into jobs. Finally, practical considerations, such as having access to interview partners also played a crucial role in choosing this programme as a basis for this case study.

From my perspective, Bonacich’s Theory on Ethnic Antagonism offers a particularly valuable approach, because it covers and combines the aspects of ethnic conflict and labour market



integration with a focus on the migrant's resources and additionally exhibits parallels to current developments in European societies. After all, there have already been cases of potential exclusionary movements. For instance, in Germany, the newly founded party Alternative for Germany (German abbr. AfD) attempts to distinguish itself by advertising slogans, such as "Islam does not belong in Germany" (Aisch, Pearce & Rousseau; 2016, May 22). One of the AfD party leaders made headlines by stating that if refugees kept entering Germany and it was impossible to arrest them, they should be shot (n.a. 2016, January 30 "*Frauke Petry*"). In 2014, a new anti-Muslim movement called patriotic Europeans against the islamization of the occident (German abbr. PEGIDA) emerged in Germany. The founder of PEGIDA, Lutz Bachmann was sentenced to a fine of 9600€ for the offense of incitement of hatred and endangering the public peace and order (n.a., 2016, May 3; "*Pegida-Gründer Lutz Bachmann verurteilt*"). Also in other EU countries, such as Austria, France and Hungary, right-wing anti-immigrant parties have been surprisingly successful. For instance, Norbert Hofer, who was a candidate of the Austrian Freedom Party during the Austria's presidential elections, campaigned "[...] on strengthening the country's borders[...], limiting benefits for immigrants and asylum seekers and favoring Austrians in the job market." (Aisch, Pearce & Rousseau; 2016, May 22) He gained an astonishing 49.7 percent of the votes (Aisch, Pearce & Rousseau; 2016, May 22). Given the overlaps between the ESF-Bleiberechtsprogramm, the exclusionary movements in Europe and Bonacich's theory, *A Theory of Ethnic Antagonism* (Bonacich 1972) constitutes a good theoretical framework for operationalizing ethnic conflict within an explorative case study.

For the purpose of this explorative study, I have excluded the aspects of motives and caste systems of Bonacich's *A Theory of Ethnic Antagonism* from my research questions. I will refrain from analysing the aspect of motives, because Bonacich (1972) drew her ideas about motives from the experiences of temporary workers and sojourners within the United States which merely seek to supplement their income in the host country (p.551). However refugees and asylum seekers often face death or torture should they return to their home countries. It can be reasonably assumed that their motives are likely to be affected accordingly and might differ significantly from those of Bonacich's migrants. The aspect of caste systems seems to be equally difficult to transfer from an American context to a European refugee context, since Bonacich (1972) developed this category from the experiences of imported slaves to the United States (p.555). Whether these aspects can really be transferred to a European refugee context remains a question for future researchers to be explored. Given the limited scope of this bachelor thesis, a restriction on exploring only specific aspects of Bonacich's *A Theory Of Ethnic Antagonism* seemed advisable.

These considerations lead to the following research questions:

- What role does ethnic antagonism play at the implementation stage of the ESF-Bleiberechtsprogramm from the perspective of local implementation networks?
- To what extent are the resources of refugees and asylum seekers strengthened by participating in the ESF-Bleiberechtsprogramm in order to support integration into local labour markets and lower the possibility of ethnic antagonism?

### **1.5 Structure Of This Study**

This first introductory chapter will conclude with a presentation of the ESF and its activities in Germany to shed light on the EU's role within this context. Moreover, the ESF-Bleiberechtsprogramm will be presented in detail as well as the local project networks that are implementing it. In the second section of this paper, the methodological approach, the validity of this research, as well as the limitations of this research will be discussed further. The research results will be presented in the third section of this paper. Finally, the fourth section will concentrate on analysing and contextualizing the research results of section 3.

### **1.6 The European Social Fund And Its Activities In Germany**

The EU has several structural and investment funds whose main objective is to increase social and economic cohesion at Member State level and to fulfill the strategic objectives of the Europe 2020 strategy “[...] to become a smart, sustainable and inclusive economy.” (European Commission, 2016) The European Commission and each Member State negotiate partnership agreements in order to set out the policy and spending priorities at a national, regional and local level. In a second step, the Member States develop National Operational Programmes to fit these partnership agreements (European Commission 2015). The European Social Fund (ESF) is one of the EU's most important structural and investment funds specifically focused on generating employment and supporting labour market integration. In order to achieve maximum impact, national authorities coordinating the ESF's activities in Germany, cooperate with trade unions, employers and non-governmental organizations when implementing the ESF's programs on a local level (European Commission 2015).

### **1.7 The National European Social Fund Programme For The Labour Market Integration Of Refugees And Asylum Seekers With Prospects Of Permanent Residence (ESF-Bleiberechtsprogramm)**

The ESF-Bleiberechtsprogramm is one of the EU's projects meant to implement the EU's Europe 2020 strategy on a national and local level. It was designed under the auspices of the German Ministry for Labour and Social Affairs (BMAS) in accordance with the ESF's National Operational Programme. The ESF-Bleiberechtsprogramm is implemented by several

local project networks made-up by non-profit organizations within the areas of refugees' assistance and human rights protection, autonomous migrant organisations, church organisations, educational providers, chambers of commerce and public employment agencies (Blaschke et al. 2015 p.61). Several national authorities, research institutes and public authorities at the national and European level act as strategic partners. For instance, the networks of the ESF-Bleiberechtsprogramm cooperated with the BMAS, the Federal Government Commissioner for Migration, Refugees and Integration, the Federal Office for Migration and Refugees, Foreigners' Registration Offices, German trade unions as well as the Institute for Employment Research (IAB) (Mirbach & Bartsch 2014 p.15). The ESF-Bleiberechtsprogramm also engages in the exchange of best-practices on a European wide level by participating in the ESF's learning network SaviAV-Social Inclusion And Vocational Integration Of Asylum Seekers And Victims Of Human Trafficking (Mirbach & Bartsch 2014 p.13). The ESF-Bleiberechtsprogramm supports refugees and asylum seekers with job application trainings, German language courses and connects them to strategic partners concerning the recognition of foreign qualifications and by matching them with employers (Mirbach & Bartsch 2014 p.5).

The ESF-Bleiberechtsprogramm is implemented by **local project networks**, such as MAMBA<sup>6</sup> (*Münsters Aktionsprogramm für MigrantInnen und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland*) or “Münster’s action plan for the labour market integration of refugees and asylum seekers with prospects of permanent residence in Germany within the region of Münster“. It consists of several independent organizations working together in order to place refugees and asylum seekers into jobs, each of which has its own specialized working area. For example, the society for the promotion of vocational training (*Gesellschaft für Berufsförderung und Ausbildung-* abbr. as GEBA) which offers career advice and guidance, work-related language courses, as well as vocational qualification and trainings, participates in the MAMBA network. The non-profit organization for the support of asylum seekers (*Gemeinnützige Gesellschaft für die Unterstützung Asylsuchender e.V.* – abbr. as GGUA) has supported refugees in a diverse range of areas. For instance, the GGUA helps with the search for accommodation, provides legal advice during asylum procedures and cooperates with psychotherapists in order to improve the availability of psychotherapeutic care for traumatized and otherwise burdened asylum seekers. The GGUA also tries to improve the situation of asylum seekers and refugees by staging anti-racist workshops in public schools and by informing the public about the situation of asylum seekers and refugees in Germany (GGUA Flüchtlingshilfe e.V., n.d., “*Flucht und Asyl*”). The Youth Education Center (*Jugendausbildungszentrum-* abbr. as JAZ) offers a diverse range of qualification and training measures for asylum seekers with uncertain residence status. The Educational Centre of the local Chambre of Commerce (*Handwerkskammer Bildungszentrum* – abbr. as

---

<sup>6</sup> Since two of my interview partners preferred anonymisation, only the local project network of my first interview partner Mr. Joachim Bothe is more closely described in the following section.

HBZ) focuses on matching employers and applicants with a migration background. The public employment agency (jobcenter Münster) is responsible for aiding recognized refugees by supporting them with the usual social security measures according to the social security statute book two (SGB II)<sup>1</sup> (Voigt, n.d., “MAMBA”).

### 1.7.1 Funding Of The ESF-Bleiberechtsprogramm

The ESF-Bleiberechtsprogramm was funded in two stages from 2008 until 2015. The ESF supported the Bleiberechtsprogramm with 57 million € from 2008 until 2015. Another 37 million € were provided by the German Federal Ministry of Labour and Social Affairs with the implementing organizations financing another 11 million € (German Federal Ministry of Labour and Social Affairs, n.d., “XENOS”). The New ESF-Federal Integration Directive will continue the work of the ESF-Bleiberechtsprogramm after 2015. It is funded under the new Operational Programme 2014-2020 within the framework of its priority axis B (German Federal Ministry of Labour and Social Affairs, n.d., “ESF-Federal Integration Directive”). The priority axis B - “improving social inclusion, the fight against poverty and any form of discrimination” – currently accounts for 1,025,188,649.00€ within the budget plan of Germany’s National Operational Programme (ESF for Germany 2014, “*Operationelles Programm ESF Bund Deutschland*” p.129). Although only a small part of this sum will be spent specifically on the support of refugees and asylum seekers e.g. regarding labour market integration of refugees and asylum seekers or similar related objectives such as non-discrimination. The National Operational Programme 2014-2020 calculates with a target value of 150,849.00€ to be spent specifically on the support of refugees and asylum seekers (p.79-80) and a target value of 20,000,000.00€ to be spent on non-discrimination (p.85) by 2023. Although additional funding from the German Federal Ministry of Labour and Social Affairs and implementing organization is likely to occur, no information in this regard is available yet. Furthermore, there is no information available yet concerning the exact amount of funding reserved for the new program, financed by the ESF-Federal Integration Directive.

## 2 Methodology

In this chapter, the method of data collection, the method of data analysis, the choice of experts, the case selection, as well as the limitations of this paper will be discussed. A qualitative case study approach is utilized and supplemented by the analysis of secondary literature, such as the ESF-Bleiberechtsprogramm’s own publications.

### 2.1 Objective Of This Study From A Methodological Perspective

This case study is explorative in nature and based on Eckstein’s *plausibility probe* (cf. Eckstein 2000 pp.140-143) in so far as it explores how labour market integration of refugees and

asylum seekers and specifically how the EU's labour market integration programmes for refugees are affected by ethnic antagonism. Additionally, it explores how the resources of refugees and asylum seekers can be strengthened by participating in the ESF-Bleiberechtsprogramm in order to support their labour market integration and prevent further ethnic antagonism. Eckstein recommends plausibility probes to '[...] determine whether potential validity may reasonably be considered great enough to warrant the pains and costs of testing[...]' (Eckstein 2000 p.140). In this case study, the costs of real testing are expected to be particularly high, since they would include costs for translation of languages that are rarely spoken in Europe (e.g. Arabic, Farsi, Pashto, Dari and Tigrinya) in order to be able to question and interview asylum seekers about e.g. motives for migrating or their experiences of ethnic antagonism such as experiences of exclusion on the labour market. It can be reasonably assumed that drawing a representative sample from a number of people that differ in so many variables (e.g. nationality, religion, level of education, (psychological) state of health, gender, political opinion and reasons for having migrated) would be rather time-consuming. This is especially true, as differentiating between refugees and migrants is not always feasible (or morally supportable), especially when their only common denominator is that they seek employment after having migrated to Europe and that their arrival and search for employment may potentially cause ethnic conflict. Furthermore, any research about the general applicability of Bonacich's *Theory on Ethnic Antagonism* would need to include studies about price differentials between different ethnic groups and entail a questioning a random sample of local citizens about perceived labour market competition and other stereotypes. This explorative case study cannot deliver in this regard and only attempts to gain first insights concerning a previously unexplored issue. In consequence of the above, this study is not representative.

### 2.2 Method Of Data Collection

The data for the following analysis will come from three qualitative face-to-face interviews (cf. qualitative expert interviews according to Kaiser 2014) with representatives of the local networks implementing the ESF-Bleiberechtsprogramm. In line with the nature of explorative case studies, no comprehensive, complete or structured interview guideline deduced from a theoretical framework has been developed (Kaiser 2014, p.29). However, in preparation for these interviews, a preliminary interview guideline based on Edna Bonacich's *A Theory of Ethnic Antagonism* was designed and refined after each interview (cf. [Interview Guideline](#)) Coding categories (cf. [Method of Data Analysis](#)) are therefore based on theoretical considerations and observations from the political and social environment (Kaiser 2014 p.29).

The first interview partner agreed to conduct an open interview with no specific data protection. The other two interview partners preferred anonymisation and will therefore be referred to as IP1 and IP2. They work in similar positions within the local networks as the first interview partner. All interviews including the anonymized interviews are attached to this study

(cf. [Transcripts](#)). The interview partners were previously informed that their statements would be recorded on audio tape and published within this bachelor thesis. All interviews were transcribed in a second step. All interviews lasted between one hour and one hour and 30 minutes. The programme f4 was used to support the transcription and analysis of the interviews along coding categories.

This method of interviewing experts was applied to gain deeper insight into the implementation process of the ESF-Bleiberechtsprogramm. The persons involved in implementing the ESF-Bleiberechtsprogramm appeared to be most competent to confirm, if ethnic antagonism as a result of perceived labour market concurrence has affected its implementation. Practical considerations such as needing access to interview partners or having to limit the scope of this paper also played a role in choosing this method.

### 2.3 Method Of Data Analysis

The interview material will be analysed by using the structured content analysis method of Mayring (2010). It pursues the objective of filtering certain aspects from written documentation based on a set of previously established coding categories (Mayring 2010, p.65). Edna Bonacich's theory on ethnic antagonism will be used as a starting point and orientation guideline to ensure a systematic and structured analysis. As a first step, key aspects or components are identified from *A Theory of Ethnic Antagonism*. Next, these components are used to define main coding categories and will be further operationalized into interview questions in a second step. Text excerpts will then be assigned to these categories. This process is expected to refine the coding scheme according to the content of the interviews. Patterns between categories will be further identified, analysed and interpreted. In order to expand the database, secondary literature, such as the publications of the ESF-Bleiberechtsprogramm will be included to complement this analysis and provide the necessary context. The coding scheme which then builds the framework for interpreting and analysing the interviews is added to this thesis (cf. [Coding Scheme](#)).

### 2.4 Selection Of Experts - Profile Of My Interview Partners

According to Meuser & Nagel (2005) an expert is „[...] someone who in some way carries responsibility for the design, implementation or the control of a problem's solution or who has privileged access to information about a certain group of persons or a decision making process.“ (p.73) This kind of knowledgeable insight is called '**technical knowledge**' (*Betriebswissen*) (Kaiser 2014, p.42). All interview partners carry responsibility for the implementation of the ESF-Bleiberechtsprogramm and have privileged access to information about the labour market integration of refugees and asylum seekers. They are responsible for coordinating a local project network and are usually leading a team of case-managers (counsellors and social



workers working with refugees and asylum seekers). As such, they do not always have direct contact with refugees themselves but are aware of any frequently occurring issues.

My first interview partner was **Joachim Bothe** of the Non-Profit Society for the Support of Asylum Seekers (GGUA e.V.). He is responsible for coordinating Münster's action programme for the labour market integration of refugees and asylum seekers entitled to permanent residence in Münsterland (region of Münster)<sup>1</sup> (abbr. in German as MAMBA) (Voigt, n.d, "MAMBA"). My second and third interview partner preferred to keep their identities and the identity of his organization confidential, since the ESF-Bleiberechtsprogramm is co-financed by the German Federal Ministry of Labour and Social Affairs and they worried about criticism or political statements becoming public.

## 2.5 Limitations Of This Study

### 2.5.1 External Validity

Unfortunately only a small number of potential interview candidates actually committed to participating in the interviews. Some of the potential interview candidates wanted to see the interview questions first before deciding whether to participate or not and then refused (or did not respond to emails), fearing it might provide ammunition to the anti-refugee cause in Germany. Others stated that they were so busy, that they could offer an interview earliest in July 2016, which would have been too late for the purpose of this bachelor thesis. The small number of interview partners certainly has detrimental effects on the external validity of this paper.

### 2.5.2 Selection Of Experts And Internal Validity

The project coordinators of the local networks implementing the ESF-Bleiberechtsprogramm are mostly responsible for organizing, leading and representing. Therefore, they are well informed about the ESF-Bleiberechtsprogramm and any regularly occurring problems during the implementation phase of the ESF-Bleiberechtsprogramm. They have a very realistic perspective about the problems and possible success factors of labour market integration of refugees and asylum seekers. However, they can only share second-hand knowledge regarding topics such as ethnic exclusionism and discrimination that refugees and asylum seekers may experience. Also, all experts have been working mostly in a coordinating function. Only one interviewed person had previously been engaged in case management or counselling activities. Internal validity would have been increased by additionally interviewing case managers that are in direct contact with refugees and asylum seekers. Due to a lack of time, this issue could not be addressed further.

### 2.5.3 Conduct Of Interviews And The Distortion Of Research Results

Since the conduct of the interviews happened at a time, when the immigration of refugees was a highly contentious and politicized issue, the interview conversations are permeated by the context of this political climate. This can have several possibly negative effects of the validity of this research. It is therefore possible that interview partners preferred to retreat to the official positions of their organizations rather than reporting any insider's knowledge. In this case, little additional knowledge may have been gained by conducting this study, since similar knowledge could have been gained by reading the publications of the local networks of the ESF-Bleiberechtsprogramm. Another possible effect may have been that only socially acceptable positions have been voiced. This could lead to a distortion of research results.

## 3 Research Results

### 3.1 The Role Of Ethnic Antagonism At The Implementation Stage Of The ESF-Bleiberechtsprogramm

Ethnic antagonism as Bonacich conceives it, includes “[...] all levels of intergroup conflict, including ideologies<sup>7</sup> and beliefs (such as racism<sup>8</sup> and prejudice<sup>9</sup>), behaviors (such as discrimination<sup>10</sup>, lynchings, riots), and institutions (such as laws perpetuating segregation).“ (Bonacich 1972 p.549) Bonacich also mentions the importance of exclusionary movements,

---

<sup>7</sup> **Ideologies** are political, socio-economic world views that are used for providing orientation and the justification of certain political actions. They include a specific set of values, a specific way of thinking and are usually combined with the (self-serving) objective to implement them (Schubert & Klein 2016, “*Ideologie*”).

<sup>8</sup> **Racism** is the belief that people can be classified into categories or ‘races’ based on physical differences. These races are construed by falsely attributing certain cultural, psychological and personality traits (e.g. being sexually compulsive) to people with certain physical traits (e.g. people of colour). In this manner, members of one’s own racial category are superelevated and members of other races or categories are diminished. The thusly constructed superiority of one race is used for lending the legitimacy to the social exclusion, segregation, oppression and discrimination of other races. Historically, white Europeans have used the social construct ‘race’ for justifying slavery, expulsion, genocide and other crimes against People of Colour during colonial times. Racists deny that people are always shaped by both their social, political or economic environment and their individual skills and dispositions. They also deny that the categorization into races is completely arbitrary and lacks a scientific basis (Schubert & Klein, 2016 “*Rassismus*”). Nowadays racist beliefs often take the form of categorizing people into cultures, with cultural differences being conceived as irreconcilable. In this modern form of ‘cultural racism’, a fixed and unalterable set of psychological or personality traits or attitudes (e.g. being misogynist) is attributed to a certain culture or religion (e.g. Muslim culture) (Kattmann 2015, “*Dossier Rechtsextremismus*”).

<sup>9</sup> **Prejudices** are (negative) social judgments that are made before knowing the facts of a case in detail. They are not based on (scientifically) tested knowledge and allow for false generalizations about the members of a specific group of people. People of one’s own group are judged against more favorable standards than other foreign group, whereas the circumstances influencing a foreign group’s behavior are not adequately taken into account. Prejudices are social judgments devoid of empathy and the attempt to understand the perspective of the other (Bergmann 2006, “*Was sind Vorurteile?*”).

<sup>10</sup> **Discrimination** is the disadvantage faced by people based on a legally protected criteria without factual justification (ADS 2016 “*Leitfaden*”, p.9). Legally protected criteria are listed in the European Convention of Human Rights: “sex, race, colour, language, religion, political or other opinion, national or social origin, association with a national minority, property, birth or other status” (Article 14, ECHR) – or in the German Equal Treatment Law: “sex, race, ethnicity, religion, world view, disability, age and sexual orientation” (ADS 2016 “*Leitfaden*”, p.11).



which are a “[...] culmination of many [racist] pronouncements, [discriminatory] actions [...] and are continuously supported by more of the same.” (Bonacich 1972 p.549) The research results focusing on ethnic antagonism will be presented according to these subcategories of ethnic conflict.

### 3.1.1 Ideologies And Beliefs

One of the main results is that prejudices and racist beliefs exist within German society but only rarely affect the implementation of the ESF-Bleiberechtsprogramm directly.

*„There have always been and still are people that use the ‚foreigners‘ or nowadays the refugees or maybe also the Turks or Islam to project their fears and to form groups or to exclude groups etc.[...] There is this irrational debate, that refugees take our jobs and marry our women.[...]. “#00:45:16-4#; IP 1 64, Own translation*

Citizens with prejudices tend to avoid events of refugee aid organizations or of the ESF-Bleiberechtsprogramm because participation is voluntary or at least they refrain from stating their opinions towards members of the ESF-Bleiberechtsprogramm (IP1 68, JB75). Besides, the extent of racist belief or prejudices remains unclear. A study on group-focused misanthropy showed that 50% of Germans agreed to the statement “There are too many foreigners in my home country”. 42.4 % agreed with the statement “If jobs become scarce, the native population should have privileged access to work compared to immigrants” (Zick, Hövermann & Küpper 2011, p.62). 30.5% agreed with the statement “There is a natural hierarchy between people of colour and white people” (Zick, Hövermann & Küpper 2011,p.68). And only 16.6 % agreed that “Muslim culture fits well into Germany” (Zick, Hövermann & Küpper 2011, p.70).

When asked whether certain prejudices affect their work, the interviewed project coordinators denied any negative effects:

*“Not at all. We know from the beginning what kind of image [refugees] may have and what kind of reactions are possible. That is the reason, why we do this work. In addition to the individual support of refugees and asylum seekers, there is also the requirement for political work to improve the situation. That is also specified within the [ESF-Bleiberechtsprogramm’s] regulation.[...] One must deal with resistance or hurdles.” #00:50:50-4# IP 1 80*

Moreover, several interview partners emphasized that they experienced a great willingness of employers to employ refugees (IP1 14 & IP2 54).

### 3.1.2 Institutions

The most important manifestations of ethnic antagonism are institutions taking the form of laws and administrative practices with discriminatory effects. The interview partners have identified several laws (e.g. precedence checks; JB 44) and administrative practices that hin-

der the labour market integration of refugees and asylum seekers which are consequently affecting the implementation of the ESF-Bleiberechtsprogramm:

*“If it is written within the integration law, that there is a lack of willingness to integrate into German society. That stirs up basic distrust [towards refugees] and there you really have to make it clear: First of all, please provide the necessary language courses for every asylum seeker[...] then maybe we can talk about a lack of willingness to integrate, three years from now. Currently, many people that would like to learn the language, do not get a place within a course.[...]” #00:51:39-7#, JB 67, Own translation*

Another interview partner challenged the merits of special working opportunities for refugees and asylum seekers, as they are introduced by the new integration law:

*“[...] It is intended to create thousands of working opportunities within the Integration Law [...]. These working opportunities would be regulated according the Asylum Seekers Benefits Law and not according to the Social Security Statute Books [...]. As I see it, we already have to branches [Social Security Statute Books] that regulate support for unemployed to find employment again. This is a parallel structure that is not as efficient and productive in my opinion. Besides, people are badly paid [within these working opportunities] and not provided with any perspective. In the long run, this will be much more detrimental than if people try to enter the real labour market and integrate by ‘swimming freely’.” #00:17:57-3#, IP1 28*

Moreover, current policy decisions were criticized as entailing “bureaucratic drawbacks” (JB 67) leading to the exclusion of a large part of refugees and asylum seekers, whereas only a small group of refugees and asylum seekers would profit from legislative improvements (JB 67). For further understanding, a short overview concerning the legal situation of asylum seekers and refugees has been added:

Until November 2014, **asylum seekers**<sup>11</sup> could only be employed, if no German citizen or other citizen given parity treatment (e.g. EU-citizens) was available and prepared to do the job (precedence checks). Since then, the employment prohibition for foreigners without EU-citizenship was limited to the first three months (§ 61 German Asylum Law & § 32 German Employment Regulation for Foreigners) and **precedence checks** have been limited to a period of 15 months (Thränhardt 2015 p.6). However, public authorities have the possibility to impose an employment prohibition on tolerated refugees, if they did not fulfill their obligation to cooperate (§33 German Employment Regulation for Foreigners) (Blaschke et al. 2015 p.31). Since 2013, **refugees with a residence permit for humanitarian reasons** (§§-22-25a German Residence Law) can take up employment without the three months waiting period or any precedence checks (§31 German Employment Regulation for Foreigners) (Blaschke et al.

---

<sup>11</sup> An **asylum seeker** is a migrant that intends to apply for asylum or has already applied for asylum, but has not yet been granted legal status as a refugee within the sense of the 1951 Convention Relating to the Status of Refugees, asylum proceedings pending. In Germany, it is the responsibility of the Federal Office for Migration and Refugees to examine the accounts of asylum seekers and decide about the validity his or her asylum application (Janke & Jovanovic 2016).

2015 p.30). Until 2015, asylum seekers and tolerated refugees also had to fulfill a **residence requirement** preventing any labour mobility and limiting the chance to find employment in structurally weak areas (Blaschke et al. 2015 p.32). The **new integration law** reintroduced the residence requirement to prevent overcrowding in cities, created several thousands of so-called 1-€-Jobs and allows for precedence checks to be suspended on a regional level during a three year period, provided that there is little unemployment in the respective region (n.a., 2016, “*Einigung auf Integrationsgesetz*”) (cf. [Chart - Labour Law for Foreigners Without EU-citizenship](#)<sup>12</sup>).

Especially the **ex-ante categorization of asylum seekers** into asylum seekers with prospects of long-term residence (*hohe Bleibeperspektive*) and asylum seekers that will probably be denied legal status as a refugee (*niedrige Bleibeperspektive*) leading to so called ‘tolerated refugee’ status<sup>13</sup>, (*Geduldete*) seems to be particularly problematic. Refugees originating from so-called secure states of origin (*Sichere Herkunftsstaaten*) usually are not considered to have prospects of long-term residence, since German Asylum Law deems that their applications are to be rejected unless they can prove their individual political persecution, deviating from the general situation in their home countries.<sup>14</sup> (German Asylum Law, Ch. 3, §29 a and Appendix II) As a consequence they are being denied access to labour, access to education and access to many other public support measures (IP1 112). As a result, people often are forced to stay idle and in poverty. Moreover they stay reliant on state subsidies. (IP1 102)

*„Nowadays, there are language courses for refugees with prospects of long-term residence. They are wished-for, since they are usually recognized as refugees. Then there are the undesired [asylum seekers and tolerated refugees] that nobody wants to have here in Germany. They are the ones originating from so-called secure states [...]. It is assumed that they come to Germany for economic reasons.[...] They do not get immediate access to integration courses.”#00:56:38-8#, IP 2 108 Own translation*

Another interview partner described the so created insecurity:

*“The key word is insecurity and it has been worrying me in recent times. Insecurity is created by separating refugees into certain groups: the good refugees and the bad refugees. This logic undermines the right of an individual to have a case-by-case assessment of their individual asylum application by sorting refugees into groups*

<sup>12</sup> **EU citizens** enjoy “the right[...] of entry and residence for [themselves and their] family members, and the right to work in another Member State[...]. [They are to be] treated on an equal footing with nationals of [the hosting] Member State”. (Schmid-Drüner, 2016) The legal basis for this principle of free movement of workers are “[...] Article 3(2) of the Treaty on European Union (TEU); Articles 4(2)(a), 20, 26 and 45-48 of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU)[as well as the] Directive N° 2004/38/EC, [the] Regulation (EU) No 492/2011 on freedom of movement for workers within the Union; [the] Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems and its implementing Regulation (EC) No 987/2009 [and the] Case Law of the European Court of Justice (ECJ) (Schmid-Drüner 2016).

<sup>13</sup> **Tolerated refugees** do not possess a residence permit. They merely possess a written confirmation that their deportation is temporarily suspended (Janke & Jovanovic 2016).

<sup>14</sup> The ever-changing list of so-called **Secure States of Origin** currently contains all EU-States as well as the following states: Albania, Bosnia and Herzegovina, Ghana, Kosovo, Former Yugoslav Republic of Macedonia, Montenegro, Serbia, Senegal (German Asylum Law, Ch. 3, §29 a and Appendix II).

*based on their prospects of long-term residence, medium-term residence or short-term residence. This creates lots of difficulties.”#00:52:40-2# JB 69 Own translation*

Furthermore, the non-recognition of foreign educational and vocational degrees leads to a labour market entry below the actual qualification level of refugees and asylum seekers. Case managers have to decide whether it might make more sense to start an apprenticeship instead (IP2 12; JB 20).

*„And then, there is the question: does it make sense to do an apprenticeship instead? [...] When people say: One moment, actually, I do have an apprenticeship. I want to earn money [...]. But sometimes you have to signalize them, that if they are going to stay for a longer period of time, it might actually make more sense. And they will profit longer from it.” #00:14:07-9#; JB 20, Own translation*

### *3.1.3 Exclusionary Movements And Their Influence on Politics*

Bonacich also emphasizes the role of exclusionary movements which are motivated by the fear of labour market competition (Bonacich 1972 p.553-554). According to Bonacich(1972), exclusionary movements consequently lobby for “influx controls” (p. 556) or the “monopolizing of the acquisition of certain essential skills” (p.555) and generally try to prevent migrant workers from gaining “those resources that would make them useful as undercutters” (p.556).

It appears that exclusionary movements like PEGIDA, AfD have had little direct influence on the implementation of the ESF-Bleiberechtsprogramm (IP2 86 & IP1 92), with the exception of an occasional spiteful email (IP1 94). Exclusionary movements appear to be very relevant in terms of how they affect political debates and put pressure onto politicians, who may then react by adopting discriminatory laws.

*“Now that there is a 20% mass of idiots, the rest of the political landscape reacts to that. But the real question is, how do they react? With rational and reasonable policies or by catering to people’s fears [...]” #00:56:51-4# IP1, 94 Own translation*

One interview partner pointed several contradictions out regarding the current changes in refugee policies. On the one hand, the legal framework was being improved for a small group of refugees and asylum seekers. On the other hand, the legal framework for a large group of refugees and asylum seekers had been deteriorated in the meantime. This would stand in stark contrast to the public perception of the current German government taking a stance in favour of refugee’s rights (IP1 96).

*“So we have had the influx of plenty of people into reception camps etc. It looked rather chaotic and scared people. The consequence was restriction. This would have been completely unnecessary. All experts have known for a long time what is happening. The war in Syria isn’t new. One could have been prepared for this [influx of refugees]. One could have taken preventive measures. The political willingness to do something about it simply was not there. Instead, one produces this restrictive policy as a consequence of one’s own inactivity. [...] #00:59:27-4# IP1, 98*

When asked why the German government may have revoked their position to allow refugees stranded on the Balkan route to enter Germany, they gave fear of not being part of the next government and public pressure originating from exclusionary movements like PEGIDA as reasons (IP1 102 & IP2 102). One interview partner also indicated that the relation between legislative change and the emergence of the PEGIDA movement might be an interactive process rather than a strict cause-and-effect relationship.

*“I think it might have been different, if the government had managed to [...] offer concrete support measures. [...] if one would have seen that this was a planned and well thought through action, then it might have been possible to get the population on board. But if nothing along those lines happens, of course movements like PEGIDA emerge. [...]” #00:50:43-8#, IP2 104, Own translation*

One interview partner criticized that immigration and refugee policy has always been adapted according to the current political climate and the economic situation (IP1 108). This would have negative consequences for his refugee clients, some of which are denied any possibility of building a life in Germany (IP1 102). One effect of the shift in political climate is the additional classification of the Balkan states as ‘secure states of origin’ (JB 93). There is an ongoing debate about classifying the Maghreb countries as ‘secure’ as well (n.a., 2016, July 1, “*Maghreb-Staaten*”). This seems to be problematic as certain groups of refugees arriving after a certain deadline (31.8.15) will no longer be recognized as such (JB 93) with “chain-like consequences for their access to the labour market, to education etc.[...]” (#01:11:29-5# IP1 112). As a result, case-managers need more time to outline possible career paths for their refugee clients (IP1 112) or have to deny participation within the ESF-Bleiberechtsprogramm (JB 12), if there is a permanent ban on employment due to a complete rejection of the refugee’s asylum application.

### 3.1.4 Behaviours

Discriminatory behaviour as a subcategory of ethnic antagonism refers to racist ideologies and beliefs that have turned into concrete actions. However, institutional discrimination opening up spaces for third parties to engage in discriminatory behaviours against refugees seems to be more common. For instance, one interview partner described how having a job is a prerequisite for a residence permit in some cases and how refugee employees therefore refrain from asserting their rights as workers because in a worst-case scenario losing their job could lead to deportation.

*“For many refugees, their residence permit is dependent on being employed. This leads to an extreme imbalance and to a willingness to accept difficult working conditions. [...] This is a great problem. For example, your working hours might not be registered probably. [...] Mobbing is a possibility. Your wages might be paid too late or not at all etc. However, the majority of employers in our region does not behave in this way.[...] But there is a fundamental problem within the system, because legal residency is linked to having job. And if an employer knows about this, he may be able to use it to his own advantage.[...]” #00:20:24-9#; JB 26 Own translation*



Interview partners emphasized that employers discriminating against refugees was the exception and not a general occurrence (IP1 28 & JB 26 & IP2 22, 24, 26). However, employers often do not want to have to deal with the intricacies of German Residence and Labour Legislation (IP2 54).

Some interview partners reported about having to fight for discretionary margins being used to the advantage of refugees and not to their disadvantage (IP1 66). Discretionary margins exist whenever legal provisions state that a public administration clerk has the possibility to grant the refugee access to a measure of state support or a working permit etc. but is not obliged to do so. Furthermore, there is a discretionary margin, when legal terms are not specified in detail.

*„[...]The Foreigner's Registration Office have a certain discretionary margin concerning the granting of working permits [...] We try to support refugees in this regard. This is also very important and often a very conflictual process. [...] Next, access to public qualification measures is [...]also important.[...]Some of [the tolerated refugees] have been living in Germany for 20 years and they do have access on principle. One has to fight for it in individual cases, although it is already provided for by law. But sometimes an institution or the labour administration perceives things differently. These are fights [...] so that people can still make good on their rights.” #00:23:58-2# IP1 38 Own translation*

There have also been several instances of arson attacks of refugee accommodation facilities and assaults and violent attacks against refugees (n.a., 2016 “*Lagebericht des BKA*”). Although staff members of the ESF-Bleiberechtsprogramm have not been attacked in any way (IP1 70-72). In addition, Muslim women face one particular barrier on their way to labour market integration, if they want to wear a head scarf for religious reasons.

*„ [...] the issue of head scarves still plays a role now and then and attempts at sensitizing the concerned parties often fail. If someone states that she is not prepared to take off her head scarf for religious reasons [...] and the employer states that he is not prepared to cross this border either. [He] does not want a person having contact to customers to wear a head scarf, then at some point, one has to accept, that people will not agree with each other.” #01:04:46-7# JB 85 Own translation*

### **3.2 Added Resources Due To Participation In The ESF-Bleiberechtsprogramm**

In Edna Bonacich's theory there are three categories of resources (economic resources, political resources and information) leading to labour market competition, which in turn would lead to an increase in ethnic antagonism. The interviews confirmed that especially the resources information and political resources were strengthened, which is why they shall be explained in greater detail.

### *3.2.1 Previously Existing Political Resources*

Political Resources are the benefits resulting from organization and political lobbying as well as the skills that could translate into bargaining power vis-à-vis an employer (Bonacich 1972, p.552). All interview partners confirmed the importance and benefits reaped from networking amongst asylum seekers, refugees and migrant communities. Networking helps refugees and asylum seekers in finding employment and in receiving information about language courses and other public or private support measures that may lead to employment (JB 38; IP1 16 & 32; IP2 36). One interview partner mentioned that refugees and asylum seekers often did not have the energy anymore to fight for their own interests, after having fled possibly traumatic experiences (JB 40). This tiredness acts as a limiting factor to self-organized empowerment and lobbying activities which exist, but do not happen often (JB 38).

There are several migrant's self-organizations and lobby groups representing the political interests of refugees. These entail cultural organizations from their home countries, religious communities or the so called boards of integration (JB 44, IP1 34 & 36). Boards of integration are usually democratically elected and have the objective to represent the interests of foreign citizens at the municipal level. There are also refugees councils at state level that fight against the discrimination of refugees and asylum seekers and seek to improve the legal and political situation of refugees and asylum seekers (Niedersächsischer Flüchtlingsrat e.V. 2016).

No generally applicable information could be deduced from the interviews concerning skills as a political resource. All interview partners emphasized the broad range of skill sets and educational levels of refugees and asylum seekers or they stated that such data has never been collected on a large scale and in a scientific manner (IP1 48 & IP2 58). However, Mirbach & Bartsch (2014) evaluated the ESF-Bleiberechtsprogramm in a quantitative manner and came to the conclusion that 87.6% of the participants in the ESF-Bleiberechtsprogramm attended school, of which 54.4 % have spent between 9 until 12 years in school (p.27). About 12% of all participants had at least started studying at a university (p.28) and about 25% have done an apprenticeship (p.30).

### *3.2.2 Political Resources And Skills Added By Participating In The ESF-Bleiberechtsprogramm*

Several interview partners confirmed that public relations activities and political lobbying for the rights of refugees is an important part of their work. Such activities are either directed at the general public or at public authorities and political institutions, such as the German Federal Ministry for Labour and Social Affairs (BMAS) and labour administrations on a local level (IP1 42; JB 44). This includes press articles (IP2 106; IP1 42), being invited as expert speakers during legislative procedures (IP1 114), during public events e.g. at the World Refugee Day (IP2 50) or to the events of political parties (JB 46).

*“[...] Of course we represent the political interests [of refugees] [...] Our advantage is that we can argue based on our own experiences from placing refugees and asylum seekers into jobs. And this is a different line of argumentation than the ones based on e.g. the human rights [...] or on considerations about integration policy or [...] than argumentation lines based on fiscal considerations.” #00:35:03-1# JB 44*

Political lobbying also happens at an individual level. For instance, the ESF-Bleiberechtsprogramm supports refugees in having discretionary margins interpreted in their favour whenever they apply for working permits or wish to participate in public qualification and support measures (IP1 38 & 40). In this regard, networking on a local level with different actors of society seems to be a key factor for successfully representing the interests of refugees and asylum seekers. One interview partner emphasized the benefits gained by cooperating with organizations of different backgrounds, such as refugee aid organizations, religious charity groups, private educational providers, public employment agencies responsible for granting state subsidies, chambers of commerce and industry which act as representatives of the employers and companies.

*„[...] And if one manages to get all these different actors to sit down [...] at the same table. Then you have the opportunity to not only influence certain bureaucratic procedures within the network but also beyond that. For example, we try to include the Federal Labour Office and the Foreigner’s Registration Office into our efforts, so we can see how we might optimize certain processes. And we also try to include employers, employees and the general public [...] #00:42:11-1# JB 51*

Joachim Bothe also confirmed that this had real positive effects for refugees and asylum seekers:

*“[...] in some regions and in some constellations, it is easier to receive a working permit. This has to do with the [quality] of locally existing networks. As soon as you have strong networks in place, you also have a strong voice in promoting such things in a productive way”. #00:43:17-8# JB 53*

One interview partner mentioned that having a department of a municipality as an operative partner within the ESF-Bleiberechtsprogramm’s local networks opens up access to certain municipal support measures and services provided by municipal enterprises which is very useful when planning certain qualification measures (IP1 44). Two interview partners confirmed that their voice was being heard, even if the corresponding legislative changes are not always, nor automatically forthcoming (JB 49). One interview partner confirmed that part of their advice has already been considered and implemented (IP1 46).

Contrary to the statements of the first two interview partners (JB and IP1), the third interview (IP2) partner firmly rejected the notion of lobbying for the political interests of refugees (IP2 57), while confirming public relations activities concerning labour market integration issues (IP2 40). Additionally, the interview partner referred to one of her operative partners (refugee council) within their local project network as being responsible for political statements and



actions (IP2 42). This might indicate differences concerning the self-image and working priorities of local project networks and their coordinating organizations.

### 3.2.3 Previous Level of Information

Information resources is any form of labour market related knowledge concerning its general structure, worker's rights, local wage levels, career prospects and entry barriers etc. (Bonacich 1972 p.550) There have been media reports about false expectations amongst refugees and asylum seekers raised by human traffickers and smugglers (Böttcher 2015, "*Flucht nach Deutschland*"). These reports could not be confirmed during the interviews. However several interview partners confirmed that refugees and asylum seekers tend to know little about the German labour market when they first arrive in Germany, because they usually have no time to prepare for the flight or for finding employment later on (IP 12, 22 & IP2 18). Often there is the misconception that they will find employment very quickly (JB 22 & IP2 16) or that they can simply walk to a company's office and ask for a position (JB24). They are surprised that the German labour market is so degree-oriented and that it is so difficult to find employment without an officially recognized vocational or educational degree (JB 18). Furthermore, knowledge about the German labour market is very dependent on their former educational level (IP2 10). Highly-educated refugees are often better oriented, often speak English and have fewer problems to find employment. They often only need the necessary contacts, a realistic assessment on their career paths and concrete advice of how to pursue them (IP1 16 & IP2 10).

### 3.2.4 Added Information Due To Participating In The ESF-Bleiberechtsprogramm

The ESF-Bleiberechtsprogramm supports refugees and asylum seekers by providing legal advice concerning asylum procedures, residence and working permits and any issue within the scope of German social and labour law (JB 2 &4). They also provide information to prevent abuse at work:

*"Currently, there are great publications of the DGB [umbrella organization of German trade unions]. They have [...] made flyers concerning topics, such as pseudo-self-employment, minimum wage and other topics. The flyers have been translated into the languages of the 5 most important countries of origin, Arabic, Farsi, French, English etc. [...] Of course, it is great to be able to hand out information in their mother tongue."* #00:22:12-0# JB 30

A large part of the programme's counselling activities include tailoring an individual solution and career path for each participant of the programme (IP1 22 & IP2 18) and expectation management (JB 28).

## 4 Discussion and Conclusion

The above mentioned research results indicate that the various subcategories of ethnic antagonism vary strongly in terms of impact on the implementation of the ESF-Bleiberechtsprogramm. From the perspective of implementing organizations, institutional discrimination has the strongest negative effect. Bans on employment, precedence checks and integration laws leading to precarious employment are detrimental with regards to general integration into German society.

From the perspective of implementing organizations, there seems to be a **feedback process** between **institutional discrimination** leading to refugees and asylum seekers having less success in the labour market, their consequent negative reputation and exclusionary movements lobbying for more discriminatory legislation. This process works as follows: The general public remains largely ignorant of the legal barriers and administrative traps faced by refugees and asylum seekers leading to less success on the labour market which furnishes them with a negative reputation (JB 74 & IP1 102). The fact that refugees and asylum seekers can often only find precarious and ancillary jobs (IP2 16) can lead to the perception of labour market competition within the low-wage sector, even if there is an overall shortage of skilled workers within the wider labour market (IP1 64, JB 73). The fear that refugees might replace native workers on the job market seems to be present in some instances, even if it is not a frequent occurrence (IP1 64). From the perspective of the implementing networks, it seems as if politicians react to the negative reputation of refugees and to the corresponding impact on the political climate out of fear of losing the support of their electorate. (IP1 102 & JB 67) As a result, they adopt further discriminatory laws such as classifying new states as secure states of origin. This increases the number of refugees and asylum seekers who are unable to secure their own livelihood without state support (IP1 96 & 102) and provides the legal basis for their deportation. Exclusionary movements, such as the AfD or PEGIDA play an important role in this process, by exacerbating changes in the political climate and increasing public pressure on political decision makers (IP2 102).

The **parallels to Bonacich's Theory** are evident. According to Bonacich, exclusionary movements engage in political lobbying for the installation of influx controls and attempt to restrict the access of migrants to general education. (Bonacich 1972, p.556) These attempts to hinder refugees and asylum seekers from gaining the necessary resources to effectively compete in the labour market strongly resemble the activities of PEGIDA and the AfD, for example, when considering the effects of discriminatory laws on the access to education and the labour markets of refugees and asylum seekers. This interactive process strongly affects the implementation of the ESF-Bleiberechtsprogramm as it is the main task of the ESF-Bleiberechtsprogramm's employees to place refugees and asylum seekers into jobs and apprenticeships. However, this feedback process appears to work into a number of other direc-

tions as well. For instance, discriminating laws sometimes appear to create distrust or at least legitimize general distrust towards refugees directly, as it is the case with the new integration law (JB 67).

The exact details of this interactive feedback process require further research, as it is highly likely that other factors will influence this process, for example the incidents of sexual harassment during New Year's Eve 2015-2016 in Cologne (Musharbash, 2016, June 22). Furthermore, the extent to which prejudices against refugees and asylum seekers or the fear of labour market competition are spread throughout society remains unclear, as only attitudes voiced vis-à-vis the employees of the ESF-Bleiberechtsprogramm were considered in the context of this study. Evidently, the actual prevalence of such attitudes might be higher and a survey amongst native workers would be an interesting topic for follow-up research to this study.

The direct impact of ethnic antagonism in the form of **ideologies and beliefs** seems to be negligible, because citizens or employers rarely ever present representatives of the implementing organizations with their own prejudices. This indicates the existence of a **natural self-selection process** in which employers and citizens who share prejudices or racist beliefs move in completely different social and community environments than refugee aid groups or the ESF-Bleiberechtsprogramm. Attitudes amongst employers seem to have improved, leading to mostly friendly working relationships between employers and representatives of the ESF-Bleiberechtsprogramm. However, this does not mean that refugees and asylum seekers do not suffer from racism or prejudice in their daily lives. It merely seems to have either little impact on the implementing organizations and their daily work or it is perceived as the reason, why they do this work in the first place (IP1 80).

Ethnic antagonism exhibited by institutions or discriminatory laws are also responsible for facilitating discriminatory **behaviours** by certain third parties. For instance, employers are often simply not prepared to face any legal issues and prefer to choose less complicated job candidates. Undoubtedly, this negatively affects the implementation of the ESF-Bleiberechtsprogramm, as their staff attempts to integrate refugees and asylum seekers into local labour markets. Institutional discrimination also leads to power imbalances within already existing employment relationships (JB 26). If a refugee cannot make good on his worker rights because suing his employer might lead to unemployment and a rejection of the renewal of his residence permit, then he simply cannot defend his rights as a worker in a worst-case scenario.

This is interesting because **Bonacich** assumed that a lack of information or knowledge about the foreign labour market would lead to migrants tolerating poor working and living conditions. Instead, it is mostly legal discrimination that leads to a lack of assertiveness which

sometimes forces refugees and asylum seekers to accept poor working conditions and the corresponding impact on their overall living conditions. Moreover, laws which include discretionary margins and indeterminate legal terms give rise to situations where individual members of the public administration staff may act on individual prejudices and anti-refugee attitudes. Discriminatory behaviour without connection to institutional discrimination, while nevertheless affecting the ESF-Bleiberechtsprogramm appears to be rare. The only described occurrence of such an instance was about Muslim women wearing head-scarves and being denied a position for that reason alone (JB 85-87).

The ESF-Bleiberechtsprogramm significantly strengthens the political and informational **resources** of refugees by offering its extensive network towards employers, decision makers within ministries and local administrations as a compliment to previously existing networks and migrants' self-organizations. Training measures and language courses, arranged by the ESF-Bleiberechtsprogramm strengthen the bargaining positions of refugees and asylum seekers and help to create employability in the first place. Furthermore, the ESF-Bleiberechtsprogramm does not only know Germany's labour market and political debate in detail, it has also the necessary legal know-how to be of significant practical use. Their attempts to influence Germany's political climate in favour of refugees, albeit in a piecemeal fashion (e.g. via courses for employees of local labour administrations, newspaper articles, sensitizing conversations with potential employers, participation in hearings of legislative procedure etc.) support the case of refugees and asylum seekers within the framework of a long-term strategy. The ESF-Bleiberechtsprogramm's activities at an individual level play an important role as well. Any successful case where a refugee or asylum seeker is placed into a job or any case where employers make positive experiences with their refugee employees does not only improve that individual's well-being and economic resources. In combination with awareness campaigns and other lobbying activities, it can also contribute to disseminating a positive image of refugees and asylum seekers. As a consequence, it contributes to weakening the negative image of refugees and asylum seekers as cheap unskilled, undemanding workers. This is relevant because it might also reduce perceived labour market competition and the fear of being replaced by cheaper or unskilled foreign labourers.

This is consistent with Bonacich's *A Theory of Ethnic Antagonism* (1972), which argues that strengthening the resources of migrant workers (e.g. refugees or asylum seekers) will contribute to the prevention of ethnic conflicts, as an increase in resources lowers the price differential in the price of labour between refugees and native workers. (p.549) In the long-term, this might lead to a relaxation of ethnic antagonism. (Bonacich 1972 p.553) However, this cause-and-effect relationship still needs to be empirically tested, as this study only investigated the extent to which participation in the ESF-Bleiberechtsprogramm strengthened the resources of refugees and asylum seekers. It did not investigate the degree of perceived labour market

competition or recession of ethnic antagonism resulting from a strengthening of the resources of refugees and asylum seekers, although that was the underlying assumption.

In summary, ethnic antagonism plays an important role during the implementation of the ESF-Bleiberechtsprogramm. In particular, institutional discrimination and exclusionary movements pressuring politicians to adopt discriminatory laws affect the efficacy of the programme's implementation. The resources of refugees and asylum seekers are significantly strengthened by participating in the ESF-Bleiberechtsprogramm, as it provides vital information, strengthens their economic resources by placing them into jobs and ensures that their voices are heard in ongoing political discussions.

On balance, this study has shown that certain aspects of Bonacich's *A Theory of Ethnic Antagonism* are well reflected in the ESF-Bleiberechtsprogramm. For example, exclusionary movements, institutional discrimination and a lack of political, informational and economic resources play a large role during the implementation of the ESF-Bleiberechtsprogramm.

However, it is important to realize that the validity of this study is directly correlated to the validity of Bonacich's previously untested theory building, which emphasizes the explorative nature of this study. Using Bonacich's *A Theory of Ethnic Antagonism* as a guideline for operationalizing ethnic conflict, it became evident that it is not a perfect template, neither for ethnic conflict, nor for the resources' endowment of refugees and asylum seekers. For instance, one factor that Bonacich's theory completely ignores is the (sometimes lacking) psychological resources of refugees and asylum seekers, which can significantly influence their labour market integration. They also influence Bonacich's category of political resources, as lobbying for one's own political interests is difficult when suffering from psychological problems. In addition, there have been doubts about which aspects (e.g. the aspect of caste systems) of Bonacich's *A Theory of Ethnic Antagonism* can be reasonably transferred to a European refugee context, as was mentioned in the introductory chapter. Nevertheless, using Bonacich's *A Theory of Ethnic Antagonism* as a guideline for operationalizing ethnic conflict has proven to be an expedient research approach, as it has sharpened my perception for the different levels of ethnic conflict and the necessity of political and informational resources in order to enforce the rights of refugees and asylum seekers.

At a theoretical level, it should be noted that some aspects of Bonacich's *A Theory of Ethnic Antagonism* which would require time and cost-consuming questioning of refugees, asylum seekers and natives could not be explored within the context of this study without considerably extending its scope. For instance, the aspects of motives and perceived labour market competition still require further research. At the programme level, further interviews could have been conducted in particular with individual case-managers. It would also have been interesting to interview local project networks in Saxony and Mecklenburg-Western Pomerania.

nia where the largest numbers of arson attacks against refugee accommodation facilities have been registered (Blickle et al. 2015, December 4). At a European level, it would have been interesting to see, how the ESF-Bleiberechtsprogramm compares to other labour market integration programmes for refugees and asylum seekers in other European countries. This study could not explore these issues further due to a lack of time and the associated costs.

The extent, to which the ESF-Bleiberechtsprogramm can contribute to labour market integration and the prevention of ethnic antagonism in the future, depends largely on future legislation and future political decisions. The effective implementation of the ESF-Bleiberechtsprogramm will depend upon shifts in the political climate and corresponding changes in legislation arising from any actions to exclude the very people it aims to help.

## 5 References

- Abdi-Herrle, S. (2016, June 6). ARD Talk: Alexander Gauland bei Anne Will: " Ich wurde reingelegt.". DerWesten - Funke Medien NRW GmbH. Retrieved from <http://www.derwesten.de/kultur/fernsehen/alexander-gauland-bei-anne-will-ich-wurde-reingelegt-id11890449.html>
- Aisch, G., Pearce, A., & Rousseau, B. (2016, May 22). How Far Is Europe Swinging to the Right? The New York Times. Retrieved from [http://www.nytimes.com/interactive/2016/05/22/world/europe/europe-right-wing-austria-hungary.html?\\_r=0](http://www.nytimes.com/interactive/2016/05/22/world/europe/europe-right-wing-austria-hungary.html?_r=0)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS). (2016). Leitfaden: Netzwerke in der Antidiskriminierungsarbeit. Berlin. Retrieved from [Http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden\\_Netzwerke\\_in\\_der\\_Antidiskriminierungsarbeit\\_20130603.html](Http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Leitfaden_Netzwerke_in_der_Antidiskriminierungsarbeit_20130603.html)
- Austin, W. G., & Worchel, S. (Eds.). (1986). Psychology of intergroup relations (2a ed). Chicago: Nelson-Hall Publishers.
- BBC Online Services (Ed.) (2016, March 4). Migrant crisis: Migration to Europe explained in seven charts. BBC News. Retrieved from <http://www.bbc.com/news/world-europe-34131911>
- Bergmann, W. (2006). Was sind Vorurteile? (Informationen zur politischen Bildung No. 271). Bonn. Retrieved from Bundeszentrale für politische Bildung / bpb website: <http://www.bpb.de/izpb/9680/was-sind-vorurteile?p=all>
- Blaschke, A., Boettcher, J., Bothe, J., Götze, C., Hendrichs, C., Krickau, O., . . . Schottenhammer, H. (2015). Flüchtlinge in Arbeit und Ausbildung - Potenziale für Wirtschaft und Gesellschaft: Bilanzpapier des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unter-



- stützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Berlin. Retrieved from <http://www.mamba-muenster.de/links-downloads.html>
- Blickle, P., Biermann, K., Faigle, P., Geisler, A., Hamann, G., & Jacobsen, L. et. al. (2015, December 4). Violence against refugees: Germany in flames. *Zeit Online*. Retrieved from <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2015-11/anti-immigrant-violence-germany>
- Bobo, L., & Hutchings, V. L. (1996). Perceptions of Racial Group Competition: Extending Blumer's Theory of Group Position to a Multiracial Social Context. *American Sociological Review*, 61(6), 951–972. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2096302>
- Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (Eds.). (2005). *Das Experteninterview: Theorie, Methode, Anwendung* (2., Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bonacich, E. (1972). A Theory of Ethnic Antagonism: The Split Labor Market. *American Sociological Review*, 37(5), 547–559. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2093450>
- Bonin, H. (2005). Wage and Employment Effects of Immigration to Germany: Evidence from a Skill Group Approach. Institute for the Study of Labor Discussion Paper, (1875). Retrieved from [http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=870272](http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=870272)
- Böttcher, X. (2015). Flucht nach Deutschland: Von märchenhaften Erzählungen angelockt. Hamburg: NDR/ARD-aktuell. Retrieved from <https://www.tagesschau.de/inland/fluechtlinge-erwartungen-deutschland-101.html>
- Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, Council of Europe 03.09.1953.Amended Version: 01.06.2010
- Cummings, S. (1980). White Ethnics, Racial Prejudice, and Labor Market Segmentation. *American Journal of Sociology*, 85(4), 938–950. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2778713>
- Daumann, V., Dietz, M., Knapp, B., & Strien, K. (2015). Early Intervention - Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern: Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung. IAB-Forschungsbericht, 2015(3). Retrieved from <http://www.iab.de/185/section.aspx/Publikation/k150410j01>
- DeNew, J. P., & Zimmermann, K. F. Native wage impacts of foreign labor: a random effects panel analysis. *Journal of Population Economics*, 7(2), 177–192. doi:10.1007/BF00173618
- German Asylum Law (Asylgesetz), Deutscher Bundestag & Deutscher Bundesrat (German Parliament) Amended version: 11.03.2016.
- German Residence Law (Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet), Deutscher Bundestag & Deutscher Bundesrat (German Parliament) Amended Version: 11.03.2016.

- Ebert, K., & Okamoto, D. (2015). Legitimizing Contexts, Immigrant Power, and Exclusionary Actions. *Social Problems*, 62(1), 40–67. doi:10.1093/socpro/spu006
- Eckstein, H. (2000). Case Study and Theory in Political Science. In R. Gomm, M. Hammerley, & P. Foster (Eds.), *Case study method. Key issues, key texts* (pp. 119–164). London, Thousand Oaks, Calif.: SAGE.
- Esses, V. M., Dovidio, J. F., Jackson, L. M., & Armstrong, T. L. (2001). The Immigration Dilemma: The Role of Perceived Group Competition, Ethnic Prejudice, and National Identity. *Journal of Social Issues*, 57(3), 389–412. doi:10.1111/0022-4537.00220
- European Commission. (2015). European Structural & Investment Funds. Retrieved from [http://ec.europa.eu/contracts\\_grants/funds\\_en.htm](http://ec.europa.eu/contracts_grants/funds_en.htm)
- European Commission. (2016). Europe 2020. Retrieved from [http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm)
- European Social fund. (2014). ESF budget by country: 2014-2020. Retrieved from <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=443&langId=en>
- European Social fund. (2014). What is the ESF? Retrieved from <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=en>
- European Social fund. (2016). ESF budget by country: 2007-2013. Retrieved from <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=574&langId=en>
- European Social Fund for Germany. (2014). Neue Förderperiode 2014-2020: Operationelles Programm ESF Bund Deutschland 2014-2020. Retrieved from <http://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/inhalt.html>
- Franzen, A., & Hangartner, D. (2005). Social networks and occupational success. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 57(3), 443–465. doi:10.1007/s11577-005-0184-7
- German Employment Regulation for Foreigners (Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern), Bundesministerium für Arbeit und Soziales (German Federal Ministry of Labour and Social Affairs).06.06.2013. Amended Version: 24.10.2015
- German Federal Ministry of Labour and Social Affairs: Department EF 2 - ESF-Programme Implementation, EHAP-Administration. (n.d.). XENOS - Arbeitsmarktliche Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge. Retrieved from [http://www.esf.de/portal/DE/Ueberden-ESF/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/Programme/programm\\_bleiberecht.html](http://www.esf.de/portal/DE/Ueberden-ESF/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/Programme/programm_bleiberecht.html)



- German Federal Ministry of Labour and Social Affairs. (n.d.). ESF-Integrationsrichtlinie Bund. Retrieved from <http://www.esf.de/portal/DE/Foerderperiode-2014-2020/ESF-Programme/bmas/2014-10-21-ESF-Integrationsrichtlinie-Bund.html?nn=31220>
- Gerring, J. (2006). Single-Outcome Studies: A Methodological Primer. *International Sociology*, 21(5), 707–734. doi:10.1177/0268580906067837
- GGUA Flüchtlingshilfe e.V. (Ed.). (n.d.). "Flucht und Asyl" – Workshops für Schulklassen und Jugendgruppen. Retrieved from <http://www.ggua.de/arbeitsbereiche/flucht-und-asyl-workshops-fuer-schulklassen-und-jugendgruppen/>
- Gomm, R., Hammersley, M., & Foster, P. (Eds.). (2000). *Case study method: Key issues, key texts*. London, Thousand Oaks, Calif.: SAGE.
- Granato, N., & Kalter, F. (2001). The persistence of ethnic inequality in the German labor market. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 53(3), 497–520. doi:10.1007/s11577-001-0076-4
- Janke, C., & Jovanovic, M. (2016). Informationspapier: Die wichtigsten Begriffe der Asyldebatte. Berlin. Retrieved from <https://mediendienst-integration.de/artikel/fluechtlinge-asyl-asylbewerber-asylsuchender-migrant-drittstaaten-herkunftsstaaten-begriffe-debatte.html>
- Kaas, L., & Manger, C. (2012). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review*, 13(1), 1–20. doi:10.1111/j.1468-0475.2011.00538.x
- Kaiser, R. (2014). *Qualitative Experteninterviews: Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung. Elemente der Politik*. Wiesbaden.
- Kattmann, U. (2015). Dossier Rechtsextremismus: Rassen? Gibt's doch gar nicht! Retrieved from Bundeszentrale für politische Bildung / bpb website: <http://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/213673/rassen-gibt-s-doch-gar-nicht>
- Kinder, D. R., & Sears, D. O. (1981). Prejudice and politics: Symbolic racism versus racial threats to the good life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(3), 414–431. doi:10.1037/0022-3514.40.3.414
- Koenig, M., Maliepaard, M., & Guveli, A. (2016). Religion and new immigrants' labor market entry in Western Europe. *Ethnicities*, 16(2), 213–235. doi:10.1177/1468796815616159
- Kogan, I. (2011). New Immigrants — Old Disadvantage Patterns? Labour Market Integration of Recent Immigrants into Germany. *International Migration*, 49(1), 91–117. doi:10.1111/j.1468-2435.2010.00609.x
- Kreftsiek, S. (n.d.). Netzwerk Integration Netwin 3. Retrieved from <http://esf-netwin.de/>

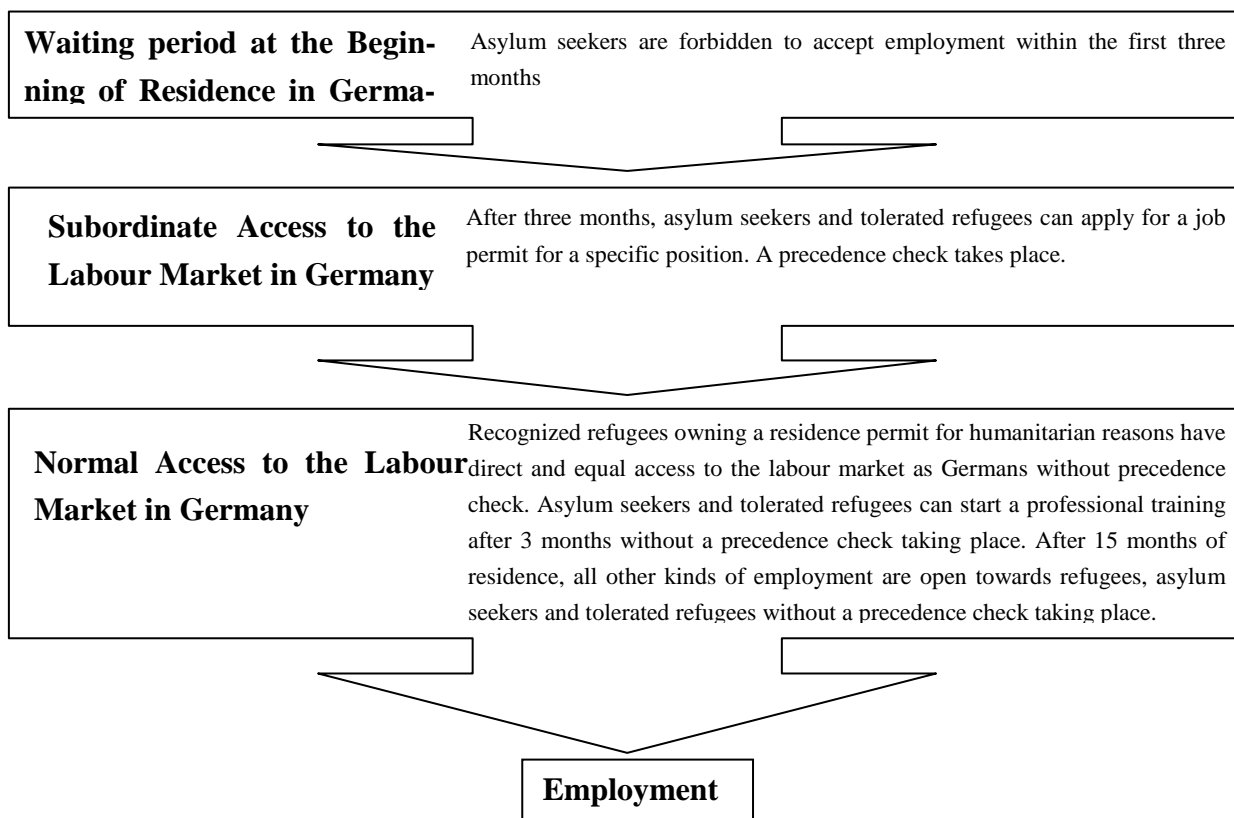
- Makabe, T. (1981). The Theory of the Split Labor Market: A Comparison of the Japanese Experience in Brazil and Canada. *Social Forces*, 59(3), 786–809. doi:10.1093/sf/59.3.786
- Mayring, P. (2010). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (11., aktual., überarb. Aufl). Beltz Pädagogik. Weinheim: Beltz.
- Meuser, M., & Nagel, U. (2005). Experteninterviews - vielfach erprobt, wenig bedacht.: Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Eds.), *Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung* (2nd ed., pp. 71–93). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Michalsky, O. (2016, January 6). Rekordzahl: 1,1 Millionen Flüchtlinge kamen 2015 nach Deutschland. *Die Welt*. Retrieved from <http://www.welt.de/politik/deutschland/article150678614/1-1-Millionen-Fluechtlinge-kamen-2015-nach-Deutschland.html>
- Mirbach, T., Triebel, K., & Bartsch, S. (2014). *Programmevaluation: ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Abschlussbericht der Zweiten Förderrunde*. Hamburg. Retrieved from [http://www.esf.de/portal/DE/Ueber-den-ESF/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/Programme/programm\\_bleiberecht.html](http://www.esf.de/portal/DE/Ueber-den-ESF/Geschichte-des-ESF/Foerderperiode-2007-2013/ESF-Programme/Programme/programm_bleiberecht.html)
- Musharbash, Y. (2016, June 22). Sexuelle Übergriffe: Vier Lehren aus der Silvesternacht in Köln. *ZEIT Magazin*. Retrieved from <http://www.zeit.de/zeit-magazin/2016-06/koeln-silvester-lehren-polizei-gewalt>
- n.a. (2016). Einigung auf Integrationsgesetz: Was die Regierung fördern und fordern will. Retrieved from <https://www.tagesschau.de/inland/integrationsgesetz-113.html>
- n.a. (2016, January 30). Frauke Petry: AfD will Flüchtlinge notfalls mit Waffengewalt stoppen. *Zeit Online*. Retrieved from <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2016-01/frauke-petry-afd-grenzschutz-auf-fluechtlinge-schiessen>
- n.a. (2016). Lagebericht des BKA: Viele Straftaten gegen Asylunterkünfte. Retrieved from <https://www.tagesschau.de/inland/bka-asylunterkuenfte-101.html>
- n.a. (2016, May 3). Wegen Volksverhetzung: Pegida-Gründer Lutz Bachmann verurteilt. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. Retrieved from <http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/wegen-volksverhetzung-pegida-gruender-lutz-bachmann-verurteilt-14214054.html>
- n.a. (2016, July 1). Maghreb-Staaten: Grüne kompromissbereit zu sicheren Herkunftsstaaten. *Zeit Online*. Retrieved from <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2016-07/maghreb-staaten-gruene-alternativmassnahmen-sichere-herkunftslander>

- German Federal Ministry of Labour and Social Affairs; European Social Fund for Germany. (2015). Beginning of the New National ESF-Programme "Federal Integration Directive". Retrieved from <http://www.esf.de/SharedDocs/Meldungen/Newsletter/Start-neues-ESF-Bundesprogramm-ESF-Integrationsrichtlinie-Bund.html>
- Niedersächsischer Flüchtlingsrat e.V. (2016). Selbstverständnis der Flüchtlingsräte. Retrieved from <http://www.fluechtlingsrat.de/>
- Olzak, S. (1992). *The Dynamics of Ethnic Competition and Conflict*. Stanford: Stanford University Press. Retrieved from <http://www.sup.org/books/title/?id=2967>
- Quillian, L. (1995). Prejudice as a Response to Perceived Group Threat: Population Composition and Anti-Immigrant and Racial Prejudice in Europe. *American Sociological Review*, 60(4), 586. doi:10.2307/2096296
- Reich, M., Gordon, D., & Edwards, R. (1973). A Theory of Labor Market Segmentation. *The American Economic Review*, 63(2), 359–365. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1817097>
- Robert M. Hauser, David Mechanic, Archibald O. Haller, & Taissa S. Hauser (Eds.). (1982). *Social Structure and Behavior: Essays in Honor of William H. Sewell*. New York: Academic Press.
- Scheepers, P. (2002). Ethnic Exclusionism in European Countries. Public Opposition to Civil Rights for Legal Migrants as a Response to Perceived Ethnic Threat. *European Sociological Review*, 18(1), 17–34. doi:10.1093/esr/18.1.17
- Schlueter, E., Meuleman, B., & Davidov, E. (2013). Immigrant Integration policies and perceived Group Threat: A Multilevel Study of 27 Western and Eastern European Countries. *Social Science Research*, 42(3), 670–682. doi:10.1016/j.ssresearch.2012.12.001
- Schmid-Drüner, M. (2016). Fact sheets on the European Union: Free Movement of Workers. Retrieved from [http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/en/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_3.1.3.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/en/displayFtu.html?ftuId=FTU_3.1.3.html)
- Schmidt, H.-J., & Rühl, S. (2016). *Erwerbsmigration nach Deutschland: Januar bis September 2015*. Nürnberg. Retrieved from <http://www.bamf.de/DE/Infothek/Statistiken/Wanderungsmonitor/wanderungsmonitor-node.html>
- Schubert, K. & Klein, M. (2016). *Ideologie (Das Politiklexikon)*. Bonn. Retrieved from Bundeszentrale für politische Bildung / bpb website: <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/politiklexikon/17618/ideologie>
- Schubert, K. & Klein, M. (2016). *Rassismus (Das Politiklexikon)*. Bonn. Retrieved from Bundeszentrale für politische Bildung / bpb website: <http://www.bpb.de/nachschlagen/lexika/politiklexikon/18092/rassismus>

- Seawright, J., & Gerring, J. (2008). Case Selection Techniques in Case Study Research: A Menu of Qualitative and Quantitative Options. *Political Research Quarterly*, 61(2), 294–308. doi:10.1177/1065912907313077
- Semyonov, M., Rajzman, R., Tov, A. Y., & Schmidt, P. (2004). Population size, perceived threat, and exclusion: a multiple-indicators analysis of attitudes toward foreigners in Germany. *Social Science Research*, 33(4), 681–701. doi:10.1016/j.ssresearch.2003.11.003
- Siegeroth, K. (n.d.). Das Projekt alpha OWL II – Arbeit für Asylsuchende und Flüchtlinge. Retrieved from <http://www.alpha-owl2.de/>
- Steinhardt, M. (2006). Arbeitsmarkt und Migration: Eine empirische Analyse der Lohn- und Beschäftigungseffekte der Zuwanderung für Deutschland (No. 3-4). Hamburg. Retrieved from <http://hdl.handle.net/10419/48260>
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed., pp. 7–24). Chicago: Nelson-Hall Publishers.
- The Expert Council of German Foundations on Integration and Migration (SVR) (Ed.). (2015). *Immigration Countries: Germany in an International Comparison: 2015 Annual Report*. Berlin. Retrieved from <http://www.svr-migration.de/en/annual-report/>
- Thränhardt, D. (2015). Die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland: Humanität, Effektivität, Selbstbestimmung. Retrieved from Bertelsmann Foundation website: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2015/mai/arbeitsmarktintegration-von-fluechtlingen/>
- Turner, J. H. (1986). Toward a unified theory of ethnic antagonism: A preliminary synthesis of three macro models. *Sociological Forum*, 1(3), 403–427. doi:10.1007/BF01123938
- UNHCR/IOM. (2015). A million refugees and migrants flee to Europe in 2015. Geneva. Retrieved from <http://www.unhcr.org/news/press/2015/12/567918556/million-refugees-migrants-flee-europe-2015.html>
- Voigt, C. (n.d.). MAMBA - Münsters Aktionsprogramm für MigrantInnen und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland. Retrieved from <http://www.ggua.de/arbeitsbereiche/mamba/>
- Zick, A., Hövermann, A., & Küpper, B. (2011). *Die Abwertung der Anderen: Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung, Forum Berlin.

## 6 Appendix

### 6.1 Overview: Labour Market Access for Non-EU Foreign Nationals



Source: Blaschke et al. 2015 p.29

## 6.2 Interview Guide for a Qualitative Partially Standardized Expert Interview

Ort:

Zeit/Datum:

Dauer:

Name und Funktion des Gesprächspartners:

Name der Organisation:

Vereinbarung zum Thema Datenschutz/Vertraulichkeit:

---

### Block 1 Einstieg

1. Vielleicht darf ich Sie bitten, nochmal kurz sich, ihre Funktion innerhalb von [REDACTED] und ihre Organisation vorzustellen?  
→ Was sind die Aufgabenschwerpunkte der teilnehmenden Organisationen im Rahmen von [REDACTED]?
2. Inwiefern hat sich durch die Änderung der Finanzierung im Rahmen des ESF-Bleiberechtsprogramms hin zur Finanzierung über die ESF-Integrationsrichtlinie Bund etwas inhaltlich/programmatisch geändert?

### Block 2 Informationen als Ressourcen

1. Vielleicht können sie mir erzählen, was für Vorstellungen die Geflüchteten in Bezug auf den deutschen Arbeitsmarkt haben? Würden Sie sagen, dass sie ein realistisches Bild haben, was ihre eigenen Berufs- und Karrierechancen in D. betrifft?
2. Wie gut sind ihre Kenntnisse z.B. in Sachen Arbeitnehmerrechte oder branchenübliche Regulierungen (z.B. zu medizinische Berufen); Lohnniveaus?
3. Inwiefern sorgt das [REDACTED]-Projekt dafür, dass Geflüchtete eine realistische Vorstellung von ihren Chancen auf dem Arbeitsmarkt und branchenüblichen Arbeitsbedingungen z.B. in Bezug auf das Lohnniveau besser informiert sind?
4. Kam es schon einmal vor, dass die fehlenden Kenntnisse der am Programm teilnehmenden Geflüchteten von Arbeitgebern zu deren Nachteil ausgenutzt wurden? (z.B. in Bezug auf das Thema Arbeitnehmerrechte)

5. Wie geht [REDACTED] mit solchen Situationen um?

### **Block 3 Politische Ressourcen**

1. Inwiefern organisieren und unterstützen sich Flüchtlinge selbst im Alltag bzw. bei der Arbeitsmarktintegration – unabhängig von einheimischen Hilfsorganisationen?
2. Gibt eine Art politische Interessensvertretung (z.B. Gewerkschaft/Kulturvereine) o.ä. von Flüchtlingen für Flüchtlinge? → Wenn ja, vielleicht können Sie mir dazu, ein bisschen was erzählen...
3. Inwiefern vertreten Sie die politischen Interessen von Flüchtlingen/Einwanderern gegenüber Entscheidungsträgern in Politik & Verwaltung bzw. der interessierten Öffentlichkeit?
4. Was sind da Ihre Erfahrungen? Wie reagieren Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung?
5. Inwiefern hat sich die gesellschaftliche Stellung von Flüchtlingen durch das Engagement des [REDACTED] verbessert?

### **Block 4 Ökonomische Ressourcen**

1. Können Sie mir etwas über den Bildungsgrad, Fähigkeiten, Berufserfahrung der Geflüchteten erzählen, die zu Ihnen ins Programm kommen? (PR)
2. Inwiefern unterstützen Sie Geflüchtete auf ihrem Bildungsweg bzw. inwiefern unterstützen Sie Geflüchtete, dabei sich Fähigkeiten, die für die Arbeitsmarktintegration wichtig sind anzueignen oder Berufserfahrung zu sammeln? (PR)
3. Auch wenn mir bewusst ist, dass es große Unterschiede zwischen den Geflüchteten und den Bedingungen in den Herkunftsländern gibt; können Sie mir etwas über den Lebensstandard in den Herkunftsländern erzählen? Lassen die sich einer Schicht zuordnen?
4. Welche Rolle spielt Armut bei der Entscheidung zu migrieren?
5. Bieten Sie von [REDACTED] auch direkte finanzielle oder materielle Hilfen (in Form von Sachgütern o.ä.) an? Wenn ja, was für welche?

## Block 5 Vorurteile & Rückmeldung aus der Öffentlichkeit

Die Zeitung „Die Welt“ hat im November letzten Jahres einen Artikel veröffentlicht, wo über den Zusammenhang zwischen der Flüchtlingskrise und der damit verknüpften Angst vor **Arbeitslosigkeit** berichtet wurde.<sup>15</sup>

Ein paar Monate später berichteten verschiedene Zeitungen (z.B. Der Spiegel<sup>16</sup>) darüber, ob man Flüchtlinge vom Mindestlohn ausnehmen sollte, um sie besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Thema war in diesem Zusammenhang auch die Sorge vor **Lohndumping** und die Sorge vor **Ausweitung von Praktikumsregelungen** u.ä.

1. Ist Ihnen diese Debatte/diese Vorwürfe auch schon einmal während ihrer täglichen Arbeit begegnet und wenn ja, in welchen Situationen?  
→ Werden manche Vorwürfe häufiger geäußert als andere?
2. Wie waren generell die Rückmeldungen der Öffentlichkeit auf ihre Arbeit im Rahmen des [REDACTED]-Projekts z.B. auf Informationsveranstaltungen?
3. Wie geht [REDACTED] mit entsprechenden Vorwürfen um?

## Block 6 Diskriminierung & Exclusionary Movements

1. Wenn Sie im Rahmen ihrer Arbeit für [REDACTED] eine öffentliche Informationsveranstaltung geben, (also keine interne Veranstaltung mit anderen Akteuren von [REDACTED]), was für ein Bild von Flüchtlingen, begegnet Ihnen bei den Veranstaltungsteilnehmern?
2. Inwiefern wirkt sich das teilweise negative Image von Flüchtlingen auf Ihre Arbeit bei [REDACTED] aus?
3. In welchen Situationen mit Bezug zum Thema Arbeitsmarktintegration (z.B. Jobsuche, Umgang mit Kollegen o.ä.) begegnet den Programmteilnehmern Diskriminierung?  
→ Inwiefern wirkt sich das auf Ihre Arbeit bei [REDACTED] aus?
4. Inwiefern wirkt sich die Erstarben von Akteuren, wie PEGIDA und AfD auf Ihre tägliche Arbeit bei [REDACTED] aus?

<sup>15</sup><http://www.welt.de/wirtschaft/article148825339/Fluechtlingskrise-laesst-Deutsche-um-ihre-Jobs-fuerchten.html>

<sup>16</sup><http://www.spiegel.de/politik/deutschland/mindestlohn-fuer-fluechtlinge-der-naechste-koalitions-streit-kommt-doch-nicht-a-1077480.html>



→ Können Sie da einen Einfluss feststellen? Hat sich der (gesetzliche, gesellschaftliche) Kontext, in dem Sie arbeiten hierdurch verändert?

5. Die Bundesregierung unter Frau Dr. Angela Merkel hat im Sommer letzten Jahres, Tausende Flüchtlinge, die in Ungarn gestrandet waren, mit einem optimistischen "Wir schaffen das" nach Deutschland gelassen. Ungefähr ein halbes Jahr später, stranden wieder Tausende Flüchtlinge auf der Balkanroute und diesmal verweist die deutsche Bundeskanzlerin auf griechische Aufnahmeeinrichtungen, die die Flüchtlinge nutzen sollten. Sie wird zitiert mit den Worten, "Es gibt eben nicht [das] Recht, dass ein Flüchtling sagen kann, ich will in einem bestimmten Land der EU Asyl bekommen"<sup>17</sup>. Letztendlich wurde von einer Willkommenskultur umgeschwenkt zu Ausgrenzung oder zumindest, was die Durchlässigkeit der Grenzen betrifft weniger Offenheit.

→ Wie bewerten Sie diese politische Kehrtwende?

→ Warum wurde ihrer Einschätzung nach hier umgeschwenkt?

→ Welche Rolle spielten ihrer Einschätzung nach Bewegungen, wie Pegida oder auf die AfD bei der Entscheidung, den Zuzug von Flüchtlingen wieder zu begrenzen?

→ Welche Konsequenzen hat diese politische Kehrtwende auf ihre tägliche Arbeit bei [REDACTED]?

6. Was macht [REDACTED], um die Ausgrenzung und Diskriminierung (auf institutioneller/gesetzlicher Ebene; sowie auf individueller Ebene) von Flüchtlingen zu bekämpfen, um Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren?

### **Block Ausstieg**

7. Was ist Ihrer Meinung nach sonst noch entscheidend für eine gelungene Arbeitsmarktintegration?

8. Gibt es etwas, dass Sie noch hinzufügen möchten? Ist irgendein Thema aus Ihrer Sicht zu kurz gekommen?

**Herzlichen Dank, dass Sie sich die Zeit für die Beantwortung der Fragen genommen haben! 😊**

---

<sup>17</sup> <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2016-03/fluechtlingspolitik-griechenland-fluechtlinge-angela-merkel-mazedonien>  
<http://www.zeit.de/politik/deutschland/2016-03/angela-merkel-fluechtlingspolitik-realpolitik>

### 6.3 Encoding Guideline (cf. Mayring 2010 p.92)

Code Nr.	Code based on A Theory of Ethnic Antagonism (Bonacich 1972)	Examples of Possible Characteristics of Variable	Rules of Demarcation
<b>1</b>	Previously Existing Level of Political Resources	<p>Existence of Migrant's Self-Organisations and Support Groups (e.g. via facebook);</p> <p>Political protection from country of origin;</p> <p>Existence of other lobbying groups fighting for the interests of refugees;</p>	<p>Any form or manner of advocating for political and socio-economic rights of refugees and asylum seekers; Benefits through organization in groups and labour market-related networking. (Lacking?)</p> <p>Level of assertiveness that may be caused by laws or administrative practices but is no law or administrative practise itself.</p>
<b>1.1.</b>	Previously Existing Skills As a Political Resource	Skills and previous level of education	-
<b>2</b>	Additional political resources due to participation in the ESF-Bleiberechtsprogramm & Newly acquired skills due to participating in the Bleiberechtsprogramm	Any activities & measures of the ESF-Bleiberechtsprogramm strengthening the socio-economic, political and legal position of refugees and migrants e.g. lobbying and cooperation with local public administrations; any skills or education added due to participation in the ESF-Bleiberechtsprogramm	Activities and trainings, intended to increase general skill sets are political resources. (e.g. diploma for graduating from secondary school, support for achieving a university degree)
<b>3</b>	Previous Level of Information as a resource	<p>Previously existing information about the labour market; possible career paths in host country, information about entry barriers to certain professions (e.g. laws regulation medicinal and care professions);</p> <p>Information about labour market regulation and workers' rights in host country</p>	General level of orientation in a foreign labour market environment. The emphasis is on knowledge and orientation.

4	Additional Information available (resource) due to participation in the ESF-Bleiberechtsprogramm	Information and orientation received through measures of the ESF-Bleiberechtsprogramm	Counselling & Coaching activities (not training) regarding the general situation on the labour market and individual career prospects. No concrete actions to get a specific refugee/asylum seeker into a specific job.
5	Previous Economic Resources	Previous living standards, previous income and assets, availability of good future prospects and employment in home country	Situation in country of origin in terms of economic prospects and material and financial assets.
6	Economic Ressources added due to participation in the ESF-Bleiberechtsprogramm	Financial support, vocational trainings leading to higher-paid jobs, other forms of economic support provided by the ESF-Bleiberechtsprogramm; financial transfers and material goods donated.	Strictly work-related trainings and qualification measures; no counselling measures; no general educational degrees (e.g. hygiene training for working in a restaurant)
7	Ethnic Antagonism	Intergroup conflict between locals and refugees and migrants	- header and subordinate, residual category for sub-categories -
7.1	Ideologies and Beliefs	Racism/ Prejudices against refugees and migrants, as they are encountered by the implementing organizations of the ESF-Bleiberechtsprogramm	No actions, but ideas and mind sets on which actions can be based. No laws, but ideas and mind sets caused by legal governance of migration issues. (e.g. prohibition to work leads to the impression that refugees and asylum seekers are lazy because local citizens do not know the legal framework.)

7.2	Behaviours	<p>- Discriminatory actions against Refugees &amp; Migrants</p> <p>- Violence against Refugees &amp; Migrants</p> <p>... as they are encountered by the implementing organizations of the ESF-Bleiberechtsprogramm</p>	Behaviour of individuals or small groups of people. Actions are not state-sanctioned.
7.3	Institutions	Laws perpetuating discrimination & segregation of refugees & migrants, as they are encountered by the implementing organizations of the ESF-Bleiberechtsprogramm	State-sanctioned, changeable laws or administrative practices that put refugees into a less favourable position without reasonable explanation. Discrimination originates from public authorities or state officials. Only laws/Administrative practices that specifically seek to treat refugees and asylum seekers differently from local citizens without valid reason.
7.4	Exclusionary Movements	Culmination of pronouncements, actions, political decisions if they deny refugees & migrants basic rights, as it is encountered by the implementing organizations of the ESF-Bleiberechtsprogramm	Discrimination originates from groups of private actors or political parties, that are not (yet) part of the government or head public institutions. Little state-sanctioned power available. Minimum degree of organization and planning, larger number of people (more than 10 persons) necessary to qualify as movement.
7.5.	Political Changes and Reactions due to Ethnic Antagonism	All political decisions and changes caused by ethnic antagonism	Influence of exclusionary movements and ethnic antagonism on politics that result in a change of circum-

			stances for the ESF-Bleiberechtsprogramm
<b>8</b>	ESF-Bleiberechtsprogramm measures countering ethnic antagonism	Information campaign, cooperation with employers etc.	No individual counselling or training of refugees and asylum seekers. Information and counselling activities directed at (potential) employers, public authorities and their employees, as well as local citizens. No lobbying activities aiming for a specific political or legal change. Creating knowledge and understanding for the situation of refugees within a given legal/political framework.
<b>9</b>	Other stabilizing factors/ psychological resources	Accommodation, private support networks	Factors that are indirectly relevant for a successful labour market integration and indirectly relevant for the emergence of ethnic antagonism
<b>10</b>	Other stabilizing factors/ psychological resources added due to participation in the ESF-Bleiberechtsprogramm	Networking opportunities, provided by the ESF-Bleiberechtsprogramm, to get to know the local culture and have a social support network. Activities to ensure access to accommodation, medical or psychological care etc.	All factors that lead to a general psychological stabilization and well-being that are only indirectly, if crucially relevant for labour market integration.

## 6.4 Transcript of the First Interview with Mr. Joachim Bothe

1. **HP:** Ok. Darf ich Sie bitten, sich und ihre Organisation kurz vorzustellen? #00:00:33-6#
2. **JB** Joachim Bothe, ich arbeite seit März 2012 bei der Gemeinnützigen Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender. Das ist eine Flüchtlingsberatungsstelle hier in Münster seit 1979 mit verschiedenen Aufgabenschwerpunkten. Im Wesentlichen erst mal die Beratung von Flüchtlingen im Asylverfahren nach Ablehnung des Asylantrags, mit Aufenthaltserlaubnissen, Beratung zu allen sozialrechtlichen Fragen, Fragen des Alltagslebens. Darüber hinaus hat sich über die Jahre ein stärkerer Schwerpunkt im Integrationsbereich entwickelt. Unser Projekt zu dem wir gleich sprechen: Arbeitsmarktintegration ist ein Feld, Ehrenamtsarbeit ist ein Feld, unser Schlaubergerprojekt ist relativ groß mit Hausaufgabenbetreuung und Patenschaften für Kinder und Jugendliche und Familien. Und wir haben einen weiteren großen Bereich, der nennt sich Qualifizierung der Flüchtlingsberatung. Da haben wir Referentinnen und Referenten, die Deutschlandweit unterwegs sind und Seminare geben, Materialien rausgeben. All solche Dinge. Das ist also ganz im Groben die GGUA.“ #00:01:54-4#
3. **HP** „Ok. Das sind also die Aufgaben der GGUA, nicht wahr?“ #00:02:08-4#
4. **JB** „Insgesamt. Genau. Also ...nur in Ausschnitten ist ein wichtiger Part auch die Lobbyarbeit für Flüchtlinge. Da können Sie auch gerne nochmal in unserem offiziellen Flyer nachschauen. Knapp 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, knapp über 200 Ehrenamtliche, die für uns arbeiten, 140 Mitglieder im Verein. Wir sind im Wesentlichen finanziert über Spendengelder, über Mitgliedsbeiträge und über öffentliche Förderung. Mein Arbeitsbereich ist die Koordination des Netzwerks MAMBA. Das steht für Münsters Aktionsprogramm für MigrantInnen und Bleibeberechtigte zur Arbeitsmarktintegration in Münster und im Münsterland. Wir sind seit 2008 tätig, finanziert vom Sommer 2008 bis 2015 finanziert über das Bleiberechtsprogramm des Ministerium für Arbeit und Soziales und des Europäischen Sozialfonds. Und jetzt seit 1.1.2016 finanziert über die ESF-Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt Integration von AsylbewerberInnen und Flüchtlingen, auch wieder Bundesarbeitsministerium und ESF bis Ende 2019. Da sind wir mit fünf Organisationen zusammen in diesem Netzwerk. Die GGUA ist da Eine davon. Und wir haben insgesamt 6 Teilprojekte, so dass 2 Teilprojekte bei der GGUA liegen. Das eine Teilprojekt ist die Koordination des gesamten Netzwerks. Das liegt bei mir und einer Kollegin. Und darüber hinaus machen wir in einem anderen Teilprojekt in der GGUA die aufenthalts- und sozial-



rechtliche Beratung für Flüchtlinge, die ins Projekt aufgenommen werden wollen über 25 Jahre. Das Jugendausbildungszentrum der Caritas, das Handwerkskammerbildungszentrum, die Gesellschaft für Berufsförderung und Ausbildung und das jobcenter der Stadt Münster. JAZ-Jugendausbildungszentrum macht auch aufenthaltsrechtliche und sozialrechtliche Beratung für Flüchtlinge unter 25 Jahren. HBZ und Geba sind für die arbeitsmarktliche Beratung zuständig. Also alles was mit Stellensuche, Bewerbungsschreiben, Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, kleinere Qualifizierungsbausteine, Begleitung nach Stellenantritt, all diese Dinge anbelangt. Und beim jobcenter liegen so ein bisschen beide Parts, weil die eben qua-Amt sowohl für die Sozialleistungen als auch für die Arbeitsmarktintegration zuständig sind. Das ist in aller Kürze unser Netzwerk #00:04:49-1#

5. **HP** „Das hat glaube ich auch etwas mit diesem Rechtskreiswechsel vom Asylbewerberleistungsgesetz ins SGB II zu tun, oder? #00:04:54-8#
6. **JB** „Genau. Wenn der Wechsel stattgefunden hat, dann übernimmt das Jobcenter beide Parts. Sowohl die Sozialleistungen als auch die Arbeitsmarktintegration.“ #00:05:08-1#
7. **HP** Ok. Sind Sie dann da komplett raus? #00:05:11-9#
8. **JB** Nein. Dann sind wir auch mit drin, aber das jobcenter hat selbst als Organisation auch mehr Fördermöglichkeiten über das SGB II. Und die aufenthaltsrechtlich... oder von der Arbeitsmarktintegration her, von der Unterstützungsnotwendigkeit her größeren Baustellen sind sozusagen bei all denjenigen, die sich im laufenden Asylverfahren befinden oder bei denen der Asylantrag abgelehnt worden ist. #00:05:37-7#
9. **HP** Ich hätte noch eine Frage zu der Finanzierung. Sie haben ja mit dem ESF-Bleiberechtsprogramm angefangen und sind dann über die ESF-Integrationsrichtlinie Bund weiter finanziert worden. Hat sich da etwas programmatisch/inhaltlich geändert?“ #00:05:51-8#
10. **JB** „ Also von 2008 bis 2010 hatten wir nur eine Zuständigkeit für die Stadt Münster und da war das jobcenter auch noch kein operativer Partner, der auch (noch keine?) Fördermittel empfangen hat. 2010 ist dann eine Zuständigkeit für die Landkreise hinzu gekommen und das jobcenter ist operativer Partner im MAMBA-Projekt geworden. Und was sich im Wesentlichen geändert hat zwischenzeitlich durch den Wechsel der Finanzierung ist eben, dass diese Finanzierung nicht nahtlos weitergegangen ist. Also in der zweiten Jahreshälfte 2015 hatte ich eine halbe Stelle über ein anderes Netzwerk finanziert, quasi als Brückenfinanzierung, aber unser eigenes Netzwerk war über diese

Zeit nicht finanziert. Das war natürlich problematisch. Und was neu ist, ist das wir eben jetzt über vier Jahre hinweg am Stück planen können. #00:06:49-3#

11. **HP** Sehr gut. Dann haben Sie jetzt ein wenig Planungssicherheit.“ „Wer hat Zugang zum Mambanetzwerk?“ #00:07:08-5#
12. **JB** „Es muss ein mindestens nachrangiger Zugang zum Arbeitsmarkt gegeben sein. D.h. im Grunde aber, dass bei denjenigen, die jetzt neu kommen, wenn die zu Beginn ein 3-monatiges Arbeitsverbot haben oder eine Wartefrist. Dann ist das für uns kein Hinderungsgrund die aufzunehmen, weil es da genug vorbereitend zu tun gibt. Aber wenn jemand nach Ablehnung seines Asylantrags ein konstantes Arbeitsverbot hat oder nach Einstufung der Länder als so genannte sichere Herkunftsstaaten mit der Einführung von kompletten Arbeitsverboten für Antragsstellerinnen und steller aus diesen Ländern. Die können wir im Grunde nicht mehr ins Projekt aufnehmen, weil für die während des gesamten Asylverfahrens und nach Ablehnung des Asylverfahren ein Arbeitsverbot vorliegt. Das sind all diejenigen, die aus sogenannten sicheren Herkunftsländern kommen und die ihren Asylantrag nach dem 31.8.2015 gestellt haben. Das war sozusagen der Stichtag. Eine andere Einstiegshürde ist, sozusagen noch, dass wir sagen, wir die brauchen mindestens Sprachkenntnisse vom Sprachniveau A1. Zu mindest in Teilbereichen der Fertigkeiten, wenn also gar keine deutschen Sprachkenntnisse vorhanden sind, ist momentan für uns da relativ wenig machbar. #00:08:37-7#
13. **HP** Welche Rolle spielen in diesem Kontext Migrationsursachen? Hätten ehemalige Gastarbeiter z.B. Zugang zu ihren Fördermaßnahmen? #00:08:56-4#
14. **JB** Nein. Es geht um Menschen, die mit einer Fluchtgeschichte zu uns kommen. Die hier einen Asylantrag stellen. Die Gastarbeitergeschichte ist ja im Wesentliche eine Geschichte...na doch wobei...Türkei könnte ein Thema sein. Das sind relativ wenige, die aus der Türkei sind und einen Asylantrag stellen. Aber da könnte es sein. Aber ansonsten die klassischen Länder, wie Portugal, Spanien, Italien, Griechenland etc. das sind ja alles mittlerweile EU-Länder und die sind nicht unsere Zielgruppe. Es sei denn ...wenn man die DDR-Geschichte mit dazu nimmt, dann gehören natürlich auch solche Länder wie Vietnam und Angola dazu. Da könnte es durchaus sein, dass jemand zu uns kommt. Aber die kommen halt nicht mit einem Gastarbeiterhintergrund zu uns sondern, die kommen dann halt jetzt mit einem Fluchtgrund. #00:10:13-1#
15. **HP** Geht es da auch ein Stück weit nach Bedarf? #00:10:21-5#
16. **JB** „Ja, nein, wir schauen schon auch auf die Papiere, also wenn sie einen Asylantrag

gestellt haben und einen Unterstützungsbedarf haben. Dann interessiert uns nicht ob die schonmal vor 30 Jahren hier schonmal als Gastarbeiter tätig waren. Könnte natürlich umgekehrt eher förderlich sein, wenn schon Deutschkenntnisse vorhanden sind.“  
#00:10:44-0#

17. **HP** Können Sie etwas zu den Vorstellungen von Deutschland oder vom deutschen Arbeitsmarkt erzählen, die die Flüchtlinge mitbringen? #00:11:10-8#
18. **JB** „Das ist natürlich ein ziemlich großes Spektrum. Also auf der einen Seite kann man natürlich sagen, dass Flüchtlinge nur weil sie aus ihrem Land flüchten mussten, nicht per se die besseren Menschen sind. Da gibt es auch einen Querschnitt der Gesellschaft mit Leuten, die gerne arbeiten. Mit Leuten, die nicht so gerne arbeiten. Wie hier auch. So in den unterschiedlichen Spektren.... Aber was man insgesamt schon merkt - unser Projekt ist ja auch ein Freiwilliges. Die Menschen kommen ja freiwillig zu uns. Und darüber hinaus merkt man auch generell, also nicht nur bei uns. Wir sind ja Teil eines Netzwerk mit 41 ähnlich gelagerten Projekten bundesweit. Und da merkt man, dass die Rückmeldungen im Grunde ähnlich sind. Das Bestreben sich hier eine Perspektive aufzubauen und die Familie zu versorgen, sich selber zu versorgen und über den Arbeitsmarkt auch Teil an der Gesellschaft zu haben. Dass das ein Großes ist. Die Leute, die zu uns kommen sind schon überdurchschnittlich motiviert und wollen was und sind eher frustriert über die Hürden, die ihnen im Weg liegen. Und wenn man jetzt über Erwartungen über den Arbeitsmarkt und an die Arbeitsmarktintegration spricht, dann spielen natürlich fehlende Kenntnisse vom deutschen Arbeitsmarkt und fehlende Vorstellungen schon auch eine Rolle. Dass man einen derart abschlussorientierten und zertifikatsorientierten Arbeitsmarkt haben kann. Das ist in vielen Ländern einfach anders. Da muss man sich dann eben in der Mitte treffen. Oder je nachdem, wie es im konkreten Einzelfall aussieht kann man halt in die ein oder die andere Richtung mehr machen. Also die Einen können weil sie in ihrem Heimatland schon Mauern hochgezogen haben auch hier Mauern hochziehen. Und bei den Anderen heißt es halt, dass nur weil sie in ihrem Heimatland schon Elektriker waren, es hier trotzdem nicht gehen wird. #00:13:27-8#
19. **HP** „Und dann muss man halt im Einzelfall entscheiden, in welche Richtung man sie fördert....“ #00:13:30-7#
20. **JB** Genau. Das ist natürlich nicht nur von uns, sondern die müssen natürlich auch gucken, was geht, was geht nicht. Ganz oft ist es natürlich schon so, dass der Einstieg hier in den Arbeitsmarkt deutlich unter dem eigentlichen Qualifikationsniveau ist. Es geht um das ganze Thema Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen und dann eben die Frage, was lohnt sich, was bringt die Perspektive. Ist es sinnvoll noch-

mal eine Ausbildung anzufangen, wenn die Leute sagen: Moment, ich habe doch eigentlich eine Ausbildung. Und ich will Geld verdienen und nicht eine Ausbildung machen. Und dann aber eben auch umgekehrt klar zu signalisieren- na wenn sie wirklich länger hier sind, dann macht so eine Ausbildung einfach viel Sinn. Und man hat länger was davon. #00:14:07-9#

21. **HP** Also in der Regel haben die Leute die Erwartung, einen Job zu finden, die Familie zu versorgen und sich hier einfach ein Leben aufzubauen.“ #00:14:16-5#
22. **JB** Genau. „, Aber das geht eben unterschiedlich schnell auch. Weil manche denken eben auch, dass das sehr schnell funktionieren kann und dann muss man auch so einen Abgleich machen, wie kompliziert unser Arbeitsmarkt eigentlich so ist. Und dann ist da noch die Frage, wie sieht eigentlich unser regionaler Arbeitsmarkt aus. Der ist natürlich hier im Münsterland eher hochqualifiziert. Es gibt wenig große Firmen, wo man in der Produktion hilfstätig sein kann. Es geht im Wesentlichen um Tätigkeiten, die mit einer Ausbildung zu tun haben. #00:14:56-1#
23. **HP** Ok. Würden Sie dann, sagen, dass Flüchtlinge ein realistisches Bild davon haben, was ihre eigenen Berufs- und Karrierechancen in Deutschland betrifft? #00:15:22-3#
24. **JB** „Muss ich gestehen, würde ich mich nicht trauen so generell oder im Detail eine Aussage zu treffen. Im Grunde trifft das zu, was ich davor schon beschrieben habe. Also ich würde in meiner Antwort gerne meine Betonung darauf legen, auf die Beschreibung dessen, wie sieht unser Arbeitsmarkt aus und wie sehen die meisten anderen Arbeitsmärkte dieser Welt aus. Und dadurch ergibt sich automatisch eine Diskrepanz, die man irgendwie überwinden muss. Das hat noch nicht sofort was mit dem eigenen Qualifikationsniveau zu tun oder mit realistischen Vorstellungen. Also das hat mit den Personen nichts zu tun, sondern zeigt einfach wie sieht unser Arbeitsmarkt aus und wie sieht der Arbeitsmarkt in den meisten anderen Ländern aus. Dass man irgendwo bei einem Betrieb anklopfen kann und sagen kann, ja hier ich könnte doch bei euch arbeiten. Das ist bei uns halt eher selten der Fall. Selbst da wo es nicht unbedingt gefordert wird. Es kann auch sein, dass sich das in der nächsten Zeit ändern wird, wenn man mehr auf Wertschätzung non-formaler Qualifikationen anfängt hier zu gucken, je nachdem, wie sich hier der demografische Wandel so durchschlägt. Dass dann eben gesagt wird: ja ok, wenn ich da jemanden hab, der kann mir auch weiß ich nicht-Gabelschächte aufstemmen oder so, dann müssen wir halt einen Weg finden, was mit den Abschlüssen ist. #00:17:11-4#
25. **HP** Ok. Wie gut sind die Kenntnisse der Geflüchteten in Sachen Arbeitnehmerrechte oder branchenübliche Regulierungen (z.B. in medizinische Berufen) ? #00:17:33-5#

26. **JB** Da gibt es natürlich auch unterschiedliche Punkte zu beachten. Das Eine ist, das man erstmal sagen muss: Für viele hängt der Aufenthalt von einer Arbeitsstelle ab. Und das führt zu einem ganz krassen Ungleichgewicht und zu einer Bereitschaft sich auf schwierige Arbeitsbedingungen einzulassen. Als o...ich formuliere es mal vorsichtig. Also... da nicht unbedingt Arbeitnehmerrechte wahrzunehmen, da nicht darauf zu pochen, weil man weiß, wenn der Chef sagt: Ok, ja wenn dir das nicht passt, dann geh doch. Dann ist man auch froh über den Job, weil dieser Job einem auch den Aufenthalt ermöglicht, die Duldung verlängert oder die Aufenthaltserlaubnis gewährt usw.. Das ist natürlich ein großes Problem. Das geht über problematisches Ausfüllen von Stundenzetteln, wie Abrechnungen, die falsch sind über Fragen von Mobbing bis hin zu ach was weiß ich - schlechtere Bezahlung als angegeben, verzögerte Auszahlung von Lohn/Nichtauszahlung von Lohn oder was auch immer. Das sind natürlich alles Dinge, die dann eine Rolle spielen können, womit ich jetzt nicht sagen möchte, dass sich der Chor der Arbeitgeber in der Region so verhalten würde. Das ist nicht mein generelles Bild, dass ich von den Arbeitgebern hier habe. Aber die Grundsatzproblematik, die da im System drin steckt, wenn eben der Aufenthalt an die Arbeitsstelle geknüpft ist. Dass ein Arbeitgeber die Möglichkeit hat, dass eben auch zu seinen Gunsten auszunutzen, wenn er denn davon weiß. (...) Mindestlohn ist glaube ich immer mehr ein Thema. Dadurch das der Mindestlohn als Regelung relativ gut präsent ist an vielen Stellen. Ist das glaube ich an vielen Stellen schon ein Thema, was man kennt. Jetzt auch nicht alle, die Meisten wollen wirklich einfach erst einmal arbeiten. Und wenn die noch im Asylverfahren sind und in ihrer Unterkunft sind und eben es so schwer ist einen Job zu kriegen, auch aufgrund der gesetzlichen Hürden, dann ist das Thema erst einmal: ich will einfach was machen und da gehts da auch z.B. um Praktika und die wären auch bereit die erstmal unentgeltlich zu machen. #00:20:24-9#
27. **HP** Inwiefern sorgt MAMBA dann dafür, dass solche Vorstellungen realistischer werden? #00:20:49-6#
28. **JB** „Das ist ein wesentlicher Aspekt unserer Arbeit. Da auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten und Möglichkeiten, Grenzen, Chancen, Potenziale...all das irgendwie abzuchecken und miteinander in Einklang zu bringen und zu kommunizieren. Rahmenbedingungen zu erläutern und Erwartungen von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern deutlich zu machen. All solche Punkte.“ #00:21:19-1#
29. **HP** „Gilt das auch für Arbeitnehmerrechte?“ #00:21:24-2#
30. **JB** Genau. Es gibt aktuell sehr gute Publikationen vom DGB, die haben ein Projekt gemacht das nennt sich „faire Mobilität“. Und die haben in den Sprachen der 5 wich-

tigsten Herkunftsländer, also auf Arabisch, Farsi, Französisch, Englisch ...noch einen ...Flyer herausgegeben zum Thema Scheinselbstständigkeit, zum Thema Mindestlohn und noch zwei weiteren Themen. Und das ist natürlich sehr hilfreich, wenn man solche Informationen in der Muttersprache an die Hand geben kann. #00:22:12-0#

31. **HP** Die nächste Frage wäre: Kam es schon einmal vor, dass fehlende Kenntnisse der Programmteilnehmer von Arbeitgebern zum Nachteil der Flüchtlinge ausgenutzt wurden? Aber die Frage haben Sie ja gerade beantwortet. #00:22:25-2#
32. **JB** Ja, wobei es nicht um fehlende Kenntnisse geht, bei dem was ich geradebeschrieben habe. Sondern darum dass es da ein Machtgefälle gibt, das noch größer ist, als das was sowieso schon zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber besteht, aufgrund der gesetzlichen Regelungen. #00:22:47-2#
33. **HP** Wie geht MAMBA dann mit solchen Situationen um? #00:23:05-8#
34. **JB** Ich habe Flyer genannt, ich habe unsere Beratung genannt. Tatsächlich (...) also wir hatten es jetzt noch nicht, dass bei einem Arbeitgeber solche Fälle gehäuft aufgetreten sind, da wir ja auch eher eng mit unseren Arbeitgebern zusammenarbeiten. Zumindest da, wo es nicht um Hilfstätigkeiten geht. Da kommen die Leute auch vorbereitet zu den Gesprächen von uns. Und die Arbeitgeber wissen, wenn jemand von uns kommt usw. ....also, da kann ich mir jetzt nicht vorstellen, dass da gehäuft irgendwelche Fälle auftreten. Wir versuchen natürlich eine vermittelnde Funktion zu übernehmen. Wir versuchen eine präventive Funktion zu übernehmen. Deswegen ist es auch wichtig, dass auch während der ersten Wochen nach Stellenantritt eine Begleitung durch uns da ist; dass wir im Rahmen unserer Möglichkeiten auch mal nachzufragen und anzurufen und zu fragen, passt alles soweit. Läuft es gut? Gibt es Fragen? Bei beiden Seiten. Aber wir würden sicherlich, wenn irgendwo Fälle gehäuft auftreten würden, da auch versuchen zu schauen, wie man da einschreiten kann. Aber naja unsere Möglichkeiten sind da glaube ich eher beschränkt. Man muss da auch kucken, was ist denn das Interesse der Flüchtlinge auch. Und man sollte niemals eine Grundsatzklärung auf dem Rücken Einzelner auszutragen. Also es macht relativ wenig Sinn, dass wenn ich weiß auf irgendeiner Baustelle in Münster werden Leute schwarz beschäftigt, dass wir dann Polizei-/ Ordnungsamt oder Zoll informieren usw. #00:24:57-1#
35. **HP** Und wenn die Flüchtlinge dann in der Konsequenz abgeschoben werden würden o.ä.? #00:25:08-0#
36. **JB** Genau. Ja ...oder erst einmal nur den Arbeitsplatz verlieren oder was auch immer. Das ist alles ein sehr diffiziles Gefüge. Was man natürlich auch versuchen kann, ist



die Leute da rauszuholen aus der Situation. Also wenn wir merken, da ist was schwierig, dann entweder zu empfehlen dort zu kündigen, wenn die Rahmenbedingungen das möglich machen oder schnellstmöglich nach einer anderen Stelle zu suchen oder so.“  
#00:25:48-8#

37. **HP** Ok. Inwiefern unterstützen und organisieren sich Flüchtlinge selbst v.a. bei der Arbeitsmarktintegration? #00:26:15-2#
38. **JB** Ich glaube, dass das eine ganz große Rolle spielt. Ich kriege das jetzt im Detail nicht so mit, aber das ist natürlich auch ein Kennzeichen davon. Also die Communities spielen da eine ganz große Rolle; sowohl die Communities der Herkunftsländer als auch Gruppen in den Unterkünften, wenn man sich dort kennenlernt. Der Informationsfluss bei der Stellensuche ist da schon auch bedeutsam. Wir haben es auch ganz häufig, dass Leute bei uns in den berufsbezogenen Sprachkursen kommen, die dann mitgebracht werden von jemandem, der sagt: „Hier ich bin ja schon seit zwei Wochen in diesem Kurs. Ich habe hier jemanden mitgebracht. Oder die Leute auch zur Aufnahme in unser MAMBA-Projekt mitbringen usw. Also der Informationsfluss ist ein wichtiger Part. Tatsächlich auch bei der Stellensuche. (unv.) Aber natürlich ist da auch der ganze Bereich Vorbehalte deutscher Arbeitgeber gegenüber migrantischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Der ist natürlich bei einem Arbeitgeber, der selbst Migrationshintergrund hat, unter Umständen anders. D.h. da gibt es auch dann eher mal Mittel und Wege, weiß ich nicht, bei irgendwelchen Gastronomiebetrieben oder so. Dass die Leute sagen, ich hab da wen, ich such da wen und so. Das findet dann tatsächlich auch statt. Die Selbstorganisation und auch das Miteinander ist natürlich auch etwas, was für die psychische Stabilisierung und das Ankommen im Alltag eine ganz große bedeutsame Rolle spielt. Dass man eben Leute hat, mit denen man sprechen kann. Also tatsächlich sprechen in dem Sinne von die gleiche Sprache sprechen; die auch die Landessituation, die persönliche Situation nachvollziehen können. Das hilft natürlich auch, um klarzukommen. Auf der anderen Seite sind natürlich auch gerade in den Unterkünften nicht nur stabilisierende Effekte, sondern auch destabilisierende Effekte zu finden. Das kennt man ja auch aus den Medien. Und wir versuchen ja auch, also Münster versucht auch ein Unterbringungskonzept umzusetzen, was auf kleinere Wohneinheiten setzt. Und das ist natürlich auch, was das Thema Arbeitsmarktintegration anbelangt auch ganz bedeutsam. Dass man nachts seine Ruhe findet, damit man früh morgens erholt auf die Schicht fahren kann oder dass man einen Ort hat, an dem man für eine Prüfung lernen kann. Das ist eben in den Gemeinschaftsunterkünften eben schwierig. Da gibt es auch Konflikte zwischen den einzelnen Communities oder so. Was natürlich auch noch eine bedeutsame Rolle spielt unter dem Stichwort Selbstorganisation, ist natürlich so etwas, wie Empowerment und Lobbyarbeit für das eigene Anliegen. Jetzt gestern haben sich vor der neuen BAMF-

Außenstelle in Gremmendorf Flüchtlinge protestierend versammelt, um zu sagen: „Das geht nicht mehr, dass das so lange dauert, bis wir unser Asylanliegen vorbringen können. Und da eben sich selbst zu organisieren und auch selbst die Stimme zu erheben, finde ich ganz ganz wichtig. Also bin ich froh, dass das stattfindet. Aber da das eben auch eine Selbstorganisation ist, hat man da von außen eben auch nur begrenzt Einblicke.“ #00:30:09-4#

39. **HP** Ja, aber es ist dennoch interessant zu sehen, dass es das gibt...“ // #00:30:18-8#

40. **JB** „ Ja, aber das gibt es weniger als es eigentlich gut wäre. Das ist meiner Ansicht nach auch ein Zeichen, davon, dass viele auch einfach kommen und fertig sind und traumatisiert sind und platt sind und einfach froh sind, ihre Ruhe zu haben und nicht automatisch erstmal darüber nachdenken: So jetzt müssen wir erst einmal für unsere Rechte kämpfen. #00:30:41-9#

41. **HP** Ich kann mir vorstellen, dass das auch viel Energie kosten würde...“ . #00:30:49-0#

42. **JB** Genau.“ #00:30:42-2#

43. **HP** Dann ist meine nächste Frage, ob es eine politische Interessensvertretung oder eine Gewerkschaft o.ä. von Flüchtlingen für Flüchtlinge gibt? #00:31:03-8#

44. **JB** Naja. Es gibt tatsächlich auch Organisationen, die sich einsetzen ,Women in Exile, die sich speziell für Flüchtlingsfrauen einsetzen. Es gibt JOG, „Jugendliche ohne Grenzen, was also eine junge Flüchtlingsorganisation ist, ich glaube auch im Wesentlichen auch für Roma-Flüchtlinge. Es gibt natürlich die unterschiedlichen Landesverbände, sozusagen. Viele Herkunftsländer haben dann auch Kulturvereine oder sowas. Auch über religiöse Gruppen, Kirchen oder so gibt es eine Interessenvertretung. Und es gibt die Integrationsräte, die eine gewählte politische Interessensvertretung der Flüchtlinge oder der Migrantinnen und Migranten so muss man es sagen- darstellen können. Ich muss gestehen, ich weiß gar nicht genau, ab wann man da wahlberechtigt ist. Ich glaube, solange man noch im Asylverfahren ist, ist man da noch nicht wahlberechtigt. Und mit einer Duldung wird es auch schwierig sein. Dennoch ist zumindest in Münster der Integrationsrat tatsächlich auch eine wirkliche Bank, was die politische Vertretung und die Lobbyorganisation anbelangt. Und es gibt die Flüchtlingsräte der Bundesländer, die sich dann auf Bundesebene zu ProAsyl zusammenschließen. Wobei man sagen muss, dass die Flüchtlingsräte zum großen Teil nicht selbst nicht aus Flüchtlingen bestehen. Wir als GGUA haben natürlich auch unsere eigene Lobbyfunktion. Aber auch bei uns es gibt einzelne Mitglieder bei uns, die eine Fluchtgeschichte

mitbringen. Aber im Wesentlichen sind wir doch eine Beratungsstelle, die seitens der deutschen Gesellschaft ein Angebot bereitstellt und nicht eine Form der Selbstorganisation. Wir vertreten natürlich die politischen Interessen. Klar ist das eine unserer Aufgaben. Der Vorteil eines Netzwerks, wie unser MAMBA-Netzwerk ist das wir aus der Vermittlungserfahrung heraus argumentieren können. Und das ist noch einmal eine andere Argumentationsschiene, als über viel grundlegendere Argumentationen zu kommen, wie z.B. ein Menschenrecht auf Arbeit oder andere menschenrechtliche Argumentationen, humanitäre oder sozialpolitische Argumentationen oder eine arbeitsmarktpolitische, integrationspolitische Argumentationen oder eine fiskalische Argumentationslinie. Das sind natürlich auch alle Argumente, die man bringen kann. Aber wir als Netzwerk schauen eben, wenn es um politische Interessen geht; da geht es ja auch viel darum, welche gesetzlichen Regelungen sind hilfreich, welche gesetzlichen Regelungen sind hinderlich. Und da ist eben unser Argument immer das, was aus der Praxis gespeist ist. Also, dass wir sagen Vorrangprüfung ist furchtbar, weil wir machen die Erfahrung, dass dadurch ganz viele Menschen vom Arbeitsmarkt fern gehalten werden. Wir sind offensichtlich ein gefördertes Netzwerk, was die Arbeitsmarktintegration voranbringen soll und wenn wir dann sehen, an diesen und jenen Schrauben wird das behindert. Dann benennen wir das eben auch.“ #00:35:03-1#

45. **HP** Und inwiefern vertreten Sie die politischen Interessen gegenüber der interessierten Öffentlichkeit? #00:35:08-1#

46. **JB** „Wir werden immer wieder eingeladen zu verschiedenen Veranstaltungen. Also ich war jetzt letzten Montag bei einer Veranstaltungreihe der CDU. Die haben dieses Jahr eine Veranstaltungsreihe zum Thema Flüchtlinge in Münster gemacht und da gab es eine Veranstaltung zum Thema Erwerbstätigkeit, wo ich eingeladen war. Da war auch der Leiter des Jobcenters der Stadt Münster da, die auch operativer Partner bei uns im Netzwerk sind. Es war die Flüchtlingsbeauftragte der Handwerkskammer da, wo das Handwerkskammerbildungszentrum auch wieder operativer Partner bei uns im Netzwerk ist. Also wir waren da mit mehreren Akteuren aus unserem Netzwerk vertreten und haben da schon auch die Möglichkeit deutlich Stellung zu beziehen. Und es ist tatsächlich auch so, dass wir da einen ganz guten Konsens haben, zumindest was zentrale politische Ansichten und Forderungen angeht. Wir sind natürlich nicht in erster Linie als Netzwerk gefördert, um politische Arbeit zu betreiben, aber das ist schon auch ein Anliegen- also die Information der Öffentlichkeit und eben das Benennen von Hürden aus der Erfahrung gespeist ist schon auch ein legitimes und gewolltes Ziel. Und das wäre auch Eines, das wir uns nicht nehmen lassen würden. Also wenn wir nicht mehr sagen dürften, wo es hakt und wo es Probleme gibt, wo das Integrationsgesetz problematisch bis hin zu hochproblematisch ist und wo es vielleicht auch hilfreich ist, dann würden wir das so nicht machen. #00:36:42-6#

47. **HP** Aus Zeitgründen nicht gefragt! #00:36:48-4#
48. **HP** Und haben Sie dann da schon Erfolge gesehen? Hat sich dadurch die Situation schon verbessert? #00:37:14-0#
49. **JB** „Also,...ich würde da jetzt ungerne irgendwelche Kausalzusammenhänge aufmachen so nach dem Motto, wir haben das gesagt und danach wurde das und das besser. Aber natürlich ist jedes Gespräch, dass wir mit einem Arbeitgeber führen, was ein Sensibilisierendes ist auch für die Lebenssituation von Flüchtlingen, auch Eines das konkret die Situation verbessert. Also wenn man allein mit der simplen Frage, ja dürfen die denn überhaupt arbeiten, mal ein bisschen aufräumt und kuckt, was geht denn wann, was für Möglichkeiten gibt es, was sind die Schwierigkeiten. Dann ist das etwas, was konkret die Lebenssituation verbessert, weil mehr Arbeitgeber Bescheid wissen, was wo wie geht. Auch das Thema Duldung und dort zu sensibilisieren ist wichtig. Das es nicht heißt, nur weil jemand eine Duldung besitzt, es wahrscheinlich ist oder dass das nicht automatisch heißt, dass der in Kürze abgeschoben wird oder das Land verlassen muss, sondern das es eben viele Leute gibt, die lange Jahre hier sind und ganz Viele die aus einer Duldung heraus über Arbeitsmarktintegration in eine Aufenthaltserlaubnis bis hin zu einer unbefristeten Aufenthaltserlaubnis gekommen sind. Das sind natürlich auch alles Dinge, die wir da mit vorantreiben. Also Sensibilisierung ...und ja, das verbessert die Situation. Und wir haben eben dieses Netzwerk auf Bundesebene und da kann man jetzt auch nicht direkte Kausalzusammenhänge deutlich machen, aber wir sitzen da auch mit dem Bundesministerium für Arbeit als Fördergeber zusammen und bringen da auch regelmäßig unsere Erkenntnisse rein. Und wenn wir sagen, wir wollen nicht, dass z.B. der Zugang zu Kursen zur berufsbezogenen Sprachförderung auf bestimmte Länder beschränkt wird, dann ist das zumindest eine Stimme, die auch gehört wird. Was dann damit am Ende passiert, weiß man nicht. Das betrifft auch das Thema Vorrangprüfung, die jetzt mit dem Integrationsgesetz zumindest in manchen Regionen ausgesetzt werden wird. #00:39:13-6#
50. **HP** Sie stehen quasi in Kontakt zur öffentlichen Verwaltung und zu politischen Entscheidungsträgern und versuchen da ihre Eingaben zu machen. Manchmal klappt das und manchmal nicht. #00:39:23-6#
51. **JB** Genau. Also man kann das jetzt auch ganz konkret in einem nicht ganz uneigennützigem Sinne auch sehen bei der Existenz unseres aktuellen Förderprogramms. Weil das eigentlich im Wechsel von der ESF-Förderperiode, die 2013 endete zur Förderperiode, die 2014 begann, gekippt werden sollte, unser komplettes Förderprogramm also Arbeitsmarktintegration für Flüchtlinge auf Bundesebene. Und da hat es auch deutsch-

landweit einen sehr großen Aufschrei gegeben, zu sagen: Das kann nicht sein! Zahlreiche gesellschaftliche Akteure und natürlich auch die Bleiberechtsnetzwerke selbst haben sich da sehr stark positioniert und gesagt, wir brauchen das weiter und am Ende hat es das dann auch gegeben. Was auch noch eine Rolle spielt und was auch ein ganz zentrales Gründungskriterium dieser Netzwerke ist, wir haben gesagt, wir wollen unterschiedliche Akteure mit unterschiedlicher Expertise, unterschiedlichem Hintergrund eng an einen Tisch bringen. Also wenn man jetzt sieht, das jobcenter der Stadt, als eine leistungsgewährende Stelle, als eine Stelle der öffentlichen Verwaltung, in Münster ja eine kommunale Einrichtung; das Handwerkskammerbildungszentrum als Bestandteil der Kammer, also als Vertretung der Arbeitgeberseite; die GGUA als Flüchtlingsberatungsstelle d.h. mit einer Historie, die auch tatsächlich in der Lobbyarbeit für Flüchtlinge liegt; einem freien Träger, dem paritätischer Wohlfahrtsverband und die Kirche mit dem Jugendausbildungszentrum der Caritas als kirchlicher Wohlfahrtsverband und ein komplett freier Bildungsträger, die als GmbH organisiert sind. Das sind schon sehr unterschiedliche Hintergründe. Und wenn man die eng an einen Tisch bringt, dann hat man eben auch die Möglichkeit in der Kommune oder in der Region oder im Projektgebiet bestimmte Verfahrensabsprachen zu treffen, nicht nur innerhalb dieses Netzwerks, sondern auch mit einem Einfluss darüber hinaus. Also die Bundesagentur für Arbeit mit einzubeziehen, die Ausländerbehörde mit einzubeziehen und zu kucken, wie wollen wir hier bei uns vor Ort bestimmte Prozesse gestalten. Und da auch Arbeitgeber, Arbeitnehmer, die allgemeine Öffentlichkeit mitzunehmen in diese Prozesse und dabei zu schauen, was ist denn hilfreich, funktioniert gut, was funktioniert nicht gut.“ #00:42:11-1#

52. **HP** Können Sie da ein Beispiel nennen?“ #00:42:12-2#

53. **JB** Vieles sind so ganz simple Sachen z.B. wie sollen bestimmte Formulare ausgefüllt werden, damit die Antwort der Ausländerbehörde möglichst schnell gehen kann oder zu wissen, wo gibt es Ermessensspielräume und wie können die genutzt werden beim Entscheiden über die Erteilung einer Beschäftigungserlaubnis oder so. Das sind all so Dinge, wo man eben auch vorort auch nochmal kucken muss, wie verhalten wir uns eigentlich als Gesamtgesellschaft zu bestimmten Fragen. Und da sieht man auch, dass es in manchen Regionen in einer bestimmten Konstellation leichter ist eine Arbeitserlaubnis zu bekommen als in anderen Regionen. Das hängt eben auch davon ab, welche Möglichkeiten, was für Netzwerke vorort gebildet wurden. Sobald starke Netzwerke da sind, hat man auch eine starke Stimme solche Dinge produktiv voranzubringen.“ #00:43:17-8#

54. **HP** Ok. Heißt das, dass Ihr Einfluss quasi-eher auf lokaler bzw. regionaler Ebene zu sehen ist? #00:43:24-2#

55. **JB** „Ja. Ja, wobei wir sind sowohl auf Landesebene als auch auf Bundesebene mit Entscheidungsträgern im Gespräch.“ #00:43:38-5#
56. **HP** Können Sie mir ein bisschen etwas über die ökonomischen Bedingungen im Herkunftsland sagen? Lassen sich die Menschen in bestimmte soziale Schichten einteilen o.ä.? #00:44:13-4#
57. **JB** Da gibt schon Unterschiede. Man sagt häufig, man muss sich die Flucht auch erst einmal leisten können. Und wenn es um politische Verfolgung geht, dann sind es oft tatsächlich auch Leute, die als Entscheidungsträger, Journalisten oder als politische Aktivisten tätig gewesen sind, was dann auch eher Mittelschicht-oder Oberschicht ist. Aber ich sag mal, in Ländern wie Syrien spielt das momentan glaube ich einfach keine Rolle mehr. Da versuchen alle einfach nur schnellst möglichst rauszukommen aus dem Land“. #00:44:56-2#
58. **HP** „Ist das dann vergleichbar mit deutscher Ober-/Mittel-/Unterschicht?“. #00:45:05-4#
59. **JB** „Da kann ich glaube ich nicht wirklich etwas Sinnvolles dazu sagen. Das ist denke ich auch von Land zu Land unterschiedlich.“ #00:45:12-4#
60. **HP** Bieten Sie von MAMBA auch direkt irgendeine Form von finanzieller oder materieller Hilfe an? z.B. in Form von Sachgütern o.ä.? #00:45:25-3#
61. **JB** Nein. Wir sind im Wesentlichen ein Beratungsnetzwerk. Wir können im Einzelfall auch einmal einen Kurs oder sowas mitfinanzieren, aber die Finanzierung läuft im Wesentlichen über die Fördermöglichkeiten im SGB II und SGB III, was da eben jeweils vorhanden ist.“ #00:45:46-7#
62. **HP** Ok. Jetzt geht es noch einmal um ein Thema, dass ein bisschen in den Medien war. Zum Beispiel hat DIE WELT im November letzten Jahres einen Artikel veröffentlicht, wo es um die Angst vor Arbeitslosigkeit geht und inwiefern diese Angst durch die Flüchtlingskrise ausgelöst wurde. Anfang diesen Jahres wurde auch über den Mindestlohn diskutiert und darüber, ob man Flüchtlinge davon ausnehmen soll etc. Das wirft für mich die Frage auf: Sind Ihnen solche Vorwürfe, dass Flüchtlinge Deutsche aus ihren Jobs verdrängen würden oder dass es durch den Zuzug von Flüchtlingen zu Lohndumping kommen würde. Sind Ihnen solche Vorwurf schon einmal bei ihrer Arbeit begegnet und wenn ja in welchem Kontext?



63. **JB** Nur in den Medien. Ich kann mich tatsächlich nicht an einen einzigen Fall erinnern, wo das je ein Thema gewesen wäre in einem direkt, persönlichen Gespräch mit einem Arbeitgeber oder mit jemandem aus der Öffentlichkeit. Das zeigt eben auch, dass diese Fragen auch eingebettet in eine gesamtgesellschaftliche Situation gesehen werden müssen. Münster ist eine relativ reiche Stadt und Münster ist eine Stadt, die schon seit Jahren versucht, was das Thema Flüchtlingspolitik anbelangt, einen größtmöglichen gesellschaftlichen Konsens herzustellen und das sieht man auch am Entscheidungsverhalten der Mitglieder des Stadtrates. Das ist schon auch eine relative Ausnahmesituation.“ #00:48:02-6#
64. **HP** D.h. auch auf Informationsveranstaltungen o.ä.ist ihnen das noch nicht begegnet?“ #00:48:17-7#
65. **JB** „Also ich habe jetzt einmal auf einer CDU-Veranstaltung die Frage gehört: Na, warum wird denn das, was jetzt mit den Flüchtlingen gerade gemacht wird - im Rahmen des SGB II - nicht auch den deutschen Langzeitarbeitslosen zur Verfügung gestellt? Das war eine Frage, die da einmal kam. Wo dann auch entsprechend darauf geantwortet worden ist.“ #00:48:26-9#
66. **HP** Ok, wie haben Sie darauf geantwortet?“ #00:48:36-3#
67. **JB** Es wurde eben beschrieben, welche Maßnahmen auch für deutsche Langzeitarbeitslose durchgeführt werden. Und naja, also auch wenn mir das Thema persönlich nicht so begegnet, so setze ich mich doch auch schon damit auseinander. Und ich glaube, dass zwei Dinge entscheidend sind. Das Eine ist, dass es tatsächlich sinnvoll ist, bestimmte Förderinstrumente speziell für Flüchtlinge anzubieten, aufgrund einer bestimmten Historie, aufgrund einer bestimmten besonderen Lebenssituation, dass eine spezialisierte Beratung in einem geschützten Kontext auch notwendig ist und dass es eben auch notwendig ist auf die Bedingungen von Flucht und den Folgen von Flucht bei Allem da Rücksicht zu nehmen. Auf der anderen Seite ist, glaube ich das, was für alle Beteiligten am meisten hilfreich wäre, wenn man einen -sagen wir mal - relativ breitgefassten politischen Mainstream hätte, der sagt, wir machen einen breitgefassten Zugang zum Arbeitsmarkt möglich, wir stellen Fördermöglichkeiten und wir präsentieren das mit breiter Brust. Dass das auch etwas wäre, was solchen Vorurteilen und Fragen und Sorgen entsprechend den Wind aus den Segeln nehmen würde. Momentan ist die Politik, meiner Ansicht nach so, dass mit jeder Öffnung, jeder neuen Fördermöglichkeit auch ein bürokratischer Pferdefuß oder ein Ausschluss für eine andere Gruppe verbunden ist und das sorgt für ganz viel Verunsicherung bei allen Beteiligten, aber auch in der Öffentlichkeit. Bzw. die in der Öffentlichkeit, die kriegen dann

zum Teil nur die eine Seite der Medaille mit und fragen sich dann, ja warum kommen denn zum Beispiel nicht mehr in Arbeit oder warum nehmen die Leute nicht an den Sprachkursen teil, weil sie eben um die Fallstricke in den Mühlen der Verwaltungspraxis nicht wissen. Das sorgt dann für Irritationen und Unzufriedenheit. Und auch wenn im Integrationsgesetz solche Dinge reingeschrieben werden, wie fehlende Integrationsbereitschaft oder so. Das schürt so eine Art von Grundmisstrauen, wo man einmal sagen muss, stellt erst einmal wirklich für alle breite Sprachkursmöglichkeiten ohne Vorkenntnisse zur Verfügung an denen wirklich jeder teilhaben kann und dann können wir uns in drei Jahren noch einmal unterhalten über fehlende Integrationsbereitschaft. Momentan ist es eben so, es bekommen eben viele Leute, die gerne würden, nicht eine Sprachkursförderung. Bei ganz vielen sind eben die Perspektiven unklar und das verunsichert eben.“ #00:51:39-7#

68. **HP** Ihr Ansatz den Vorwürfen zu begegnen, wäre quasi die Leute besser zu informieren und eine Gegenposition zu vertreten? #00:51:46-3#
69. **JB** „Ja, eben eine positiv formulierte Position mit breiter Brust zu kommunizieren. Was auch damit zusammenhängt...also dieses Stichwort Verunsicherung, das treibt mich in der letzten Zeit sehr um. Verunsicherung auch durch die Aufteilung von Flüchtlingen in bestimmte Gruppen, quasi die Guten in das Töpfchen, die Schlechten in das Kröpfchen so platt formuliert. Das ist schon eine Logik, die da auch dahintersteht, wo der individuelle Anspruch auf die individuelle Prüfung des individuellen Asylantrags unterlaufen wird durch diese ex-ante Eingruppierung von Flüchtlingen nach hoher, mittlerer, niedriger Bleibeperspektive. Das macht vieles auch schwierig.“ #00:52:40-2#
70. **HP** Hohe Bleibeperspektive heißt in diesem Fall?“ #00:52:50-1#
71. **JB** Tja, da geht es schon los. Das ist nirgends bis ins Letzte eindeutig gesetzlich definiert. Es gibt Kontexte, in denen wird eine hohe Bleibeperspektive benannt für die Menschen aus 4 Ländern Syrien, Irak, Iran, Eritrea. Es gibt andere Kontexte, in denen ist eine hohe Bleibeperspektive für 8 Herkunftsländer gegeben. An anderen Stellen heißt es wieder eine gute Bleibeperspektive oder nur eine Bleibeperspektive. Dann heißt es wieder, eine Bleibeperspektive haben all diejenigen, die nicht aus sicheren Herkunftsstaaten kommen. Und dieses ganze System nimmt halt auf eine individuell hohe Bleibeperspektive aus individuellen Gründen relativ wenig Rücksicht.“ #00:53:48-0#
72. **HP** Welche Rolle spielt da dann Angst vor einer vermutlich nur wahrgenommenen Arbeitsmarktkonkurrenz? #00:54:08-1#

73. **JB** „Also, ich kann das nicht aus meiner praktischen Erfahrung berichten. Aber soweit ich weiß, aus der theoretischen Diskussion und der wissenschaftlichen Diskussion, gibt es Verdrängungseffekte. Aber die finden sozusagen am unteren Ende der Skala statt.“Und ich kann dieser Angst nur begegnen, wenn ich kucke, wie sind die Bedingungen. Oder sagen wir so: Eine Möglichkeit der Angst zu begegnen besteht darin, was ich gerade schon beschrieben habe eine politische Strategie und eine gesellschaftliche Strategie, die ein klares Signal sendet. Und auf der anderen Seite darf man dann schon auch die Leute, die solche Sorgen haben, mit Fakten konfrontieren. Und die sind eben, dass es Verdrängungseffekte gibt, aber die tatsächlich sehr am unteren Rand sozusagen des Arbeitsmarktes stattfinden. Das heißt, es geht um die ganzen prekären Hilfsarbeitstätigkeiten, wie Spargel stechen, Erntehilfe, Fleischindustrie. Das heißt, so wie ich das verstanden habe, ich bin mir da nicht bis ins letzte Detail sicher, aber meines Wissens ist es eben so, dass da, weil da eben auch wieder der Migrantanteil besonders hoch ist...., dass da dann die Flüchtlinge zum Teil diejenigen aus anderen EU-Staaten verdrängen oder diejenigen Migranten, die hier zum Teil schon länger da sind, aber darum geht es ihnen ja gar nicht so sehr.“ #00:55:54-3#
74. **HP** Aber im Rahmen ihrer persönlichen Arbeit bei MAMBA können Sie dazu wenig sagen, nicht wahr?“ #00:56:07-1#
75. **JB** Da kann ich tatsächlich nichts dazu sagen., Ja, nein, also auch nicht bei Veranstaltungen. Das ist vielleicht wirklich hier auch ein großes Glück, dass bestimmte Leute, die das vielleicht so sehen würden, kommen vielleicht gar nicht zu unseren Veranstaltungen oder sagen es halt nicht laut und denken es nur, klar. Aber das ist keine Diskussion, die ich bis jetzt einmal ausführlicher führen musste. Höchstens einmal...also einmal bei einem Info-Stand der GGUA, aber da ging es dann auch eher um die Frage, wie viele Flüchtlinge kann Deutschland insgesamt aufnehmen und nicht so sehr um den Arbeitsmarkt. Aber was ich noch sagen wollte zu der breiten politischen Strategie, die auch Sorgen aufnehmen kann ist, ...also die Arbeitgeber, mit denen wir sprechen, was die tatsächlich sagen ist, sie wollen klare Regelungen und sichere Regelungen, die eine Perspektive schaffen. Ich sage immer bei Veranstaltungen- ja, die Flüchtlinge wollen nichts Anderes. Und das wäre mit dem, was ich gerade beschrieben habe, eben auch gegeben. D.h. wenn man Arbeitsverbote einfach komplett streichen würde, würde das heißen, man hätte viel, viel weniger Verunsicherung also Arbeitsverbote streichen und einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt gewährleisten. Es gäbe viel, viel weniger Verunsicherung. Und dem entsprechend könnte man auch viel leichter erklären, was geht wann und wie kann der Einstieg in den Arbeitsmarkt funktionieren. Das wäre dann, glaube ich, auch für die Gesamtgesellschaft leichter nachvollziehbar, was finden denn da jetzt eigentlich für Prozesse statt. Und wenn dann man sagt, ja du hast jetzt

keinen Job, aber der Flüchtling, der gerade erst seit einem halben Jahr da ist und vorher noch kein Wort Deutsch gesprochen hat, der hat jetzt einen Job. Den würde man dann auch fragen, A) Würdest Du diesen Job, der Du dich gerade beschwerst, ...in der Fleischindustrie oder wo auch immer, also diese Hilfstätigkeiten, würdest Du den machen? Und B)...naja, ...also egal. #00:58:22-1#

76. **HP** Ok, also ich verstehe in welche Richtung es geht. Dann hätte ich noch eine Frage: Waren Sie damals an der Konzeption von MAMBA oder des ESF-Bleiberechtsprogramms beteiligt?“ #00:58:36-6#

77. **JB** Ich persönlich nicht, nein. Ich bin seit 2012 dazu gekommen und MAMBA gibt es schon bei 2008.“ #00:58:46-5#

78. **HP** Wissen Sie, wie es damals war bei der Konzeption des ESF-Bleiberechtsprogramms? Wurden da solche Themen, wie Angst vor Arbeitsmarktkonkurrenz o.ä. berücksichtigt? #00:58:58-6#

79. **JB** Wüsste ich jetzt nicht. Also ich weiß es nicht, aber ich würde es auch eher für nicht so zentral halten, dass das damals eine so große Rolle gespielt haben dürfte. Der Ursprung des Esf-Bleiberechtsprogramm ist, dass es 2007 eine Bleiberechtsregelung gab, die langjährig Geduldeten ermöglichen sollte über die Integration in den Arbeitsmarkt zu einem verfestigten Aufenthalt zu kommen. Und dann wurde ein Förderprogramm geschaffen, was geholfen hat, nachdem es eben vorher jahrelang Arbeitsverbote und keine Fördermöglichkeiten gab, dass die Menschen diese Regelung auch in Anspruch nehmen konnten. D.h. das war ein sehr isoliert betrachtetes Thema, würde ich denken.“ #00:59:55-0#

80. **HP** Ok. Wie sind generell die Rückmeldung von der Öffentlichkeit und der einheimischen Bevölkerung ausgefallen? #01:00:25-1#

81. **JB** „Der Begriff einheimische Bevölkerung ist natürlich relativ breit und da fallen natürlich auch die politische Akteure, die Verwaltung, Beratungsstellen und Flüchtlingsinitiativen, mit denen wir zusammenarbeiten darunter. Die Rückmeldungen, die wir bekommen sind im Wesentlichen sehr positiv. Als es zwischendurch infrage stand, ob unser Netzwerk weiter geben würde und als dann infrage stand, ob wir nahtlos weiterfinanziert würden und als klar war, dass wir eben nicht nahtlos weiterfinanziert werden würden, war auch der Protest in Stadt und Region entsprechend groß. Es gab Bundestagsabgeordnete, die sich für uns eingesetzt haben und gesagt haben, dass es wichtig ist, dass es dieses Projekt gibt. Flüchtlingsinitiativen, die auf uns zukommen...also wir merken eben die positive Akzeptanz in unserer täglichen Arbeit, dass

wir als Ansprechpartner wahrgenommen werden.“ #01:01:11-0#

82. **HP** Sehr gut. Es geht um das Thema ethnische Diskriminierung. In welchem Kontext begegnen ihre Programmteilnehmer Diskriminierung? #01:01:50-7#
83. **JB** (...)Da könnte ich alleine zwei Tage lang darüber spreche. Naja, das begegnet ihnen bei der Wohnungssuche, bei der Stellensuche, wenn sie über bestimmte Schwellen nicht hinaus kommen. Es begegnet ihnen im Arbeitsalltag...“. #01:02:15-4#
84. **HP** Entschuldigung. Ich wollte das eigentlich auch auf den Arbeitsmarkt eingrenzen. Können Sie dazu etwas sagen? #01:02:17-6#
85. **JB** (...) „Ja, aber das ist schon wieder so ein klassischer Punkt, wo es mir lieber wäre, wenn ein Betroffener selbst das sagen würde. Also wir haben das nicht systematisch erhoben. Sondern wir sprechen halt im Team darüber, wenn es in einzelnen Situationen besonders schwierig war. Aber dass ich mich jetzt hier hin stellen und erzähle, wo es für die Leuten im Alltag schwierig ist...da kann ich auch im Wesentlichen nur das wiedergeben, was ich aus den Medien kenne bzw. aus meiner eigenen Auseinandersetzung mit dem Thema kenne, wo überall quasi Konfliktstellen sind. Natürlich kann ich sagen, dass das Thema Kopftuch immer noch eine Rolle spielt, wo auch sämtliche Sensibilisierungsversuche auf beiden Seiten irgendwann an ihre Grenzen kommen. Weil jemand aus Gründen der Religionsfreiheit und aus einer eigenen religiösen Überzeugung heraus, sagt über diese Schwelle möchte ich nicht hinaus. Ich möchte mein Kopftuch nicht ablegen. Und der Arbeitgeber sagt, ja ich möchte über diese Schwelle auch nicht hinaus. Ich möchte niemand im Kundenverkehr haben, der ein Kopftuch trägt. Das kann man kritisch hinterfragen, auf beiden Seiten. Aber dann kommt halt irgendwo der Punkt, wo dann halt gesagt wird, ok, dann kommen wir hier vermutlich nicht zusammen. Aber ich weiß auch nicht, ob das... (...) na gut es ist schon ein diskriminierender und ausgrenzender Effekt, wenn man sagt, meine Kundschaft kann es nicht aushalten, dass da jemand sitzt mit Kopftuch. Aber ich finde das ist schon auch ein legitimer Aushandlungsprozess.“ #01:04:46-7#
86. **HP** „Wäre so etwas nur im Vertrieb, also in öffentlichkeitswirksamen Positionen relevant? Oder kommt so etwas auch in anderen Positionen vor?“ #01:05:01-5#
87. **JB** „Ich würde sagen, dass es dabei nur um öffentlichkeitswirksame Stellen geht. Das weiß ich aber nicht so genau. Ich weiß halt nur, dass mir das auch so von einer Beraterin so weitergegeben wurde, dass das Thema Kopftuch eben immer wieder relevant wird bei jungen muslimischen Frauen, was zu bestimmten Hindernissen führt. Das ist kein so direkter Effekt ethnischer Diskriminierung, wie bei anderen Beispielen, wo

jemand tatsächlich nicht eingestellt wird, aufgrund von oder so.“ #01:05:49-4#

88. **HP** Haben Sie da auch Beispiele aus dem Arbeitsalltag?

89. **JB**, Also, ich tue mich da echt schwer damit, das jetzt so zu beschreiben und ich möchte das eigentlich auch nicht aus meiner Sicht beschreiben. Insofern nein.  
#01:06:26-6#

90. **HP** Wie versucht MAMBA solche Ausgrenzung oder Diskriminierung vorzubeugen oder zu verhindern? #01:06:28-9#

91. **JB** Also wir haben zum Einen Unternehmen, die sehr gerne mit uns zusammenarbeiten wollen, das macht es für uns natürlich auch einfacher. Weil die sozusagen eine ganz grundsätzliche Offenheit mitbringen. Wir haben natürlich auch den Anspruch, dass sich ein Flüchtling ganz normal auf eine offene ausgeschriebene Stelle bei einem Unternehmen bewerben kann, das jetzt nicht irgendwie konkret vorbereitet worden ist von uns oder so und das jetzt nicht im Vorfeld gesagt hat, ja wir wollen gerne mit MAMBA kooperieren. Das ist natürlich etwas, wo wir auch Räume aufschließen wollen für unsere Zielgruppe, aber jetzt nicht auf dem Rücken des Einzelnen. Aber im Prinzip muss das ein gesellschaftlicher Anspruch sein, wenn es um einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt geht, dass es nicht darauf ankommt, dass Leute nur bei Unternehmen arbeiten, die das sich so auf die Fahne geschrieben haben. Auf der anderen Seite macht es da natürlich einfacher. (...) Eine wichtige Erkenntnis ist, dass es eben darum geht tatsächlich auch die Belegschaft mitzunehmen. Es reicht eben nicht, wenn ein Chef oder eine Chefin sagt, ja wir machen das jetzt, wir bieten jetzt zwei Praktikumsplätze auch für Flüchtlinge an. Und dann die kleineren Arbeitsteams quasi ins kalte Wasser geschmissen werden. So nach dem Motto, jetzt seht mal zu, wie ihr klar kommt oder nehmt den einfach mal mit oder so. Also das ist eine unserer Aufgaben mit durch zu deklinieren, innerhalb eines Betriebes und zu sagen, achtet darauf, dass das über die verschiedenen Hierarchieebenen auch die Belegschaft mitgenommen wird. Und erläutert wird, was sind die Rahmenbedingungen, wo können Schwierigkeiten liegen im Sprachlichen, im Miteinander, dass man eben eine Belegschaft auch dafür sensibilisieren muss, dass es eben im Deutschen sieben Begriffe für Hammer gibt und selbst wenn jemand im Sprachkurs gelernt hat, was ein Hammer ist, dass er dann noch nicht unbedingt die sechs anderen Slangausdrücke für Hammer kennt. Und man da dann eben Geduld braucht und man den Leuten erklären muss, worum geht es denn gerade. Und das eben dann die Dinge länger dauern, weil dieser Erklärungspart dazu kommt. Das ist ein ganz wichtiger Punkt, den wir versuchen zu kommunizieren, die Belegschaft mitzunehmen. Das hilft glaube ich auch, diskriminierenden Effekten oder Ausgrenzung vorzubeugen.“ #01:09:10-1#



92. **HP** „Gibt es denn bestimmte Gruppen, die häufiger ausgegrenzt werden als Andere? #01:09:31-4#
93. **JB** „, Ich bin mir da jetzt nicht so sicher, aber was ich schon sagen würde, da ich besser über die gesetzlichen Rahmenbedingungen sprechen kann, ist dass diese Geschichte mit der Einstufung als sichere Herkunftsländer. Das hat schon auch gewisse negative Effekte für den Einsatz bestimmter Flüchtlinge oder für die Arbeitsmarktintegration von bestimmten Flüchtlingen. D.h. die ganze Frage, was für eine historische Verantwortung haben wir als Deutschland gegenüber den Roma in Europa. Was für eine historische Verantwortung haben wir als Deutsche über die Effekte der Balkankriege in den 1990er Jahren. Und unabhängig von der historischen Verantwortung, wie legitim sind die Fluchtgründe von Roma aus den Staaten des westlichen Balkans. Momentan werden die nahezu komplett von der deutschen Politik und Gesetzgebung verneint, also die Legitimität wird verneint mit den entsprechenden Folgen in der politischen Umsetzung, in den Gesetzestexten und dann wiederum in der Alltagspraxis. Und das hat natürlich auch Einfluss ich habe ja vorher von dem Stichtag 31.08.2015 gesprochen auf die, die schon länger hier sind. Die nicht unter dieses allgemeine Arbeitsverbot fallen oder die vielleicht sogar schon eine Aufenthaltserlaubnis haben, dass da gesagt wird, ja du bist doch aus Serbien, Serbien ist doch jetzt ein sicherer Herkunftsstaat, darfst du denn jetzt überhaupt noch arbeiten?. Alle möglichen, solche Dinge passieren da halt.“ #01:11:24-4#
94. **HP** Ok. Was ist ihrer Meinung nach noch entscheidend, um Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt zu integrieren? #01:11:41-1#
95. **JB** (...) Naja, was ich vorher schon gesagt habe: Es ist wichtig einen breiter Zugang zum Arbeitsmarkt zu haben und Fördermöglichkeiten und die Förderinstrumente auch von Anfang an zu Geltung zu bringen. Die dritte Säule, die auch für die Arbeitsmarktintegration ganz bedeutsam ist das Thema Sprachförderung. Also wenn man das auf eine simple Forderung bringen möchte: Sprachkurse für alle von Anfang an. Natürlich auch die Dinge im Alltag drumrum also gesundheitliche Versorgung, Unterbringungssituation, die eben auch wichtig sind für eine persönliche Stabilisierung und dadurch dann auch für die leichtere Integration oder den Antritt von Stellen. Die Sensibilisierung von Unternehmen ist auch wichtig. Da gibt es verschiedene Initiativen, aber d.h. es geht auch um das Thema interkulturelle Öffnung der Verwaltung und der Gesellschaft insgesamt. Wenn wir mehr Migrantinnen und Migranten in den Behörden und in den Führungsetagen von Unternehmen haben, dann strahlt das auch etwas aus, dass es eben nicht eine Sondersituation ist, dass da jemand ist, der das vielleicht auch ein bisschen nachvollziehen kann. Das halte ich auch für ein ganz besonderes Instrument.



Vielleicht als Letztes noch die Anerkennung und Wertschätzung non-formaler Qualifikationen, Erfahrungen, Potenziale und Motivationen.“ #01:13:38-0#

96. **HP** Ja dann herzlichen Dank. Wir sind jetzt eigentlich am Ende des Interviews. Möchten Sie noch etwas hinzufügen, dass aus Ihrer Sicht zu kurz gekommen ist?“ #01:14:11-0#

97. **JB** Ich glaube, wir haben über Vieles sprechen können. #01:14:14-1#

98. **HP** Ok. Gut, dann war es das. Noch einmal ganz vielen Dank, dass Sie sich die Zeit genommen haben.“

## 6.5 Transcript of the Second Interview - Anonymized

1. **HP** Vielleicht darf ich Sie kurz bitten, sich selbst und [REDACTED] vorzustellen und vielleicht noch einmal kurz auszuführen, was ihre Partnerorganisationen schwerpunktmäßig machen? #00:00:29-3#
2. **IP1** Ja, gerne. Mein Name ist [REDACTED] ich bin beim [REDACTED] [REDACTED] beschäftigt und dort seit 2008 in unterschiedlichen Förderrichtlinien, Förderauflagen zuständig für Projektkoordination und Projektleitung des Netzwerks [REDACTED], mittlerweile [REDACTED] d.h. sozusagen die dritte Runde in der wir zu diesem Themenfeld arbeiten. [REDACTED] ist ein Netzwerkprojekt der ESF-Integrationsrichtlinie Bund mit dem Schwerpunkt Integration von Asylsuchenden und Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt und da arbeiten wir schon seit vielen Jahren mit verschiedenen Partnerorganisationen im [REDACTED] zusammen. Zum Netzwerk kann man vielleicht noch sagen, jetzt lassen Sie mich mal zählen, dass ich nichts Falsches sage, ich glaube insgesamt 10 Partner im Projekt. Also die [REDACTED] als Projektkoordinator und Projektleiter mit einer rechtlichen Informationsstelle; einer Kollegin, einer Juristin die für die Partner und darüber hinaus sehr genaue exakte Informationen zu allen sozial-und arbeitsrechtlichen Fragen für Flüchtlingen beantwortet im Kontext Arbeitsmarktintegration. Dann haben wir zwei regionale [REDACTED]verbände noch als Partner, die einmal im [REDACTED] [REDACTED] und einmal in der Region [REDACTED] tätig sind, die sind, wie die anderen Träger auch in ihren Regionen zuständig vorallem für die Beratung, Begleitung und Vermittlung von arbeitssuchenden Flüchtlingen, arbeitsmarktzugehenden Flüchtlingen, so kann man das auch nennen. Neben den [REDACTED]verbänden haben wir dann noch das evangelisch-reformierte, diakonische Werk in [REDACTED]. Wir haben den Landkreis [REDACTED] selbst als Partner, also die Kommune. Wir haben die Stadt [REDACTED] [REDACTED] als Partner mit dem Bereich Jugendausbildung, aus dem schulischen Bereich, also eine Abteilung die sich vorwiegend auch (unv. 0:02:29), die Zugang zu Flüchtlingen haben und diese vermitteln. Dann haben wir [REDACTED] als Partner, die arbeiten in den Regionen [REDACTED]. Dann die Vereinigung [REDACTED] Bildungsinitiativen, die sitzen im Landkreis [REDACTED], die regional auch in den Landkreis [REDACTED] und [REDACTED] hineinschauen. Dann haben wir den Flüchtlingsrat [REDACTED] als Partner. Die arbeiten weniger im Bereich Case-Management, also nicht im Bereich der Beratung und Vermittlung, sondern im Bereich der Schulungen für Akteure aus dem Arbeitsmarkt, also vorallem der Arbeitsverwaltungen. Aber auch freie Träger, die sich um das Themenfeld kümmern, können an den Schulungen teilnehmen. Das ist so im Groben das Netzwerk. #00:03:23-3#

3. **HP** Ok. Gibt es da noch eine Homepage, wo man das alles noch einmal einsehen kann? #00:03:26-0#
4. **IP1** Ja, genau. Es gibt eine Homepage mit allen Kontaktdaten. #00:03:34-0#
5. **HP** Ich habe da nämlich nachgesehen, aber nicht alles gefunden, was ich brauchte. #00:03:35-8#
6. **IP1** Die heißt www. [REDACTED].de. #00:03:47-2#
7. **HP** Ok, dann wollte ich Sie noch einmal zum Thema Finanzierung befragen. Also das Netzwerk [REDACTED] wurde einmal finanziert über das ESF-Bleiberechtsprogramm und dann wurde es fortfinanziert über die ESF-Integrationslinie Bund. Hat sich bei diesem Wechsel etwas inhaltlich/programmatisch verändert? #00:04:01-9#
8. **IP1** Also, die ESF-Förderung findet ja immer im Rahmen von Förderzeiträumen statt. Wir hatten zum Jahr 2014 einen großen Wechsel eines großen Förderzeitraums auf europäischer Ebene. Im Zeitraum bis 2014 gab es verschiedene ESF-Programme auf Bundes- und auf Landesebene. Der Bund hat dann eben genau dieses ESF-Bleiberechtsprogramm entwickelt und 2008 umgesetzt mit den ganzen Partnern und Projekten. Das endete 2014. Die Ausrichtung heute ist nicht sehr wesentlich anders als sie es damals war. Natürlich gibt es da Unterschiede, weil sich die Situation verändert hat. Die rechtlichen, wenn man so will, die politischen Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen haben sich geändert. Der Arbeitsmarkt selbst hat sich auch geändert usw. Aber im Wesentlichen ist das, was wir in IvAF jetzt haben, in diesem Handlungsschwerpunkt der Integrationsrichtlinie Bund, nicht sehr viel anders, als das es im Bleiberechtsprogramm auch schon gab, als Auftrag. #00:05:18-6#
9. **HP** Ok. Und die gesetzlichen Regelungen, wo Sie gesagt haben, dass die sich geändert haben. Das war quasi deutsche Rechtsprechung und kam nicht vom ESF-Programm? #00:05:38-0#
10. **IP1** Ja, der ESF ist ja kein (...) sozusagen, (...) fördert nur. Im Sinne einer positiven Förderung, (wo?) die Europäische Union runtergebrochen auf die Bundesebene, runtergebrochen auf die jeweilige Landesebene, bestimmte Bedarfe feststellt, wo man unterstützen muss. Der ESF fördert immer im Kontext Arbeitsmarkt. Das ist sozusagen eine positive Förderung. Die rechtlichen Rahmenbedingungen werden ja auf einer anderen politischen Ebene (unv.). Da gibt es natürlich auch Ebenen. Es gibt europäische Vorgaben, die in den einzelnen Mitgliedsstaaten in einem bestimmten Zeitraum

umgesetzt werden müssen usw. Das würde jetzt aber zu weit gehen, das auszuführen.  
#00:06:05-4#

11. **HP** Ok. Dann habe ich noch eine Frage zu den Vorstellungen von Geflüchteten in Bezug auf den deutschen Arbeitsmarkt. Vielleicht können Sie mir da ein bisschen etwas dazu erzählen. Wie gut sind zum Beispiel deren Kenntnisse in Bezug auf Arbeitnehmerrechte, branchenübliche Regulierungen? Medizinische Berufe o.ä. sind ja oft reguliert. #00:06:36-8#
12. **IP1** Nun ja, das ist eine große Frage, wo man viel dazu sagen kann. Im Wesentlichen kann man sagen (...). Um noch einmal auf unser Programm zu kommen, in dem wir arbeiten. Der eigentliche besondere Unterstützungsbedarf, warum es denn ein SONDERprogramm bedarf. Der liegt eigentlich genau darin begründet, dass DIE Flüchtlinge - das ist ja sehr allgemein - da gibt es ja große Unterschiede und Gruppen, je nach Herkunft oder rechtlichem Status usw. Dass es da einen besonderen Bedarf gibt für Unterstützung. Und der besteht vor allem darin, dass die Menschen eine Fluchtgeschichte haben. Das unterscheidet sich von dem, was andere Migrantinnen und Migranten mitbringen, wenn sie hier her kommen. Sie kommen nicht in erster Linie um der Arbeit willen, sondern, weil sie eben vor Krieg, Verfolgung usw. flüchten. Das ist noch einmal eine andere Situation. Dann haben sie natürlich sich nicht vorbereitet auf die Flucht im Sinne von ich lerne schon einmal etwas, um dann dort auch einen Arbeitsplatz zu finden. Sondern sie haben eigentlich in ihrem Land gelebt und wahrscheinlich auch dort bleiben wollen, was dann nicht ging. Das ist noch einmal eine andere Situation. Eine Notlage. Dann haben sie sich natürlich auch nicht so intensiv mit dem Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik auseinandergesetzt. D.h. da müssen sie sich updaten. Sie brauchen neben der Förderung der Sprache; neben vielleicht einer Qualifizierung im beruflichen Bereich auch eine Orientierung auf dem Arbeitsmarkt. Ganz eindeutig. Also, wie sind hier die Spielregelungen? Also von den rechtlichen Rahmenbedingungen angefangen. Arbeiten, was heißt das eigentlich? Sozialversicherungspflichtig angestellt, selbstständige Beschäftigung. Wie wichtig sind Qualifikationen? Darf ich jede Tätigkeit ausüben, ja oder nein? Die Ausländerbehörde muss zustimmen. Dann, wie verhalte ich mich gegenüber einem Arbeitgeber? Also, wie bewerbe ich mich eigentlich? Wie stelle ich mich vor? Was für Unterlagen muss ich vorlegen? Dann die Frage, was ist ein angemessener Lohn für eine bestimmte Tätigkeit? Also, schaffe ich es sozusagen nicht über den Mindestlohn hinaus in einem Bereich, in den Helfertätigkeiten? Oder bin ich vielleicht hochqualifiziert und muss zusehen, dass ich dementsprechend platziert werde? Also, der Beratungsbedarf ist ganz groß bei Flüchtlingen. (...) Und wenn ich das jetzt so ergänzen darf; der Bedarf besteht auch bei Arbeitgebern. #00:08:53-9#

13. **HP** Ja, interessant. #00:08:53-9#
14. **IP1** Die haben nämlich auch relativ undeutliche oder nicht geklärte Vorstellungen darüber, wie man Flüchtlingen beschäftigen kann. Also, auch da gibt es ja eine etwas besondere Situation. Es gibt in meinen Augen, seit einem Jahr/anderthalb Jahren, eine hohe Bereitschaft bei Arbeitgebern, Flüchtlinge zu beschäftigen. Häufig weiß man nur einfach nicht, wie man es machen soll praktisch. Und da sind die Bleiberechtsnetzwerke ein sehr guter Ansprechpartner. #00:09:34-2#
15. **HP** Ok. Würden Sie sagen, dass die Leute, wenn sie zum ersten Mal zu Ihnen kommen (...) dass sie realistische Vorstellungen haben bezüglich Lohnniveaus oder wie das so läuft, dass sie einen Job finden? #00:09:41-8#
16. **IP1** Also, was heißt denn realistische Vorstellung. Natürlich haben wir auch Leute dabei, die keine realistische Vorstellung davon haben, was arbeiten hier in Deutschland bedeutet und was arbeiten auf dem lokalen Arbeitsmarkt bedeutet. Die einfach wenig orientiert sind. Aber, wenn es Communities gibt zum Beispiel, dann setzt sich da ein gewisses Wissen oder Kenntnisse durch, zu Unternehmen, wo man beschäftigt werden kann usw. Da passiert dann auch etwas. Und je größer und je besser man vernetzt ist, desto mehr Realismus kommt in die ganze Betrachtung rein. Das stimmt schon. Das ist ja auch die Arbeit, die wir machen. Das Netzwerk, das sie nicht haben, darstellen und zur Verfügung stellen. Es gibt natürlich auch Leute mit sehr klaren Vorstellungen. Die sehr gut Bescheid wissen. Wenn sie gut qualifiziert sind. Auch Fremdsprachenkenntnisse haben. Englisch, oder so. Ich sage mal, der klassische syrische Flüchtling, der eine akademische Ausbildung hat, vielleicht als Ingenieur oder so. Da braucht man vielleicht gar nicht so viel an Information und Aufklärung. Da muss man eher Türen öffnen und realistische Wege aufzeigen, wie komme ich von A nach B. #00:11:01-1#
17. **HP** Also, es hängt sehr vom individuellen Lebenslauf und auch vom Bildungsgrad ab. #00:11:01-1#
18. **IP1** Es ist immer eine individuelle Geschichte. Beratung kann nicht anders laufen. Mit vorgestanzten Bahnen/ Wegen kann man relativ wenig erreichen. #00:11:16-3#
19. **HP** Ok. Teilweise haben Sie das schon beantwortet. Trotzdem möchte ich da noch einmal nachhaken. Ihr Beitrag, also ihr Beitrag ist da die Beratung und die Orientierungsgebung? Oder was machen Sie sonst noch? #00:11:32-3#
20. **IP1** Also meinen Sie mich persönlich oder uns als Netzwerk? #00:11:41-6#

21. **HP** Sie als Netzwerk. #00:11:41-6#
22. **IP1** Als Netzwerk sind wir in der Tat zu 85% dafür da, eine individuelle Beratung für Flüchtlinge anzubieten. Also jeder Einzelne wird in einem Einzelgespräch in das Projekt aufgenommen. Da wird geschaut, welche Geschichte hat er oder sie. Gibt es vielleicht möglicherweise Vorqualifizierungen? Gibt es Zeugnisse, die hier sind oder kann man sie hier holen? Wo sind eigentlich die Wünsche? Wo möchte man landen. Also, die Berufswegeplanung wird gemacht und dann stellt man relativ schnell fest, wo quasi Qualifizierungsbedarfe bestehen. Das ist fast immer die Sprache. Dann hat man andere Themen auch. Wir versuchen für den Einzelnen einen Weg zu organisieren, so dass er über die Qualifizierung, über das Sprachlernen irgendwann auch in den Arbeitsmarkt kommen kann. Entweder als Auszubildender oder als sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter. #00:12:36-3#
23. **HP** Ok. Also, Sie meinten gerade, dass Sie zu 85% Case-Management machen. und was machen die anderen 15 %? #00:12:39-6#
24. **IP1** Also, es gibt da noch den Bereich der Schulungen. Wir nennen das Mainstreaming. Also wir versuchen, das was wir aufgrund der Netzwerkarbeit schon lange wissen und Konzepte, die wir mitentwickelt haben, weiter zu tragen. Um andere Akteure im Bereich Arbeitsmarkt, vorallem auch die Arbeitsverwaltung, die Mitarbeiter dort, fit zu machen im Umgang mit Flüchtlingen. Wenn die sich auf dem Arbeitsmarkt bewegen. D.h. wir klären auch über den rechtlichen Rahmen auf. Das ist ja ein Spezial- und Sonderwissen, was nicht jeder Mitarbeiter im Jobcenter oder bei der Bundesagentur für Arbeit weiß. Dafür sind wir zuständig. Dann beschulen wir oder bieten wir auch Fortbildungen an für andere interessierte Träger. Das können freie Träger sein. Das können Arbeitgeber sein usw. Um denen eben genau diese Thematik näher zu bringen und zu sagen, das sind die Rahmenbedingungen. Und wenn man sich darin bewegen will, dann kann man diese oder jene Strategie fahren. Und dann kann das funktionieren. Also einfach ein bisschen ordnen und unterstützen. #00:13:38-7#
25. **HP** Das ist dann immer mit Arbeitsmarktbezug oder geht es da auch generell um das Thema Flucht, bei diesen Veranstaltungen, zu denen Sie eingeladen werden? #00:13:54-5#
26. **IP1** Also wir trennen das natürlich schon. Wir machen im Schwerpunkt immer das Thema Arbeitsmarkt. Das liegt daran, dass wir speziell für das Thema Arbeitsmarkt unterwegs sind. Das kann man natürlich (gegenüber?) den einzelnen Personen und in den einzelnen Fragestellungen, die Arbeitgeber stellen, nicht immer trennen. Also die

Fluchtgeschichte an sich, ist eigentlich immer interessant. #00:14:20-9#

27. **HP** Ok, dann zur nächsten Frage. Kam es schon einmal bei Ihnen vor, dass fehlende Kenntnisse o.ä. bei Programmteilnehmern zu deren Nachteil von Arbeitgebern ausgenutzt wurden? #00:14:30-4#
28. **IP1** Also, die Frage der Vertragsgestaltung oder wie ist es auf dem Arbeitsmarkt tatsächlich, wenn man im Job ist. Die schwierigen Sachen sind immer: Wird der richtige Lohn gezahlt? Werden Überstunden bezahlt? Wird Urlaub gewährt? Werden die Leute über ihre sonstigen Rechte aufgeklärt? Werden Sie vernünftig behandelt? Usw. Es gibt immer auch schwierige Arbeitsverhältnisse. Wenn wir nach der Vermittlung in einen Job in der Begleitung bleiben. Das hängt ja wesentlich davon ab, dass der Flüchtling auch weiterhin zu uns kommt. Der hat ja dann über den Tag verteilt erst einmal wenig Zeit. Dann begleiten wir das natürlich mit. Und wenn er da Fragen hat, dann versuchen wir soweit wir das können zu beraten. Oder wir verweisen an die zuständigen Stellen im arbeitsrechtlichen Bereich. Das ist jetzt aber nicht die Regel, dass es ganz schrecklich laufen würde. Dass wir ständig irgendwie das Gefühl haben würden, dass die Leute, die wir in Arbeit bringen, werden ausgebeutet. Ich kann das auch nicht mit Beispielen oder Zahlen belegen, dass Flüchtlinge extrem ausgebeutet würden. Ich vermute aber stark, dass es doch die Bestrebungen gibt, relativ günstige und vielleicht gut qualifizierte Arbeitskräfte zu finden, in manchen Bereichen. Aber das ist nur eine Vermutung, darauf können Sie sich nicht berufen. Viel interessanter finde ich die Überlegung, die jetzt im Integrationsgesetz auftaucht, dass man zusätzliche Arbeitsgelegenheiten tausendfach einrichten möchte. Das wären dann Arbeitsgelegenheiten nach dem Asylbewerberleistungsrecht und nicht nach dem SGBII-Recht, sondern auf einer anderen Baustelle. Da werden Flüchtlingen für 1,05 Euro die Stunde beschäftigt und machen Tätigkeiten, die allgemeinnützig sein sollen und werden da aber mit 1,05 relativ schlecht bezahlt. Die Argumente, warum man das macht, sind ja: Die müssen beschäftigt werden. Die sollen nicht untätig sein und Gegenleistungen bringen dafür, dass sie aufgenommen wurden. Meines Erachtens ist es so, dass man schon jetzt zwei Stränge hat, über die man Flüchtlinge in Arbeit integrieren kann, nämlich einmal für das SGB II für Leute, die anerkannt sind oder subsidiären Schutz haben. Oder wenn das noch nicht der Fall ist, über die Agentur für Arbeit, also das SGB III und da gibt es einen sehr schönen Kanon an Förderinstrumenten, die genutzt werden sollten. Jetzt macht man eine dritte Baustelle auf und das ist das Asylbewerberleistungsrecht, was nicht direkt verbunden ist mit der eigentlichen Arbeitsverwaltung. Das ist eine Parallelstruktur, die aber nicht so leistungsfähig ist in meinen Augen - außerdem werden dort die Leute schlecht bezahlt und es gibt keine Perspektive. Das halte ich auf Dauer für viel, viel nachteiliger als, dass sich die Leute auf dem richtigen Arbeitsmarkt in richtigen Arbeitsverhältnissen sozusagen freischwimmen und sich dort integrieren.



#00:17:57-3#

29. **HP** Ist gut, ist spannend. Ihnen ist jetzt aber kein konkretes Beispiel bekannt, wo ein Arbeitgeber dies ausgenutzt hätte o.ä.? #00:18:14-6#
30. **IP1** Also ich habe jetzt aktuell keinen Fall auf dem Tisch, aber ich mache das jetzt schon seit 2008 und natürlich gab es auch schon schwierige Arbeitgeber. Ich will das jetzt nicht so hoch hängen. #00:18:21-8#
31. **HP** Inwiefern unterstützen sich Flüchtlinge selbst, v. a. auch bei der Arbeitsmarktintegration ? #00:18:38-8#
32. **IP1** Also natürlich unterstützen die sich gegenseitig. Sie sind untereinander vernetzt, über Soziale Netzwerke, Handy usw. In großen Kommunen, wie jetzt z.B. die Stadt [REDACTED], da gibt es auch unterschiedliche Communities. Und die Leute sind da irgendwie miteinander im Gespräch und erfahren schon, dass es da z.B. einen Träger gibt, der gerade Sprachkurse anbietet und wo man leicht hinein kommt. Und sofort hat man am nächsten Tag die Hütte voll. So läuft das. Das Gleiche gilt auch, wenn es um Arbeit geht. Also die Communities helfen sich aber auch die vielen vielen Leute, die unterstützen. Da sind nicht nur Freiwillige bei der [REDACTED], sondern auch in anderen Flüchtlingsorganisationen oder bei den Kommunen usw. Da sind überall Leute, die Informationen streuen. #00:19:39-0#
33. **HP** Gibt es so eine Art politische Interessensvertretung oder eine Gewerkschaft, Kulturvereine o.ä. von Flüchtlingen für Flüchtlinge ? #00:19:52-6#
34. **IP1** Also bei dem Thema muss man natürlich als Erstes den Flüchtlingsrat nennen. Der ist jetzt nicht unbedingt von Flüchtlingen für Flüchtlinge organisiert und aufgestellt, aber natürlich auch. Das ist ja deren Thema und als Lobbyorganisation für alles, was mit Flüchtlingen zu tun hat. Die sind da stark unterwegs in [REDACTED] und die sind auch Partner in unserem Netzwerk. Dann gibt es natürlich Migrantenselbstorganisationen, die auch über Flüchtlinge getragen werden und die sich auch zu Wort melden. Da gibt es verschiedene, die will ich jetzt nicht alle aufzählen. #00:20:30-9#
35. **HP** Können Sie vielleicht zu einem Bereich ein Beispiel nennen ? #00:20:36-6#
36. **IP1** Wie heißt der Verein nochmals gleich ? Ich weiß es gerade nicht mehr. Also das ist dann wieder ein Dachverband auf Landesebene. Dann gibt es z.B. den [REDACTED]-Verein in [REDACTED], der sich absolut ausschließlich und sehr gut um Flüchtlingsfragen

kümmert. Nicht nur um das Thema Arbeitsmarkt, sondern auch was die soziale Integration betrifft. (unv.) Die kulturelle Schiene.(unv.) Da gibt es auch keine ethnischen Beschränkungen und das gibt wieder Raum, damit sich was entwickeln kann. Also da gibt es verschiedene Geschichten. #00:21:22-0#

37. **HP** Inwiefern vertreten Sie von [REDACTED] die Interessen von Flüchtlingen gegenüber Politik und Verwaltung ? Und meine zweite Frage: Was sind Ihre Erfahrungen und wie sind da die Rückmeldungen ? #00:21:38-8#

38. **IP1** Also auf zwei Ebenen würde ich das zunächst einmal beschreiben. Auf der ganz konkreten individuellen Ebene vertreten wir die Interessen von Flüchtlingen. Also wir begleiten, unterstützen und fördern immer dann, wenn es um die Frage des Zugangs zum Arbeitsmarkt geht. Also, bekomme ich eine Beschäftigungserlaubnis, ja oder nein? Indem wir unterstützen bei der Ausländerbehörde. Die Ausländerbehörden haben ja einen gewissen Ermessensspielraum bei der Erteilung, also sind die Voraussetzungen vorhanden oder nicht usw.? Da versuchen wir auch zu unterstützen. Das ist grundsätzlich ganz wichtig und auch zum Teil sehr konflikthaft. Dann haben wir Zugang zu Förderinstrumenten. Flüchtlinge sind ja eine sehr heterogene Gruppe, was ihre rechtlichen Rahmenbedingungen betrifft. Manche Flüchtlingsgruppen sind eben nicht so gut aufgestellt, was ihre Ausgangslage angeht. Da versuchen wir natürlich auch Druck zu machen. Also auch die ohne Anerkennung als Flüchtlinge brauchen sprachliche Unterstützung, brauchen berufliche Qualifizierung etc.. Da haben wir letztes Jahr sehr viel gemacht vorort und an den einzelnen Stellen, wo wir unterwegs sind. Da hat sich zum Teil auch was verbessert. Dann unterstützen wir natürlich dort wo es dann zur Anbahnung kommt in den Job hinein. Wir können auch Vorstellungsgespräche mit vorbereiten. Wir können auch mit dem Arbeitgeber vorher sprechen, um die Tür offen zu halten usw. Das ist sozusagen das auf der individuellen Ebene. Also den Zugang zu Qualifizierung zu fördern, ist ebenfalls wichtig. Es gibt ja gesetzliche Förderinstrumente. Lange Jahre hieß es, dass Flüchtlinge, die keine Anerkennung als Flüchtling haben, die sollen ja eigentlich ausreisen, die haben ja nur eine Duldung. Die sind aber zum Teil 20 Jahre in der Duldung hier und haben auch prinzipiell den Zugang. Man muss im Einzelfall aber dann auch erkämpfen, obwohl das Recht es eigentlich schon vorsieht. Weil ein Träger das nicht so ausgelegt hat, oder die Arbeitsverwaltung das nicht so gesehen hat. Das sind dann die Kämpfe auf der individuellen Ebene, damit die Leute noch zu ihrem Recht kommen. #00:23:58-2#

39. **HP** Also wenn das die Arbeitsverwaltung nicht gesehen hat, dann liegt es an den Ermessensspielräumen, die im Gesetz verankert sind. Ist dies korrekt ? #00:24:09-3#

40. **IP1** Ja, was heißt denn verankert? Es ist halt nicht immer genau definiert. Und dann

gibt es so oder so einen Ermessensspielraum und da muss man halt schauen, dass man diesen positiv im Sinne des Flüchtlings auslegt. Das war die individuelle Ebene und darüber, wenn man so will, gibt es noch die fachpolitische Ebene. D. h. man hat aus der Gesamtheit der Netzwerke im ESF-Bleiberechtsprogramm und jetzt auch im IvAF natürlich darin Erfahrungen gesammelt, was ist günstig für die Arbeitsmarktintegration, welche rechtlichen Rahmenbedingungen sind positiv, welche sind hinderlich, welche Förderinstrumente sind förderlich und sinnvoll usw. Das haben wir natürlich dargestellt und haben versucht das in den politischen Prozess so über das BMS einzu-steuern. Und hatten auch in gewisser Weise Erfolge, dadurch, dass bis Ende letzten Jahres auch die eine oder andere gesetzliche Geschichte verbessert wurde. Da gab jetzt seit dem (unv.) einen Rollback, da wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen eben nicht unbedingt verbessert, sondern eher verschlechtert. Aber das machen wir auch. Wir weisen dann auch darauf hin, dass wenn ihr wollt, dass die Leute arbeiten, dann macht bitte das und das. #00:25:20-2#

41. **HP** Und wer sind da Ihre Adressaten, wenn Sie dieses Feedback geben? #00:25:25-5#
42. **IP1** Das ist natürlich Politik und Verwaltung, ganz allgemein gesehen. D.h. die Arbeitsverwaltung und das BMAS, was das Programm auch trägt und durchführt und da kann man das Thema natürlich vorbringen und diskutieren. Je nachdem um welches Thema es geht, das ist nicht immer so, kann man sich auch mal an die politische Ebene und die allgemeine Öffentlichkeit wenden, über Pressearbeit usw. #00:26:01-9#
43. **HP** Sie haben ja auch verschiedene städtische Vertreter in Ihrem Netzwerk - inwiefern sind die da in dem Prozess relevant, wie muss man sich das vorstellen ? #00:26:12-3#
44. **IP1** Es hat Vorteile, wenn so ein kommunaler Fachbereich in einem Netzwerk mitarbeitet. Dann sind das quasi die Kollegen der Leute aus der Ausländerbehörde. Oder die Kollegen des Jobcenters, die ja auch immer kommunal mitgestaltet sind, wenn es keine Optionskommune ist. D.h. man hat da eher eine kollegiale Ebene. Und in anderen Bereichen, wo wir als freier Träger tätig sind, da kommen wir quasi von außen. Das ist erst einmal ein anderes Verhältnis. Und wenn man in so einem Netzwerk als Kommune mitmacht, dann hat man ja die Ziele grundsätzlich schon einmal unterstützt . Die kennt man. Auch den Auftrag usw. Das muss man alles gar nicht mehr erklären. Das ist natürlich politisch interessant und dann hat die Kommune einen unschlagbaren Vorteil: Sie hat Zugang zu ganz viel Diensten und Einrichtungen, die kommunal gesteuert sind. Man hat als Kommune auch einen ganz guten Überblick darüber, was eigentlich läuft in den eigenen Stadtgrenzen und Landkreisgrenzen. Viele Türen gehen leichter auf, wenn man z.B. Qualifizierungsgeschichten planen möchte usw. als wenn ein freier Träger das alles selbst für sich entwickeln muss. #00:27:53-4#

45. **HP** Nochmals von der Ergebnisperspektive her gedacht, wie würden sie sagen, inwiefern hat sich die die gesellschaftliche Stellung der Flüchtlinge durch Ihr Engagement bei [REDACTED] verbessert, geändert ? #00:28:06-7#
46. **IP1** Also, wir wollen uns mal nicht überschätzen (lacht). Auf der globalen Ebene, im Allgemeinen, kann ich das gar nicht so genau einschätzen. Ich glaube, dass das ESF-Bleiberechtsnetzwerke schon gehört wurden im politischen Raum, auch in der Verwaltung. Weil es schon gute Ergebnisse gab in der Vermittlung und Beratung und das auch ernst genommen wurde. Und deswegen wurden die Inputs gesehen und zum Teil auch berücksichtigt. Für den einzelnen Flüchtling, den wir beraten und begleitet haben, der in den Job gekommen ist, der darüber deswegen seine Aufenthaltsperspektive verbessern konnte - weil, häufig ist es ja so: Du darfst bleiben, wenn Du Deinen Lebensunterhalt sichern kannst für Dich und Deine Familie. Es ist natürlich ein unschlagbarer Vorteil und hebt Dich im (unv.) Rang - das hat es mit Sicherheit auch gegeben und wird es auch in Zukunft geben. #00:29:05-1#
47. **HP** Ok. Was können Sie mir noch erzählen über den Bildungsgrad, Fähigkeiten, Berufserfahrung, wenn die Flüchtlinge zu Ihnen zum ersten Mal kommen ? #00:29:17-5#
48. **IP1** Ja schon vorweg, es gibt schon lange den Versuch festzustellen, wie ist eigentlich das Qualifikationsniveau von Flüchtlingen. Und dazu hat das IAB etwas veröffentlicht und dann gab es verschiedene, wenn auch nicht so viele, Versuche das mal auf den Punkt zu bringen. Unterm Strich kann man festhalten, niemand weiß es genau. Es gibt also keine genaue Erfassung auf die gesamte Population der Flüchtlinge gesehen. Wir wissen es natürlich für die Leute, die bei uns in Projekten sind. Wir erfassen das, weil wir es brauchen für die Arbeit. Wir haben grundsätzlich ganz unterschiedliche Bildungshintergründe, oder auch schon berufliche Erfahrungshintergründe. Von high end mit akademischen Abschlüssen mit top Berufserfahrungen, die hier relativ schnell bei großen Konzernen landen können, wo man vielleicht nicht einmal Deutsch sprechen muss. Vielleicht reicht da manchmal alleine Englisch. Bis hin zu den Leuten, die eine ganz knappe Bildungsbiographie haben, weil einfach das Bildungssystem im Land nicht da war oder der Zugang nicht da war. Ich würde sagen, die Gruppe die nicht so adequat qualifiziert sind, dass sie hier so ohne Weiteres landen könnten, ist sehr groß. Der Vorteil im Moment ist, dass wir derzeit sehr viel junge Flüchtlinge haben, die eigentlich die Zeit und auch individuelle Fähigkeit haben zu lernen, um hier voran zu kommen. #00:31:09-8#
49. **HP** Ok. Können Sie noch einmal beschreiben, was Sie an Qualifizierungsbausteinen oder an Bildungsförderung im weitesten Sinne bei [REDACTED] machen ? #00:31:22-1#

50. **IP1** Wir haben nicht so viele Mittel, um das alles zu tun, was nötig wäre. Wir versuchen am Anfang festzustellen, welche Kompetenzen haben die Einzelnen schon mitgebracht und dann ergibt sich ein Qualifizierungsbedarf. Wir haben zu 99% den Qualifizierungsbedarf Sprache. Im Rahmen der Projektarbeit dürfen wir aber nicht ausschließlich Sprache fördern. Das liegt an der Förderlogik im Bund. Sprachförderung ist Sache des Innenministeriums, also BMI, darunter das Bamf, diese Linie. Berufliche Qualifizierung ist eben der Bereich BMAS und Bundesagentur für Arbeit usw. Das sind im Prinzip noch zwei getrennte Stränge - vielleicht ändert sich das jetzt. Deswegen können wir Sprache verbunden mit einer beruflichen Qualifizierung beispielweise oder einer beruflichen Orientierung mit einem Bewerbungstraining verknüpft, anbieten. Das machen wir nur in kleinem Umfang, weil wir einfach das Geld dazu nicht haben. #00:32:42-9#
51. **HP** ...dass Sie selber das als eigene Maßnahme anbieten ? #00:32:49-7#
52. **IP1** Genau. Bei eigenen Maßnahmen geht es häufig darum, erst einmal eine Orientierung herzustellen und Berufswegeplan zu machen. Wir machen auch mal so kleine Geschichten wie Hygieneschulung usw. für jemanden im Gastronomiebereich. Das ist leicht zu organisieren und ist auch nicht so teuer. Dann Bewerbungstrainings laufen immer und überall. Also, vernünftige Bewerbungsmappen vorlegen können usw. Wir haben eine ganze Reihe an Geschichten, die wir machen können. Das hängt immer davon ab, ob es kleine Gruppen mit ähnlichen Interessen gibt. So organisiert man ja Bildung. Kleine Gruppen machen und den passenden Lehrer dazu finden, den Kontakt zu einem Betrieb oder zu einer Werkstatt herzustellen. Damit die Leute da praktisch und sprachlich mitarbeiten können. Aber wie gesagt, das ist der Tropfen auf den heißen Stein. Wir können eigentlich nur modellhaft arbeiten. Das war lange Jahre auch das einzige Angebot in dem Bereich, also für Flüchtlinge. Es ändert sich jetzt. Wir haben seit einiger Zeit jetzt den Fall, dass die Jobcenter wissen, da kommen Flüchtlinge. Wenn sie die Anerkennung haben oder den subsidiären Schutz, dann sind sie unsere Kunden. Die Jobcenter stellen sich jetzt auf und machen gemeinsam mit Bildungsträgern, die es schon lange gibt und die da qualifiziert sind, Angebote. Sowohl im sprachlichen als auch im beruflichen Bereich und berufliche Orientierung mit Fokus auf Flüchtlinge. D.h., wir haben eine ganz neue Situation, dass wir das vielleicht gar nicht selbst machen müssen. Sondern wir müssen schauen, dass die Leute in die richtigen Maßnahmen kommen und darauf achten, dass es keine Maßnahmen-Karriere gibt, sondern dass es auch weiter geht in Richtung Arbeitsmarkt. Die Teilnehmer können bei uns sein oder parallel über das Jobcenter begleitet werden. Da machen wir dann ein bisschen eine andere Arbeit.#00:35:01-1#

53. **HP** Dann vermitteln Sie aneinander? #00:34:58-3#
54. **IP1** ...und weil wir das Geld nicht haben vermitteln wir gerne weiter. #00:35:01-5#
55. **HP** Sie meinten vorhin, dass sie selbst nur kleine, wenige Qualifizierungsmöglichkeiten bei [REDACTED] anbieten. Wie sieht es da in Sachen Berufserfahrungen aus ? Vermitteln Sie Praktika o.ä.? #00:35:18-3#
56. **IP1** Klar. Bei Praktika hat die Medallie auch immer zwei Seiten. Man muss aufpassen, dass die Leute nicht im Dauerpraktikum enden. Es nicht schlecht oder gar nicht bezahlt wird usw. Dass es nicht zur Sackgasse wird, die Generation Praktikum hatten wir ja auch schon usw. Aber es ist trotzdem auf der anderen Seite eine gute Möglichkeit den Betrieb kennenzulernen, die Abläufe kennenzulernen, sich zu beschnuppern und dann dort kleben zu bleiben. Man muss halt zusehen, dass man den richtigen Praktikumsplatz findet mit allen Dingen, die dazu gehören. Nicht nur vereinbaren und hingehen, sondern, das muss begleitet werden, damit das Praktikum auch erfolgreich wird. So was machen wir dann. Ein Praktikum ist übrigens auch eine Form von Beschäftigung, für die man eine Beschäftigungserlaubnis der Ausländerbehörde braucht. Das wissen Arbeitgeber auch nicht immer und wenn man das nicht weiß und nicht beantragt und der Flüchtling weiß es auch nicht, dann ist das Schwarzarbeit. Das ist dann ganz schlecht für die Flüchtlinge, wenn das rauskommt #00:36:23-6#
57. **HP** ...vor allem, wenn man dann aus Versehen reinrutscht, weil man es nicht besser weiß. Ok. Können Sie mir ein bisschen was erzählen zu den Bedingungen in den Herkunftsländern. Wie war da so der Lebensstandard ? Lassen sich die Leute bestimmten Schichten zuordnen ? #00:36:51-9#
58. **IP1** Also, bezüglich der Leute, die jetzt gerade aktuell im [REDACTED]-Projekt sind, können das natürlich eher die Kolleginnen und Kollegen erzählen, die jeden Tag mit den Flüchtlingen arbeiten. Das mache ich ja gar nicht, das ist nicht meine Funktion. Aber was man sagen kann, wir haben natürlich genau die Flüchtlinge auch schwerpunktmäßig in den Projekten, die auch schwerpunktmäßig jetzt in Deutschland und in der Region sind. Also aus den Hauptherkunftsländern beispielsweise. Dann gibt es da einen, ja vielleicht nicht repräsentativen aber doch gleichen Zugang, was das Alter angeht usw.. Ich glaube, das macht keinen großen Unterschied zu dem, was man sonst aus den Statistiken ziehen könnte. Ich kann jetzt nicht zu jedem Land etwas sagen. Die Situation in Syrien ist bekannt, in Eritrea wissen wir, was da los ist und in Afghanistan. Das ist nichts Anderes, als das, was man sonst über Flüchtlinge und ihre Hintergründe spricht. Es sind halt genau die Leute, die hier sind und die finden manchmal den Weg in die Projekte. Also ich kann da nichts Konkretes und will da auch keine konkreten



Geschichten dazu erzählen. #00:38:20-3#

59. **HP** Dann müssen Sie sich überlegen, ob Sie die nächste Frage beantworten wollen - welche Rolle spielt denn Armut bei der Entscheidung zu migrieren ? #00:38:26-6#
60. **IP1** Also, (...) Armut spielt mit Sicherheit auch eine Rolle. Also das kann man so sagen, dass neben der Angst um Leib und Leben oder einer fehlenden Gesundheitsversorgung usw. kann auch die wirtschaftliche, soziale Situation oder einfach die Armut an sich ein Grund sein zu gehen. Das wirft die Frage auf, was sind denn die legitimen Gründe für die Flucht und was ist anererkennungsfähig als Flüchtling hier in der Bundesrepublik. Die Debatte will ich aber jetzt nicht führen. Ich glaube, dass Armut auch ein legitimer Grund ist zu fliehen. #00:39:18-7#
61. **HP** Ok. Dann noch eine Frage konkret zum Projekt [REDACTED]. Bieten Sie auch direkt finanzielle oder materielle Hilfe, z.B. in Form von Sachgütern an o.ä. ? #00:39:32-3#
62. **IP1** Ja, machen wir auch im Rahmen unserer Möglichkeiten.(lacht). Ja, also an einer Bewerbungsmappe oder so wird es nicht scheitern. Wenn es sein muss, Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen, damit der dann sicher in die Werkstatt gehen kann o.ä., dann machen wir das auch. Wobei das häufig nicht das Problem ist. Entweder zahlt das die Arbeitsverwaltung oder der Arbeitgeber sieht zu, dass das funktioniert. Wenn es um Fahrkarte geht oder irgendwo so kleine Geschichten, die können wir auf jeden Fall leisten. Wir können auch, wenn es sein muss, Literatur-oder Lehrbücher usw. zur Verfügung zu stellen um die Sprache vielleicht auch zuhause aufbessern zu können, dann ist das kein Problem. Ein Auto können wir nicht kaufen, auch den Führerschein zu bezahlen ist sehr schwierig, weil das auf ein Batzen vergleichsweise teuer ist. Das müssten wir dann überall machen und die Frage ist, ob das zuwendungsfähig ist, also förderrechtlich - darüber brauchen wir nicht zu diskutieren. Ja, klar, gibt es schon. Wenn bestimmte Sachen notwendig sind um die Arbeit aufzunehmen, dann machen wir das. Wichtig ist für das Verständnis, dass die Projekte immer sozusagen nachrangig tätig werden. Wann immer so eine Frage aufkommt, gibt es eine konkrete Unterstützung für eine Qualifizierung, für eine Fahrkarte oder Sonstiges, prüfen die Kollegen: Gibt es eine bevorrechtigte Stelle dies zu bezahlen? Usw. #00:41:16-6#
63. **HP** Es geht jetzt noch ein bisschen, um die Debatte in den Medien. Z.B wurde in der "WELT" letzten November ein Artikel veröffentlicht, da ging es um den Zusammenhang zwischen der Flüchtlingskrise und der Angst, dass dadurch die Arbeitslosigkeit steigen würde usw. Das war nur jetzt nur ein Beispiel. Es ging z.B. auch noch um die Debatte um den Mindestlohn. Soll man die Flüchtlinge davon ausnehmen oder nicht



usw. Meine Frage hierzu ist: Spielt diese Debatte nur in den Medien eine Rolle oder hat das Auswirkungen auf ihre tägliche Arbeit ? Begegnen Ihnen solche Vorurteile, wie, "Die nehmen uns unseren Job weg." bei Ihrer Arbeit ? #00:42:07-5#

64. **IP1** Ja, natürlich. Die Debatte ist nicht nur in den Medien, wobei die Medien eine wichtige Rolle in der Debatte spielen. Es gab und gibt immer Menschen, die den Fremden, in dem Fall die Flüchtlingen, sei es die Türken, den Islam oder was auch immer benutzen, um ihre eigenen Ängste darauf zu projizieren oder Gruppen zu bilden und auszuschließen usw. Viele Leute sind vielleicht auch frustriert über ihre Situation in diesem Land, das kann ich nicht beurteilen und suchen sich irgendwelche Ventile. Das sind vermutlich nicht vollständige Gründe, warum man so eine Debatte überhaupt führt. Wenn man versucht, die ganze Debatte an den Fakten zu orientieren, dann wissen alle, dass der Arbeitsmarkt nicht gekennzeichnet ist durch übermäßig hohe Arbeitslosigkeit. Wir haben Arbeitslosigkeit, aber v.a. für die Felder, wo die Qualifikation gering ist, weil dort viele Jobs wegbrechen und wenn man dort wieder einsteigt, dann kommt man aus dieser Mindestlohnnummer nicht raus, 1400 Euro Ende. Das macht vielen natürlich keine Freude, das sehe ich ein. Aber eigentlich haben wir Probleme auf dem Arbeitsmarkt in Richtung Fachkräfte-Engpass für bestimmte Branchen. Der ist vielleicht noch nicht so stark ausgeprägt wie er auch in den Medien oft diskutiert wird, aber er wird zunehmend stärker werden. Also qualifiziertes Personal zu finden für Dinge, mit denen wir Gewinne erwirtschaften in diesem Land, da braucht man eigentlich zusätzliche Arbeitskräfte. Es gibt ja auch aufgrund einer Strategie des Bundes diesen Arbeitsmarkt zu entwickeln. Da gibt es viele Quellen, wo man hineinschauen und eingreifen möchte. Migration und Flucht ist eine Quelle. Da gibt es aber noch ganz Andere, z.B. die Beschäftigung von Frauen oder die Weiterqualifizierung von Menschen, die keine Schulabschlüsse gemacht haben. Da sind ganz viele Bausteine, die da zusammengefügt werden. Das ist politisch richtig und gleichzeitig gibt es so eine irrationale Debatte: Die Flüchtlinge nehmen unsere Arbeit weg und heiraten unsere Frauen usw. Dann gibt es die ganzen schrecklichen Ausgrenzungs- und Diskriminierungsversuche, die wir erleben, (unv.) Pegida und so. Da brennen Flüchtlingsheime etc. Das was da transportiert wird, hat mit den Flüchtlingen selbst glaube ich sehr wenig zu tun. Das ist eigentlich etwas Anderes. Das ist irgendein soziales Problem. Und die Frage habe ich mittlerweile wieder vergessen, die Mediendebatte greift natürlich die Realität zum Teil auf, versteckt die aber auch in meinen Augen. Und bedient halt so schematische Denke oder Aussagen, die immer wieder kehren, die aber die Wirklichkeit in dem Fall gar nicht genau treffen werden. #00:45:16-4#

65. **HP** Nochmals ganz kurz meine Frage: Wie sehr ist Ihre tägliche Arbeit davon betroffen ? Oder gibt es da konkrete Beispiele, wo Sie einmal darauf angesprochen wurden ? #00:45:28-6#

66. **IP1** Also es gibt in der konkreten täglichen Arbeit Erfahrungen, die man über die Jahre gemacht hat, wenn man z.B. mit Behörden zu tun hat. Die individuellen Ansprüche von Flüchtlingen durchzusetzen ist sehr schwierig, wenn das Gegenüber einen gewissen Ermessensspielraum hat und gar nicht will, dass diese Menschen hier sind. Dann ist es schwierig den Ermessensspielraum vollständig auszuschöpfen, um es vorsichtig zu formulieren. Das gibt es auch jetzt noch. Es gibt aber auch viele wo das funktioniert. Das kann man jetzt nicht eindeutig einer Behörde oder Struktur zuordnen, sondern das sind immer die Leute, die dort sitzen, die, wenn sie entscheiden können, dies auch tun, je nachdem, welche Haltung sie dazu haben. Das findet man schon (...). Also es gibt glaube ich, diejenigen, die nicht auf Flüchtlinge zugehen wollen und die sie auch nicht beschäftigen möchten usw. und die melden sich bei uns ja nicht. Deswegen kriegen wir die im Alltag an der Stelle in der konkreten Arbeit nicht so mit. Deswegen kann ich auch nicht sagen, wie realistisch und umfassend das ist. Ist ja logisch. Aber man hat schon auch Rückmeldung; also jeder, der sich in dem Thema bewegt kriegt ab und zu in Emails, in denen auf Flüchtlinge geschimpft wird usw. Das ist so, aber das muss Einen ja nicht behindern. #00:47:00-6#
67. **HP** Das wäre dann meine nächste Frage. Wie sind denn die Rückmeldung von der Öffentlichkeit auf Informationsveranstaltungen o.ä.Situationen? Können Sie mir dazu etwas erzählen? #00:47:14-0#
68. **IP1** Ja, es kommt relativ selten vor, dass jemand sich offen hinstellt oder eigentlich gar nicht und sagt: Flüchtlinge wollen wir hier nicht haben, die sollen alle weg. Das kommt so nicht vor, weil die Art von Veranstaltungen, auf denen wir unterwegs sind, das sind ja keine Pflichtveranstaltungen für irgendwelche Hörer. Sondern da kommen Leute hin, die da hingehen möchten, weil sie sich für das Thema interessieren. Wir haben noch nicht die Situation, dass die Gegner dieser ganzen Linie in diese Veranstaltungen gehen und versuchen sie nieder zu schreien. Das kann vielleicht auch einmal vorkommen. An dieser Stelle würde ich vielleicht den Flüchtlingsrat noch einmal interviewen, die da vielleicht ein besseres Bild dazu haben, wie sich Diskriminierung an der Stelle irgendwie Bahn bricht an verschiedenen Stellen. Die haben auch für das Land [REDACTED] den besseren Überblick. #00:47:59-7#
69. **HP** Also, Sie als [REDACTED] wurden da nicht besonders angegriffen o.ä.?... #00:48:08-1#
70. **IP1** Nein. Natürlich kriegen wir das mit. Wir sind im [REDACTED] ja mit zwei Partnern unterwegs, also dem dortigen [REDACTED]-Verband und dem Landkreis. Daneben gibt es auch andere, die sich in der Flüchtlingsarbeit engagieren, der SKM (Sozialdienst ka-

tholischer Männer), die schon lange in der Flüchtlingshilfe tätig sind. Wir haben auch Einrichtungen und Unterbringung für Flüchtlinge und da gab es einen Zwischenfall. Das ist noch gar nicht so lange her. Das hat nicht direkt mit [REDACTED] zu tun. Das ist deswegen auch nicht meine Baustelle, aber natürlich haben wir solche krassen Geschichten auch in der Gegend. #00:48:43-7#

71. **HP** Ich kenne die Geschichte nicht; was ist da passiert ? #00:48:45-7#

72. **IP1** Da wurde mit einem Luftgewehr geschossen... #00:48:52-8#

73. **HP** Ok, auf Flüchtlinge oder wie ? #00:48:55-3#

74. **IP1** Ja #00:48:58-3#

75. **HP** Wie gehen Sie dann mit solchen Situationen um oder mit solchen Vorurteilen ? #00:49:06-8#

76. **IP1** Na ja, in solchen Sachen, würde ich denken, ist Strafverfolgung erst mal wichtig. #00:49:16-5#

77. **HP** Haben Sie da irgendwie Maßnahmen, wie Sie so generell auf so eine Stimmung reagieren ? #00:49:22-8#

78. **IP1** Das betrifft den [REDACTED] verband als Ganzes irgendwie natürlich, öffentliche Statements dazu und man verurteilt das. Das ist auch richtig, alles klar. In der konkreten Arbeit, wenn wir unterwegs sind (unv.) auf in Veranstaltungen in Dörfern und Kommunen. Da werden sie dann natürlich konfrontiert und müssen darauf reagieren. Da sagen wir auch das Entsprechende dazu:

1. dass unsere Arbeit deswegen umso wichtiger ist.
2. so etwas überhaupt nicht geht
3. wenn es Fragen und Probleme gibt, muss man die offen ansprechen (unv.) und nicht irgendwelche Deckel draufhalten. Ich glaube zwar jetzt nicht, dass das der Hintergrund war. Aber nur so kann man dann vernünftig miteinander umgehen. Praktisch-pragmatisch arbeiten. #00:50:04-6#

79. **HP** Inwiefern würden Sie dann sagen, dass sich das teilweise negative Image von Flüchtlingen auf Ihre Arbeit niederschlägt ? #00:50:23-2#

80. **IP1** Also gar nicht, weil wir wissen ja von Anfang an, was für ein Image es da gibt oder welche Reaktionen es so gibt. Genau deswegen arbeiten wir ja auch daran. Neben

der individuellen Unterstützung, gibt es auch den fachpolitische Anspruch das zu verbessern. Das ist ja dann politische Arbeit sozusagen. Das steht auch in der Richtlinie so drin. Das soll man tun. Also mit Widerständen und Hindernissen muss man umgehen. #00:50:50-4#

81. **HP** Also, das ist quasi Ihr Auftrag und dementsprechend ist es einfach nur Ihre Arbeit? #00:50:56-0#
82. **IP1** Das frustriert Einen vielleicht einmal. Es gibt aber auch Erfolge und ja, es gehört einfach dazu. #00:51:04-6#
83. **HP** Vielleicht haben Ihnen Flüchtlinge etwas berichtet - können Sie mir da noch etwas erzählen, in welchen Situationen es bei der Arbeitsmarktintegration auch zu Diskriminierung von Programmteilnehmern kam ? #00:51:18-6#
84. **IP1** Also, das ist jetzt auch so ein bisschen gefühlte Wahrheit. Man kann sich nicht darauf berufen aber wenn es ein Ausschreibungsverfahren gibt, bewerben sich natürlich verschiedene Leute und nicht nur Flüchtlinge. Dann weiß man nicht, warum jetzt nicht der Flüchtling genommen wurde. Ob der nicht genug qualifiziert ist? (unv.) Ist das jetzt Diskriminierung oder ist das Unsicherheit oder war der oder die Andere einfach besser usw.? Da kann man nicht wirklich nachhalten. Das ist so ein Gefühl. #00:51:54-0#
85. **HP** Also, da entsteht so ein Raum, wo man interpretieren könnte, wo man sich überlegen könnte... #00:51:55-1#
86. **IP1** Das könnte man. Das halte ich aber für ziemlich unproduktiv, so lange darüber nachzudenken. Die Folge daraus, die Konsequenz im Handeln muss sein, noch besser zu sein in der Vermittlung, Vorbereitung und im Qualifizierung der Leute, damit sie es schaffen. Also es ändert ja nichts an dem Ziel. Und aufklären ist natürlich wichtig.(unv.) Die Aufklärung bei Arbeitgebern v. a.: was sind das für Leute? Welche Hintergründe haben sie ganz konkret ? Warum ist das so ? Warum braucht er vielleicht einen anderen Beratungsbedarf zusätzlich ? Warum brauchen wir dieses ████████-Ding noch dazu ? Es irritiert den Arbeitgeber ja erst einmal, weil es ja sonst eigentlich ein bisschen anders läuft. Das ist wichtig und dann funktioniert das auch. Ein Arbeitgeber, der am Anfang zweimal schlechte Erfahrungen mit Flüchtlingen gemacht hat, überlegt sich das dreimal, ob er das nochmal probiert. Hat er nur gute Erfahrungen gemacht, lässt er sich nochmals drauf ein. Das ist genau das Thema. #00:52:54-5#
87. **HP** Wir sind etwas weggekommen von der Diskriminierung bei der Jobsuche oder mit

Kollegen etc. ...einfach im Bezug zum Arbeitsmarkt? Wo sind denn da etwaige Baustellen? #00:53:03-5#

88. **IP1** Also ich habe keine konkrete Sache im Kopf. Aber manchmal hat man das Gefühl, potentielle Arbeitgeber haben die Vorstellung, Flüchtlinge arbeiten auch für sehr viel weniger Geld für die gleiche Leistung, die sie bringen. Das könnte schon mal sein. Oder die Regeln müssen nicht so eingehalten werden, wie sonst. Das ist aber nicht konkret hinterlegt von mir. Auch da glaube ich, dass es nicht unbedingt Diskriminierung ist, sondern, dass es zum Teil Unwissen ist, über die Umstände, wie kann ich die Leute beschäftigen. Das ist für uns eine riesige Baustelle. Wir machen neben dem [REDACTED]-Projekt noch ein anderes, das nennt sich zentrale Beratungsstelle Arbeitsmarkt für Flüchtlinge auf Landesebene. Es ist ausschließlich die Beratung von Arbeitgebern, organisiert im rechtlichen Bereich, aber auch zur Beratung in Richtung Unternehmensstrategie, wie kann ich den Flüchtling so beschäftigen, dass es erfolgreich ist. Das funktioniert gut. Da gibt es einen Riesenbedarf. #00:54:12-9#
89. **HP** Das wäre dann schon meine nächste Frage gewesen: wie sieht nun eine konkrete Beratung von Arbeitgebern im Bezug auf Flüchtlinge aus? #00:54:20-6#
90. **IP1** In [REDACTED] (unv.) denken wir vom Flüchtling aus, da sind wir eindeutig Partei des Flüchtlings. In dem anderen Projekt sind wir in erster Linie Ansprechpartner des Unternehmens und der kann sich mit allen Fragen, die er hat, an die Kollegin wenden, die beantwortet alle rechtlichen Fragestellungen: was muss rechtlich alles stimmen und vorliegen, damit ich den beschäftigen darf? Wie ist das beim Praktikum mit der Beschäftigungserlaubnis? Da gibt es einen Ratgeber dazu, den wir auch erklären. Dann Mindestlohngeschichten, also alles was irgendwie mit dem Beschäftigungsverhältnis zu tun hat aus Sicht des Arbeitgebers. Wenn er Fragen hat, kann er sich an die Kollegen wenden. #00:55:06-2#
91. **HP** Ich habe noch eine andere Frage. Sie haben sicherlich verfolgt, daß bei den Landtagswahlen die AfD in das Parlament eingezogen ist. Wie wirkt sich das Erstarben von Pegida auf ihre tägliche Arbeit bei [REDACTED] aus? #00:55:30-7#
92. **IP1** Schwierige Frage. Also ich habe noch keine Rückmeldung von den Kollegen, aber wir haben eigentlich keinen Kontakt zu AfD-Menschen in der Arbeit. Die wenden sich nicht an uns. Wir haben auch so gut wie keine radikalen Angriffe auf unsere Kollegen in ihrer Tätigkeit. Also ich meine jetzt nicht körperlich sondern irgendwelche (Vorwurfsgeschichten) oder so was. Das ist jedenfalls noch nicht bei mir gelandet. #00:56:04-4#

93. **HP** Ehrenamtliche wurden wohl teilweise schon angegangen. #00:56:14-2#
94. **IP1** Wenn man sozusagen im Verteiler der Idioten ist, dann wird man dann angegangen. Aber interessanter ist ja die Auswirkung auf das politische Handeln der anderen Akteure. Dass es jetzt eine 20%-Masse an Idioten gibt, das bedeutet, der Rest der politischen Landschaft reagiert darauf. Die Frage ist, wie wird reagiert? Also mit rational vernünftiger Politik oder mit dem Bedienen von Ängsten, indem man sagt (...) Na gut das Thema will ich jetzt mal gar nicht aufmachen. #00:56:51-4#
95. **HP** Ich mach das Thema sowieso gleich noch auf. (lacht). #00:56:51-4#
96. **IP1** Aber man hat irgendwie den Eindruck, dass auf der einen Seite Frau Merkel seit dem letzten Sommer als die große Flüchtlingsheldin da steht. Andererseits hat ihre Bundesregierung die Rahmenbedingungen deutlich verschlechtert, zumindest für einen großen Teil der Gruppe, bei gleichzeitiger Verbesserung für einen kleinen Teil, ok. Das passt in meinen Augen nicht zusammen. (Und wenn sichere Herkunftsstaaten definiert werden?), (unv.) was ist eigentlich der individuelle Anspruch auf Asyl? Wie kann man das voll durchsetzen? Haben alle die gleichen Chancen dazu oder gibt es da Unterschiede je nach Herkunft? Solche Fragen kann man jetzt alle aufmachen. #00:57:39-1#
97. **HP** (unv .)// #00:57:39-1#
98. **IP1** Ich bin angestellt und arbeite im Auftrag der des BMAS und werde natürlich keine politische Geschichte heraushauen. Ich rede jetzt als [REDACTED]-Mensch und vertrete die ESF-Integrationsrichtlinie Bund. Das ist das BMAS, die Bundesregierung und Frau Nahles. Also wenn Sie mich jetzt als [REDACTED]-Kollegen fragen und das mit dem Projekt weglassen, dann sage ich Ihnen, das ist eine völlig falsche Entwicklung, man vergibt sich viele Chancen. Man muss natürlich bei der Integration, wenn es um Flucht geht. Dann muss man klären, was sind adäquate Fluchtgründe. Das steht im Asylrecht drin, das Asylrecht sollte nicht ausgehöhlt werden, sondern qualitativ verbessert werden.
- Man sollte auf europäischer Ebene zu einem richtigen vernünftigen System kommen. Wir haben auf politischer Ebene ein Komplettersagen auf allen Ebenen und weil das so ist, verschlechtern wir die Rahmenbedingungen für die Flüchtlinge. Weil wir sagen, wir schaffen das nicht. In meinen Augen ist das so, dass wir das auch garnicht schaffen wollten, also auf politischer Ebene. Also wir haben den Zustrom gehabt, wir haben ganz viele Leute in Auffanglagern usw.. Das sah chaotisch aus, das macht den Leuten Angst. Die Folge ist Restriktion. Das wäre total unnötig gewesen. Alle Experten wissen seit langem was passiert, der Krieg in Syrien ist ja nicht neu. Das hätte man vorbe-

reiten können. Das hätte man vorbeugen können usw. Da war nicht der politische Wille, sondern man macht jetzt diese restriktive Politik als Folge des eigenen Nichtstuns. Interessant. Gleichzeitig hatte man sich eine Partei herangezüchtet, die man nicht haben wollte, also Totalversagen. (Das bitte nicht festhalten!) #00:59:27-4#

99. **HP** Zum Datenschutz: Ich schaue, dass ich ihren Namen, und den Namen ihrer Organisation rausnehme. Ich muss im Rahmen meiner Bachelorarbeit erwähnen, dass sie auch über das ESF-Bleiberechtsprogramm gefördert sind. #00:59:43-6#

100. **IP1** Ich sag ihnen nochmal am Ende noch einmal, was druckreif ist. #00:59:45-4#

101. **HP** Ok. Ich habe wieder eine Bewertungsfrage, wo es um politische Themen geht. Und zwar geht es genau um diesen politischen Umschwenk. Im Sommer letzten Jahres waren Tausende Flüchtlinge in Ungarn gestrandet als Frau Merkel die Parole ausgab "Wir schaffen das" und die Flüchtlinge nach Deutschland gelassen hat. Ein halbes Jahr später stranden wieder Tausende Flüchtlinge auf der Balkanroute. Da kam dann die Ansage an die Flüchtlinge: Bitte suchen Sie doch die griechischen Aufnahmeeinrichtungen auf. Man kann auf jeden Fall festhalten, dass von einer, sagen wir, offiziell kommunizierten Willkommenskultur zu weniger Durchlässigkeit an den Grenzen umgeschwenkt. Wie bewerten sie diese politische Kehrtwende und was glauben sie, warum wurde umgeschwenkt? #01:00:59-5#

102. **IP1** Umgeschwenkt wurde aus Angst vor Machtverlust, einen anderen Grund kann ich mir nicht vorstellen, also politischer Machtverlust. (unv.) Angst, das nächste Mal nicht mehr in der Regierung zu sein, oder was auch immer. Inhaltliche Bewertung: Ich finde, die Debatte, die wir haben lautet zugespitzt: wir haben gute Flüchtlinge und schlechte Flüchtlinge. Zwei Gruppen die man unterscheidet in dieser Debatte. Das machen wir uns nicht zu eigen als [REDACTED] verband nicht und auch nicht als [REDACTED]. Wir schauen auf den Einzelnen, was bringt er mit ? An Fluchtgeschichte, an individuellen Bedürfnissen usw. Er braucht Schutz, aber er braucht im nächsten Schritt dann aber auch Integration und das vor allem in den Arbeitsmarkt. Also die Debatte guter Flüchtling, schlechter Flüchtling, die führen wir nicht. Aber wir müssen natürlich mit den Auswirkungen rechnen, weil die Rahmenbedingungen für den Einzelnen sich verändern. Das ist sehr unterschiedlich. Es gibt diejenigen, die in die gute Gruppe gehören, die haben bessere Rahmenbedingungen und können schneller unterkommen. Und die schlechteren Flüchtlinge, vom Balkan oder demnächst von den sicheren Herkunftsstaaten aus dem Magreb haben natürlich deutlich schlechtere Voraussetzungen und wahrscheinlich gar keine Möglichkeiten hier auf dem Arbeitsmarkt (zu landen?). Das ist einfach Folge dieser politischen Debatte, die ich für (...) Unglück



halte. Denn wir wissen auch aus der Vergangenheit, dass es Flüchtlinge gibt, die hier herkommen, nicht anerkannt werden, trotzdem lange hier leben mit dem so genannten Duldungsstatus. Man ist einfach geduldet hier und hängt hier zwischen Baum und Borke. Man hat keine Integrationsangebote, auch wenig Möglichkeiten sich einzubringen über Lebensunterhaltssicherung und so. Man ist abhängig von staatlicher Alimentierung und zur Untätigkeit gezwungen; also eine ganz schlechte Situation. Und das wird den Leuten dann noch vorgeworfen. Sie dürfen aber gar nicht, das ist ein Problem. Und wenn man Integration und so eine deutliche Entwicklung fördern will, dann muss man Möglichkeiten bieten. Möglichkeiten sich einzubringen, die Sprache zu lernen, einen Beruf zu erlernen, etc. Egal, ob ich nun aus dem und jenem Land komme. Und der 3. Punkt; aus der Arbeit mit rückkehrwilligen Flüchtlingen weiß man, dass dort die Rückkehr in das Herkunftsland am besten funktioniert, wo auch etwas Produktives hier in der Bundesrepublik gelaufen ist. Also eine Qualifizierung, wenn man erfolgreich ist. Das hat folgende Gründe:

1. Das Thema Gesichtsverlust: Also komme ich als armer Mann zurück in mein Herkunftsland obwohl ich in Deutschland war, wo man im Fernsehen sieht, dass (es dort nicht so schlecht ist?)..
2. Habe ich Kompetenzen und so etwas wie Netzwerke, die ich mitbringe und kann sie nutzen für meine wirtschaftliche Existenz im Herkunftsland.
3. Für uns wäre es super, wenn wir solche Leute, die hier waren ein paar Jahre, auch gearbeitet haben, Kontakte haben, wenn man so will als Botschafter nimmt um im Herkunftsland wieder zu arbeiten. Wir haben dann Anknüpfungspunkte, wir können mit den Leuten dann dort etwas entwickeln. Das ist viel besser als es irgendetwas über die Programmschiene zu machen. Das weiß man eigentlich auch aus der ganzen Rückkehrerdebatte, dass das auch hilfreich ist. Also das alles spricht dafür, dass man auch denjenigen, wo man glaubt, die sollten nicht so lange hierbleiben, eine Chance gibt sich hier zu entwickeln. Weil sie werden ja doppelt bestraft, sie fliehen, verlassen sozusagen ihre Zusammenhänge und ihre Biographie wird unterbrochen und hier wird ihre Biographie nochmals unterbrochen bzw. gestoppt. Weil man (unv.) es nicht darf und das führt immer nicht zum Guten. #01:05:07-8#

103. **HP** Wenn ich das ganz kurz zusammenfassen darf, Ihre Einschätzung, dass die politische Debatte zu einer rechtlichen Verschärfung für die Flüchtlinge geführt hat in Bezug auf Aufenthalt und Arbeitsmarktintegration usw. #01:05:25-1#

104. **IP1** Mhm (bejahend) #01:05:25-1#

105. **HP** Ja, da komme ich zu meiner nächsten Frage: Welchen Einfluss auf diese Debatte hatten Bewegungen wie Pegida oder eben auch die Partei AfD, um z.B. den

Zuzug von Flüchtlingen zu begrenzen o.ä.? #01:05:49-8#

106. **IP1** (...) Also es gab schon vor Pegida und AfD auch immer einen restriktiven Flügel in der Parteienlandschaft und den kann man auch nicht einer Partei zuordnen. (unv.) Ich meine, es gab in den Unionsparteien, in der SPD und in den Anderen immer Leute, die gesagt haben: Wir müssen da aufpassen. Wir müssen unseren Arbeitsmarkt schützen usw. und dann abgeleitet von der ökonomischen Verwertbarkeit von Flüchtlingen hat man dann Politik gemacht. Das ist ja auch in einer gewissen Weise zu mindest bei Migrationspolitik im Allgemeinen legitim. Im Bereich von Flucht eben nicht, weil das andere Gründe hat. Da muss man anders reagieren, weil das ein ein humanitäres Thema ist und kein Ökonomisches. Jetzt hat man das humanitäre Thema, nämlich Flüchtlinge, dann sollte man das ökonomisch Beste daraus machen und das ist die Basis z.B. für das Bleiberechtsprogramm oder die ESF- Integrationsrichtlinie Bund für Flüchtlinge, die hier sind. (unv.)  
Ich komme immer von der Frage weg, die Sie stellen, #01:06:58-1#
107. **HP** Also, es ging, um den Einfluss von Pegida und AfD auf die Debatte und letztendlich auch auf die Verschlechterung der gesetzlichen Rahmenbedingungen ?  
#01:07:04-1#
108. **IP1** Das gab es schon immer. Es gibt in dieser ganzen Asyl- und Zugangsrechte-Frage immer Konjunkturen, auf und nieder. Man hat quasi jede denkbare Variante schon gehabt vom völligen Arbeitsverbot bis hin zur maximalen Liberalität. Es wird immer nach Arbeitsmarktlage und politischer Großwetterlage umentschieden. Das an sich ist schon ein Systemfehler. Darüber sollte Politik auch nachdenken, in meinen Augen. Man macht ein wichtiges Thema, gibt man sozusagen immer den Stimmungen entweder auf der Straße oder sonst wo nach (unv.). Man gibt es frei als Thema. Man könnte auch hier her gehen und könnte eine stringente Politik entwickeln, die sich über Jahre hinweg orientiert. Die man nachhaltig anpasst, in welche Richtung auch immer. Aber wenn man das ganze Thema aus der heißen Debatte rausnimmt, das würde allen helfen, den Flüchtlingen, den politischen Parteien, die jetzt um ihr politische Zukunft bangen müssen usw. usw. Die Situation ist einfach nur dumm. #01:08:17-4#
109. **HP** Ok. Also, Sie würden auch eher sagen, dass die AfD und Pegida nicht neu sind, sondern in der Tradition von etwas stehen, dass es schon immer gab. #01:08:28-7#
110. **IP1** Ja, also als Form sind sie natürlich neu und das ist jetzt eine neue Bundespartei usw. (unv.) wenn ich den Medien da folgen darf. Ich kenne die Leute jetzt nicht persönlich, ich kenne aber natürlich Kolleginnen und Kollegen aus Sachsen usw., die

nochmals einen engeren Kontakt in dieses Thema hinein haben. Hier in [REDACTED] gibt es Pegida ja nicht. Aber es gibt auch eine AfD, das kann ich jetzt nicht beurteilen. Also ich will gar nicht über das Phänomen AfD und Pegida sprechen. Es geht darum, dass sich das Thema a) Asyl und b) Asyl und Arbeitsmarkt in der Folge, immer schon in Konjunkturen des politischen Restriktions-Diskurs / Liberalisierungs-Diskurs bewegt hat. Schon immer. Dass es da Einschränkungen gab und jetzt hat man eine neue politische Kraft oder Bewegung, was auch immer, die eindeutig eine rechtspopulistische Position besetzt. Die wurde früher aus den großen Parteien heraus bedient. Vielleicht nicht so grenzüberschreitend extremistisch, wie das jetzt der Fall ist, ganz bestimmt nicht, aber gut. So ist das halt. #01:09:40-4#

111. **HP** Wenn Sie bitte nochmals sagen könnten, wie hat sich diese politische Kehrtwende hin zu mehr Restriktion auf Ihre tägliche Arbeit bei [REDACTED] ausgewirkt ? #01:09:55-7#

112. **IP1** Das bedeutet, dass es Leute gibt, die zu einem falschen Zeitpunkt, z.B. nach einem Stichtag, aus bestimmten sicheren Herkunftsstaaten gekommen sind. Die haben jetzt keinen sicheren Zugang mehr, keine Perspektive in der Bundesrepublik, die werden weggeschickt. Ich will jetzt nichts Falsches sagen im Detail, ich weiß nicht ob es der 31.10. ist oder der 30. 09. war oder wie auch immer. Wer vorher eingereist ist und sein Asylantrag gestellt hat darf noch. Wer danach gekommen ist, nicht mehr. Das sind also ganz konkrete Auswirkungen. (...) Es gibt positive Veränderungen für einen Teil der Flüchtlinge aus Herkunftsstaaten, wie Syrien, Eritrea, Iran, Irak etc. haben dann auch einen Zugang zu Integrationskursen, was vorher nicht der Fall war. Selbst dann, wenn sie noch nicht den Status erreicht haben dürfen sie schon in einen Integrationskurs gehen, das ist gut. Es gibt so Beides. Es gibt ein paar gute Sachen, aber auch ein paar wesentliche Einschränkungen, wo Flüchtlinge als Gruppe von vorneherein fast Chance genommen wird hier zu landen und als Flüchtlinge anerkannt zu werden. Das hat perlenkettenartig Auswirkungen auf die Zugänge zu Arbeit, Bildung, etc. und darunter leiden wir konkret und im Einzelfall. Praktisch heißt das, wir haben noch mehr in der Beratung zu prüfen. Wir müssen noch mehr Rahmenbedingungen abchecken, bevor wir sagen können, was ist denn der ideale Berufsweg. #01:11:29-5#

113. **HP** Ich merke, da gibt es viel zu beachten. Was tun Sie von [REDACTED], um solche Ausgrenzungen, auf einerseits institutioneller, gesetzlicher Ebene aber eben auch auf individueller Ebene, um Diskriminierung zu begegnen ? #01:12:05-7#

114. **IP1** Ziele von [REDACTED] sind an der Stelle eindeutig. Also fangen wir mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen an: Wir versuchen erstens die Spielräume vollständig auszuschöpfen. Zweitens versuchen wir, durch gute Arbeit darauf hinzuweisen, wo

Restriktionen und Hindernisse für das Thema Arbeitsmarktintegration = Integration in die Gesellschaft sind. Wir werden auch über Experten mal mit angehört, wenn es Gesetzgebungsverfahren gibt usw. Das funktioniert schon. Es gibt Publikationen auf der Ebene des ESF-Bleiberechtsnetzwerkes und wird es wohl auch im IvAF-Kontext geben. (unv. Telefon klingelt). Wo wir das alles sauber darstellen und das wird auch gesehen und gehört. Das sind die Ziele auf der gesetzlichen Ebene. Dann über die Schulungen, die wir anbieten wollen wir in der Verwaltung selbst, eine Veränderung der Perspektive herstellen, um zum besseren Handeln zu kommen und auf der individuellen Ebene natürlich im Einzelfall auch. Und wenn da Diskriminierung vorliegt, dann muss man einfach schauen, ist das nur dumm, oder kann man da noch etwas erklären, damit sich etwas ändert. Oder kann man gute Erfahrungen herbeiführen, durch gute Erfahrungen lernen oder ist tatsächlich Alles schon zugebaut im Kopf? Da muss man dann zusehen, dass man eine Alternative findet. #01:13:41-0#

115. **HP** ...wo Sie dann vermitteln würden oder so? #01:13:45-6#

116. **IP1** Ja, genau.// #01:13:45-8#

117. **HP** Sie haben eben nochmals die Verwaltung angesprochen. Die Schulungen dienen also einerseits dazu, den rechtlichen Kontext den Mitarbeitern in der Verwaltung zu erklären aber andererseits, würden Sie da sagen, dient das auch zur Diskriminierungsvorbeugung o.ä.? #01:14:05-2#

118. **IP1** Ja, (unv.) also wenn solche Schulungen nicht freiwillig besucht werden, von Leuten die da nicht so motiviert sind. Letzte Reihe so (verkreuzt Arme vor der Brust). Das hat man da auch. Und vielleicht hat man dann auch Leute, die der Ansicht sind, wir haben schon genug eigene Probleme, was sollen wir uns mit den Fremden noch beschäftigen. Das gibt es natürlich auch. Ich habe da keine konkreten Beispiele, aber die Wirklichkeit ist so. Da kann man versuchen, entweder über einen interessanten Vortrag, über korrekte Informationen, über gute praktische Beispiele, wie man sich die Arbeit erleichtern kann, wie man erfolgreich sein kann, Leute mitzunehmen. Das ist (ein Werden ?). #01:14:44-3#

119. **HP** Ok. Was ist ihrer Meinung nach sonst noch entscheidend für eine gelungene Arbeitsmarktintegration? #01:14:52-0#

120. **IP1** Ja, das sind immer drei Sachen, die zusammenkommen. Da haben wir die individuellen Voraussetzungen des Einzelnen, des Flüchtlings sozusagen. Je nachdem wie die sind, kann man dieses oder jenes erreichen. Manchmal ist es auch ein längerer Weg. Dann braucht man einen Arbeitgeber, der es ernst meint und der sich vielleicht

auch engagiert, vielleicht auch etwas mehr, als es üblich ist. Die Bereitschaft dazu wächst, glaube ich, weil es eben genau das Problem gibt, nicht immer Arbeitskräfte zu finden für die Jobs, die man hat. Und natürlich das Dritte sind immer die Rahmenbedingungen, die Fördermöglichkeiten, Unterstützungsnetzwerke, die es gibt über das Gesetz und über die Zivilgesellschaft usw. Wenn das zusammenpasst, dann kann es funktionieren. #01:15:43-9#

121. **HP** Gut. Gibt es noch etwas, was Sie hinzufügen möchten? Irgend ein Thema, das zu kurz gekommen ist in der Darstellung? #01:15:57-0#
122. **IP1** Also auf absehbare Zeit sehe ich den Bedarf für eine besondere Unterstützung von Flüchtlingen am Arbeitsmarkt nach wie vor. Ich sehe aber auch eine starke Bewegung in der Arbeitsverwaltung, aber auch in Politik auf Länderebene und auf Bundesebene sowieso schon lange, diesen Bedarf zu erkennen und auch etwas zu machen. Da passiert Einiges. Es ist eine ganz andere Situation, als noch vor fünf Jahren beispielsweise, wo man da sehr exotisch war. Es ist heute Mainstream, die Themen. Diesen Erfolg kann man sich als Teil dieses Netzwerks natürlich ein bisschen mit anheften. Aber das ist einfach auch eine allgemeine gesellschaftliche Entwicklung, wo eine Mehrheit das Thema mitträgt. Davon kann man ausgehen. Das stimmt ja dann doch positiv, auch wenn die Politik und die Gesetzgebung nicht immer zum Jubeln Anlass gibt. #01:16:58-0#
123. **HP** Dankeschön, das war es dann schon. Danke, dass Sie sich Zeit genommen haben.

## 6.6 Transcript of the Third Interview - Anonymized

1. **HP** Vielleicht darf ich Sie einfach noch einmal bitten, sich, ihre Organisation und Ihre Funktion bei [REDACTED] vorzustellen? Soweit ich weiß sind Sie im Projektverbund mit verschiedenen operativen Partnern, vielleicht können Sie mir noch erzählen, was da die jeweiligen Aufgabenschwerpunkte ihrer Partnerorganisationen sind? #00:00:36-2# #00:00:36-2#
2. **IP2** Also wir hier sind sozusagen die koordinierende Stelle des Projektnetzwerks [REDACTED]. Das Netzwerk gibt es seit 2008 mit unterschiedlicher Namensgebung basierend auf den verschiedenen Bundesprogrammen. Damals war es das ESF-Bleiberechtsprogramm, jetzt ist es IvAF. Wir sind die die koordinierende Stelle in der Region [REDACTED]. Wir arbeiten in [REDACTED]. Wir arbeiten in [REDACTED] und [REDACTED] [versch. Städte]. Ja zu den Partnerorganisationen, die können Sie ja unserem Flyer entnehmen. #00:01:11-2#
3. **HP** Ok, so mache ich das. Kann ich auch so machen. Aber könnten Sie mir trotzdem noch ein bisschen etwas dazu erzählen, was deren Aufgabenschwerpunkte sind? #00:01:11-2#
4. **IP2** Also, es arbeiten alle, weil das der Fördermittelgeber auch so vorgibt, arbeiten alle nur im Bereich Arbeitsmarktintegration. Also es geht um Beratung. Es geht um berufsbezogene Qualifizierung. Da wo man schauen muss, ob man zur Berufsorientierung Praktika, Kurzpraktika macht. Kontakte zur Arbeitgebern, bei Teilnehmern, also Flüchtlingen, wo es aufgrund des Arbeitsmarktzugangs möglich ist, dass die schon längerfristige Praktika machen. Das ist rechtlich sehr kompliziert und hier bietet das Bleiberechtsnetzwerk rechtliche Unterstützung sowohl für die Teilnehmenden selbst, als auch für Arbeitgeber und auch für andere Organisationen, wenn es darum geht die Leute zu beraten. Also wir machen Beratungen. Wir machen zum Teil auch Qualifizierungen. Wir machen auch Schulungen zu arbeitsmarkt- und aufenthaltsrechtlichen Fragen. Ja, wenn es jetzt um Qualifizierung geht, dann ist der größte Bedarf bei der sprachlichen Qualifizierung. Das ist aber auch gebunden an den Aufenthaltsstatus der jeweiligen Leute. Ob anerkannte Flüchtlinge oder Flüchtlinge, die eine hoher Bleibeperspektive haben. Die kommen relativ schnell in diese Integrationskure oder Sprachkurse, die von den öffentlichen Institutionen gefördert werden. Im Rahmen jetzt von unserem Programm, haben wir praktisch dann nur die Möglichkeit die Menschen in diese ESF-BAMF-Kurse, also in diese berufsbezogene Sprachkurse überzuleiten. Eigene Sprachkurse anzubieten ist in diesem Programm nicht vorgesehen. Weil der Ursprung dieses Programms ist (unv.) das Ziel ist die Arbeitsmarktintegration und da

geht der Fördermittelgeber einfach davon aus, dass die Leute schon Deutsch können. Das ist aber oftmals gar nicht so. Also, wir haben eigentlich einen sehr sehr hohen Bedarf, an Sprachkursen als Vorstufe zur Arbeitsmarktintegration. Aber wir haben eigentlich keine Mittel und keine Möglichkeiten solche Sprachkurse aus unserem Programm jetzt vorzusehen. #00:04:11-5#

5. **HP** Ok. Hat sich denn etwas inhaltlich/programmatisch geändert mit dem Wechsel der Finanzierung vom ESF-Bleiberechtsprogramm hin zur ESF-Integrationslinie Bund? #00:04:20-3#
  
6. **IP2** Also schwerpunktmäßig eigentlich überhaupt nicht. Außer, dass die Zielgruppen sich geändert haben. Also der Ursprung dieses Programms, wie der Name schon sagt - Bleiberechtsprogramm und daher auch der arbeitsmäßige, der thematische Scherpunkt unseres Programms. Da war die Zielgruppe: Flüchtlinge, Bleiberechtigte, die schon sehr sehr lange hier in Deutschland waren. Und wo das Programm dazu diente, diese Menschen mit einem bestimmten Aufenthaltstitel in Arbeit zu bringen. Das war damals anders ausgestaltet, weil die Leute, da sie ja schon länger hier waren, schon besser deutsch sprachen. Im Laufe der Zeit und mit der großen Flüchtlingszuwanderungen über die letzten Jahre hinweg, explizit auch seit 2015, sind so viele Leute hier, dass viele im Grunde genommen schon nach kürzester Zeit an unserem Programm teilnehmen könnten. Weil sie auch schon vom Arbeitsmarktzugang her, der ja auch sehr verkürzt wurde, jetzt schon nach drei Monaten nachrangig, also sie wären tendenziell Teilnehmer, aber sie können die Sprache noch nicht. Und das ist ein ganz eklatanter Unterschied zum ESF-Bleiberechtsprogramm, weil da waren wirklich Leute, die schon lange hier waren und die man unterstützte um in den Job zu kommen. Also die Zielgruppe hat sich sehr gewandelt. Es bestehen mittlerweile auch in anderen Institutionen ganz andere Fördermöglichkeiten. Vielleicht kommen wir da auch gleich noch zu. Insofern hat sich das Programm dahingehend schon verändert. Wir haben auch andere Tätigkeitsschwerpunkte dazu bekommen u.a., wie gesagt, dieses ESF-BAMF-Sprachprogramm, was jetzt 2012 für die Flüchtlinge auch geöffnet wurde. Das war früher auch nicht. Und eben ein großer Bereich, dass wir jetzt diese arbeitsrechtlichen Schulungen machen. Das war früher auch nicht so. Da wurden so ein paar Multiplikatorenschulungen gemacht. So ein bisschen projektverbundmäßig, aber jetzt gibt es wirklich einen Bundesauftrag für Schulungen für SGB II und SGB III-Träger. #00:06:52-3#
  
7. **HP** Ok. Also, das wären dann auch die Arbeitverwaltungen oder so? #00:07:08-7#
  
8. **IP2** Richtig. Genau. Das Jobcenter, Arbeitsagenturen, die wir sozusagen schulen. Das macht bei uns im Netzwerk der Flüchtlingsrat, der bei uns mit im Programm ist.



#00:07:19-9#

9. **HP** Dann hätte ich noch eine Frage zum Thema: Vorstellung der Flüchtlinge vom deutschen Arbeitsmarkt, Wie gut sind z.B. die Kenntnisse von Flüchtlingen in Sachen Arbeitnehmerrechte oder branchenübliche Regulierungen (z.B. medizinische Berufe o.ä. sind ja sehr stark reguliert)? #00:07:29-6#
  
10. **IP2** Zu uns in die Projektberatung kommen nicht so viele aus den akademischen Berufen. Weil die schon aus anderen Kanälen irgendwie über Beratung an der Uni oder so (Informationen erhalten haben?). Die sind einfach von ihrer Vorbildung her, auch aus ihren Herkunftsländern her mit Studium etc., so fit, dass die wissen, dass man sich anders vernetzt. Die benutzen andere Kanäle. D.h. hier haben wir, was die betrifft, nur relativ schnell die Sachen zur Anerkennungsberatung und so etwas. Die generellen Strukturen, wie es hier läuft, das wissen viele. Aber, wie es im Detail läuft, das weiß keiner. Und den Hauptteil, den wir hier bei uns in den Projekten haben - wir haben auch Akademiker, gar keine Frage - aber für viele ist diese Frage gar nicht relevant, denn deren Zeugnisse werden im Zweifelsfall fast alle nicht anerkannt. D.h. die Wenigsten arbeiten hier dann auch in dem akademischen Bereich aus dem sie ursprünglich kommen. Und die müssen sich hier alle umorientieren und davon haben natürlich die Wenigsten eine Ahnung. #00:08:54-5#
  
11. **HP** Also, das heißt dann: Entweder die Leute kommen aus dem akademischen Umfeld und schaffen dann alleine direkt den Einstieg in den Arbeitsmarkt oder sie landen bei Ihnen und dann liegt das sowieso an der Anerkennung der Abschlüsse? #00:09:03-5#
  
12. **IP2** Richtig. Genau. Also an der Anerkennung liegt es grundsätzlich. Das ist immer ein Problem. Aber viele kommen im Grunde schon gleich von Anfang an, weil sie wissen, ich habe einen akademischen Abschluss. Für mich ist erst einmal überhaupt die Frage relevant: Was kann ich damit hier in Deutschland machen? Und dann geht es im Grunde von dieser Anerkennungsberatung erst einmal weiter. Und viele sind dann auch schon in verschiedenen Beratungen gewesen. Und viele kommen dann zu uns, weil sie sehen, dass sie in ihrem akademischen Bereich hier nicht Fuss fassen können, sondern müssen sich eine berufliche Alternative suchen. Und in der Phase kommen sie meistens zu uns. Die kommen eher zu uns, um zu schauen, was kann ich alternativ machen zu meinem Studium. Und da haben die Wenigsten Ahnung. Verständlicherweise. #00:10:07-1#
  
13. **HP** Ok. Und sie vermitteln eher in Umschulung. Ausbildung und Qualifizierung. Oder bieten Sie selbst auch Qualifizierungsbausteine an? #00:10:11-1#

14. **IP2** Wir sind ausschließlich eine Beratungsstelle in diesem Bereich. Wir bieten keine eigenen Qualifizierungsmaßnahmen an. #00:10:19-3#
15. **HP** Ok. Alles klar. Das knüpft dann jetzt ein bisschen daran an: Würden Sie sagen, dass die Flüchtlinge, wenn sie zu Ihnen kommen, eine realistische Vorstellung davon haben, was ihre eigenen beruflichen Chancen hier in Deutschland anbelangt? #00:10:30-7#
16. **IP2** Nein. Also, es hängt auch wieder davon ab, mit was für einer Vorbildung, die Leute kommen. Wir haben neulich eine Tour durch die Flüchtlingsunterkünfte gemacht und viele, wirklich viele haben noch die Vorstellung, irgendeinen kleinen Job werde ich schon finden. Und das ist einfach nicht so. Unabhängig davon, dass es mit dem Aufenthaltsstatus auch häufig gar nicht so schnell geht. Und man muss dann auch wirklich schauen, in welchen Bereichen können die Leute wirklich arbeiten. Und das sind in der Regel viele Helfertätigkeiten. Es gibt auch qualifizierte Bereiche. Gerade die jungen Leute, versuchen wir in Ausbildung zu vermitteln. Da sind viele Kontakte oftmals auch über Praktika oder diese berufsbezogenen Sprachkurse oder so. Aber die Sprache ist und bleibt immer Grundvoraussetzung dafür. Weil die wenigsten schon so gut Deutsch sprechen können. #00:11:48-6#
17. **HP** Ok. Und im Rahmen ihrer Beratung, was sind da ihre konkreten Maßnahmen, um so eine realistische Vorstellung vom deutschen Arbeitsmarkt und den eigenen Berufschancen zur vermitteln? #00:11:59-9#
18. **IP2** Also es ist immer eine individuelle Beratung. Also wir haben da jetzt nicht so einen Leitfaden, den wir standardmäßig abspulen. Sondern man muss schauen, mit was für einer Qualifizierung, die für den deutschen Arbeitsmarkt in irgendeiner Form relevant ist, bringt jemand mit. Wenn er das nicht hat, dann ist das ja auch erst einmal nicht so dramatisch. Dann kann man trotzdem schauen, was hat der oder diejenige im Herkunftsland einfach beruflich getan. Es gibt eben auch viele Länder, in denen wird ganz viel handwerklich und praktisch auch getan, ohne dass die so klassische Berufsabschlüsse haben. Dann kann man natürlich auch schauen, die hier in irgendwelche Helferbereiche zu vermitteln. Aber die Beratung geht eigentlich immer dahin, zu schauen was für individuelle Kompetenzen sind da? Was für Qualifikationen möglicherweise sind vorhanden? Muss man über eine andere Beratungsstelle gehen? Muss man in eine Anerkennungsberatung gehen? Oder versucht man gleich, die Leute in irgendeiner Form direkt in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Indem man dann schaut, wo soll es hingehen und die entsprechenden Stellen aquiriert, Kontakte zu Arbeitgebern knüpft etc. #00:13:29-4#

19. **HP** Ok. Und Anerkennungsberatung heißt: Beratung dahingehend, ob Abschlüsse anerkannt werden können? #00:13:31-9#
20. **IP2** Richtig. Und das machen wir nicht. Das macht ein eigenes Netzwerk. Das IQ-Netzwerk. Das ist ein eigenes Bundesprogramm. Das gibt es überall, auch hier in [REDACTED]. Z.B. machen das die Kollegen vom [REDACTED] oder die Handwerkskammern machen das, je nachdem, um welche Berufsabschlüsse es geht. #00:14:05-0#
21. **HP** Ok. Kam es schon einmal vor, dass fehlende Kenntnisse ihrer Programmteilnehmer von Arbeitgebern zu deren Nachteil ausgenutzt wurden? #00:14:21-7#
22. **IP2** Nein. Kann ich Ihnen nicht sagen. #00:14:27-1#
23. **HP** Ok. Heißt das, dass Sie sich nicht sicher sind oder fällt Ihnen kein Beispiel ein, oder wie muss ich das interpretieren? #00:14:28-7#
24. **IP2** Also, nein ich weiß es nicht. Das kann möglich sein, natürlich. Aber ich habe kein Beispiel dafür. Aber habe ich jetzt noch nicht gehört. Dazu muss ich sagen, dass ich eher im koordinierenden Bereich tätig bin, auch wenn ich schon relativ lange dabei bin. Aber ich arbeite hier von meinen Zeiteilen größtenteils in der Koordinierung, nicht in der Beratung. Also es ist nicht so, als ob ich hier schon 700 Teilnehmer beraten hätte. #00:15:06-4#
25. **HP** Ok. Gibt es bei Ihnen so etwas wie einen kollegialen Austausch oder dass im Team darüber berichtet wird, wo Sie entsprechende Dinge mitbekommen würden? #00:15:15-4#
26. **IP2** Ja, absolut. Deswegen sage ich, das ist mir nicht untergekommen. Wir sprechen natürlich über die verschiedenen Teilnehmer und ich weiß natürlich, was so an Maßnahmen für die einzelnen Teilnehmer läuft. Aber das habe ich jetzt noch nicht gehört. Aber da wir natürlich auch mit Kollegen aus anderen (Organisationen?) zusammen arbeiten. Zum Beispiel berät in [REDACTED] auch das Rote Kreuz, mit dem wir uns austauschen. Aber im Detail zu den einzelnen Teilnehmern sprechen wir uns nicht ab. Das geht auch nicht. Dazu hätten wir auch keine Zeit. #00:15:42-0#
27. **HP** Aber über generelle Probleme, die regelmäßig anfallen// #00:15:52-5#
28. **IP2** Über grundsätzliche Probleme tauschen wir uns aus. Ja, aber nicht über Einzelfälle. Wir nennen das Trägertreffen, die in regelmäßigen Abständen mit allen, die im [REDACTED]-Bereich tätig sind, stattfinden. Einmal alle 6 bis 8 Wochen. Und wir hier bei der

■■■■ mbH haben natürlich wöchentliche Teamsitzungen, wo wir uns austauschen.  
#00:16:10-8#

29. **HP** Meine nächste Frage wäre gewesen, wie ■■■■■ damit umgeht? #00:16:22-2#
30. **IP2** Nein. Also theoretisch, wenn wir das wüssten. Ich bin mir jetzt auch nicht so ganz sicher, was Sie meinen mit ausnutzen o.ä. (lachend)? #00:16:32-3#
31. **HP** Also z.B., dass ein Lohn rechtzeitig ausgezahlt wird oder dass Überstunden nicht vergütet oder aufgeschrieben werden. Oder, wie ein Arbeitsvertrag ausgestaltet wird. Alles, was so in die Kategorie: Ich kenne mich nicht gut aus und jemand nutzt das aus - fällt. Es könnte sein, es muss aber nicht so sein. Deswegen frage ich ja, ob es so ist? #00:17:01-2#
32. **IP2** Nein, da ist mir jetzt nichts bekannt. Ich überlege nur gerade, wenn das so wäre, dann käme das sicher auf den individuellen Arbeitgeber an. Wenn man das von einem Teilnehmer rückgemeldet bekommen würde, da würde man sicherlich noch einmal mit dem Arbeitgeber in den Austausch gehen. Aber das kann ich jetzt nur hypothetisch sagen. Das haben wir bisher jetzt noch nicht so gehört. #00:17:32-7#
33. **HP** Ok. Alles klar. Inwiefern unterstützen und organisieren sich Flüchtlinge selbst bei der Arbeitsmarktintegration - also auch unabhängig von irgendwelchen Hilfsorganisationen? #00:17:52-4#
34. **IP2** Also, was wir wissen, ist im Grunde nur das, was wir hier mitbekommen. Dass die Teilnehmer über den jeweiligen Austausch auch zu uns in die Beratung kommen. Da gehen wir natürlich davon aus, dass sich die Leute untereinander austauschen und sagen: Wenn Du nochmal eine Beratung brauchst, dann gehe vielleicht mal zur ■■■■■ oder zum Diakonieverband oder zu den Kollegen vom Deutschen Roten Kreuz zum Programm ■■■■■. Da kannst du ein bisschen Unterstützung bekommen. Das wissen wir, weil die Leute eben kommen. Oder die haben noch einen Bekannten mitgebracht. Oder die Kollegin erzählt, hier kommt der Herr xy, der hat noch seinen Schwager mitgebracht. Das passiert sehr häufig. Inwieweit die sich sonst irgendwie organisieren, weiß ich nicht, weil ich nicht so in den Communities drin bin. Die Leute, die hier sind, sind häufig durch Mund-zu-Mund-Propaganda auf uns gestoßen.  
#00:19:06-6#
35. **HP** Ok. Gibt es sonst so eine Art politische Interessenvertretung, Gewerkschaft oder einen Kulturverein, von Flüchtlingen für Flüchtlingen? #00:19:25-0#

36. **IP2** Ja, auf jeden Fall. Ich weiß nicht, ob Sie das wissen, aber es gibt hier in [REDACTED] z.B. eine sehr große jesidische Community. Die Jesiden sind die Flüchtlinge, die in einer sehr großen Community leben und die zumindest damals oder lange Zeit, sehr schnell die Anerkennung als Flüchtlinge bekommen haben. Und die sind sehr sehr stark vernetzt. Da gibt es Kulturvereine u.ä. Das weiß ich auch. Das kann ich definitiv sagen. Ich weiß aus Erzählungen auch, dass sich die Landsleute natürlich auch untereinander vernetzen, z.B. die Flüchtlinge aus dem Irak und aus dem Iran und aus Syrien. #00:20:06-3#
37. **HP** Ok, aber findet das dann nur auf so einer privaten Ebene (z.B. für einen Umzug) statt oder geht es da auch, um politische Themen und darum die Interessen von Flüchtlingen zu vertreten? #00:20:29-1#
38. **IP2** Kann ich nicht sagen, weiß ich nicht. #00:20:37-1#
39. **HP** Ok. Und inwiefern vertreten Sie auch die Interessen von Flüchtlingen gegenüber Politik und öffentlicher Verwaltung? #00:20:47-6#
40. **IP2** Nur in dem Maße, wie es das ESF-Bleiberechtsprogramm vorgibt. Wir sind sehr daran gebunden, was der Fördermittelgeber vorgibt. Öffentlichkeitsarbeit ist grundsätzlich ein großes Thema, aber immer nur in Bezug auf das Thema Arbeitsmarktintegration. Wir äußern uns überhaupt nicht politisch in irgendeiner Form zu irgendwelchen Aktivitäten irgendwelcher Gruppen in irgendwelchen Ländern. Ja, oder wie soll man das sagen: Wir äußern uns generell nicht zu politischen Dingen in den Ländern #00:21:35-2#
41. **HP HP** Auch nicht zu Flüchtlingsthemen? #00:21:37-9#
42. **IP2** Zum Thema Flüchtlinge überhaupt nicht, zu mindest nicht der Projektverbund als Solches. Natürlich hat bundesweit jeder Projektverbund und wir haben ja auch z.B. den Flüchtlingsrat. Der hat ein bisschen eine Sonderstellung. Das ist natürlich auch so gewollt, der natürlich in diesem Rahmen immer auch politisch agiert. Der Flüchtlingsrat ist bei uns zuständig auch für Schulungen, d.h. die Kollegin, die dort ist, die muss natürlich auch ganz viel Hintergrundwissen politischer Art haben. Z.B. zu den Fluchtgründen o.ä. Das wird zum Teil natürlich auch in den Schulungen weitergegeben. Aber es gibt im Rahmen des Programms jetzt keine politischen Äußerungen, Aktivitäten o.ä. #00:22:18-9#
43. **HP** Das wird quasi nicht finanziell gefördert. #00:22:18-9#

44. **IP2** Nein, das wird nicht finanziell gefördert. Und ich würde jetzt fast einmal unterstellen, ich weiß es nicht, aber ich würde unterstellen, dass das auch nicht gewollt ist. Weil wir sind ein Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und das ist unser Auftrag: arbeitsmarktliche Integration, Heranführung. Natürlich müssen wir auch aufmerksam machen, die Öffentlichkeit sensibilisieren, wie der Stand ist zum Thema Arbeitsmarkt etc. Aber es ist nicht unsere Aufgabe, darauf aufmerksam machen, wie die politische oder persönliche Situation der Menschen in ihren Ländern ist. Das ist nicht unsere Aufgabe. #00:22:46-8#
45. **HP** Nein. Nein. Aber es müsste ja nicht mit Bezug auf die Situation in den Herkunftsländern sein, sondern es könnte ja generell zur Situation der Flüchtlinge in Deutschland sein o.ä. #00:22:54-4#
46. **IP2** Nur in Hinblick auf den Arbeitsmarkt. Das ist auch gewollt. Da ist auch das Thema Öffentlichkeitsarbeit ein relativ großer Aspekt. Der auch gewünscht ist. Wir machen ja auch Fachveranstaltungen und so etwas. Aber das ist fast ausschließlich im Rahmen der arbeitsmarktlichen Akteure. Also alle die, die in arbeitsmarktlicher Beratung sind, Kollegen vom Jobcenter, von Bundesagenturen für Arbeit, von den Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammern u.ä., aber in dem Rahmen. #00:23:29-9#
47. **HP** Veranstalten Sie auch öffentliche Veranstaltung für den interessierten Bürger o.ä.? #00:23:44-1#
48. **IP2** Eigentlich nicht. Also, haben wir bisher noch nicht gemacht. Diese Öffentlichkeitsveranstaltungen, die ja auch speziell unter diesem Logo und unter diesem Fördergrundsatz des Ministeriums stehen, die müssen auch angemeldet werden. Also insgesamt, Informationsveranstaltungen unabhängig vom Arbeitsmarkt sind eigentlich kein Thema unseres ESF-Bleiberechtsprogramms. #00:24:07-6#
49. **HP** Und Informationsveranstaltungen zum Thema Arbeitsmarkt? #00:24:14-5#
50. **IP2** Ja, das ist so spezifisch und das ist auch so komplex mit dem Thema Aufenthaltstitel für Flüchtlinge usw. Das ist relativ schwierig. Woran, wir uns durchaus beteiligen und da auch als Experten angefragt werden, aber da nicht als ESF-Bleiberechtsprogramm in Erscheinung treten, sind Veranstaltungen z.B. zum Weltflüchtlingstag oder wenn es einen Helfertag für Ehrenamtliche gibt. Der wird organisiert und da sind natürlich schon auch Kollegen, hier aus dem Netzwerk angefragt, um dort über das Thema Arbeitsmarkt zu reden. #00:25:09-8#

51. **HP** Ok. Das wäre ja dann aber trotzdem eine öffentliche Veranstaltung, wo jeder hingehen könnte. #00:25:09-8#
52. **IP2** Genau. #00:25:13-9#
53. **HP** Ok. Im Kontakt mit Arbeitgebern, oder mit der öffentlichen Verwaltungen oder eben auch auf diesen öffentlichen Veranstaltungen; was für ein Bild von Flüchtlingen bzw. was für ein Image begegnet Ihnen da? #00:25:29-2#
54. **IP2** (...) Also, das hat sich auch ein bisschen gewandelt. Also, im Moment haben wir ja sehr viele Arbeitgeber, die Flüchtlinge gerne einstellen möchten. Aber, dann vermehrt auch nur die Flüchtlinge, bei denen man sich sicher sein kann, dass die aufgrund einer hohen Bleibeperspektive hier bleiben werden. Arbeitgeber sind bereit Flüchtlinge einzustellen, möchten auch helfen und möchten Arbeitsplätze bieten. Sie möchten aber keine Probleme damit haben. D.h. sie wenden sich dann auch an uns mit dem Wunsch jemanden einzustellen, z.B. aus Syrien, aber das muss dann eben auch klar sein, dass der eben auch genug Deutsch spricht usw. Viele haben sehr klare Vorstellungen davon, was sie haben wollen. Viele bieten natürlich auch Sprachkurse im Rahmen ihrer Arbeitsstelle an. Das gibt es durchaus auch, dass die in Kauf nehmen, dass sie noch nicht so gut Deutsch sprechen. Aber verständlicherweise möchte natürlich niemand mit diesen aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Dingen Probleme haben. Und da liegt auch ein ganz großer Aufklärungsbedarf, gerade weil so viele auch unterstützen möchten. Denn es gibt unheimlich viele Ehrenamtliche, die sich für Flüchtlinge engagieren. Die aus allen möglichen Bereichen, auch aus der Bekanntschaft, Praktikumsplätze aquirieren. Das ist traumhaft. Aber, da muss man immer wieder sagen, das ist toll, aber Arbeitsmarktintegration mit Praktika usw., das muss einfach durch diese Instanzen laufen. Es muss erst einmal durch die Ausländerbehörde und und und. Da gibt es relativ viele Unwissenheit, verständlicherweise usw. Aber wenn Sie jetzt das menschliche Bild meinen, da kann ich im Moment (...) nichts dazu sagen. Wie gesagt, momentan ist die Bereitschaft Flüchtlinge einzustellen relativ hoch. #00:27:59-7#
55. **HP** Und wenn Sie auf Informationsveranstaltungen die Interessen von Flüchtlingen vertreten? Wie ist da so die Reaktion? #00:28:11-4#
56. **IP2** Wir vertreten keine Interessen von Flüchtlingen. Also das sind reine arbeitsrechtliche Schulungen und aufenthaltsrechtliche Schulungen, die sich nur auf die Gesetzesgrundlagen beziehen. Also, das ist eine reine Sachebene. Also, es geht jetzt nicht darum, jetzt den Flüchtling als Mensch näher zu bringen oder den Flüchtling als speziellen Beratungsfall. Sondern es geht rein darum, die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen (zu erklären?). Denn Flüchtlinge waren früher gar nicht Kunden der



Jobcenter und Arbeitsagenturen. D.h. dass selbst die Kollegen, die dort sitzen, sich mit den Zugangsvoraussetzungen für Flüchtlinge zum Arbeitsmarkt nicht auskennen. Und da wir das seit Jahren und Jahrzehnten machen, soll da eben das Bleiberechtsprogramm diese Schulungen leisten. #00:29:28-0#

57. **HP** Können Sie mir noch etwas sagen über den Bildungsgrad, die Berufserfahrungen, die Fähigkeiten der Flüchtlinge, wenn sie zum ersten Mal zu Ihnen ins Programm kommen? #00:29:35-8#

58. **IP2** Das ist total unterschiedlich. Wir haben den Ingenieur, den Zahnarzt, den Tierarzt und wir haben auch den Menschen aus ich weiß nicht woher, der nur zwei Jahre zur Schule gegangen ist. Das kann man also überhaupt nicht sagen. #00:30:09-3#

59. **HP** Ok. Und wie unterstützen Sie die Flüchtlinge speziell in Bezug auf Bildung? #00:30:27-0#

60. **IP2** Das ist ganz individuell. Wie ich ja gerade schon sagte, wir unterstützen sie z.B. mit der Anerkennungsberatung. Jemand, der hier nach Deutschland kommt und schon akademisch vorgebildet ist, braucht natürlich eine ganz andere Unterstützung (unv.) Da muss man erst einmal schauen, ob man Qualifizierungen anerkennen lassen kann, ob er in dem Bereich in irgendeiner Form weiter arbeiten kann. Wir hatten z.B. hier einen, der hatte einen Master in Chemie oder Bachelor oder so etwas. Er ist auf jeden Fall Chemiker gewesen. Und da ist es eben auch so gewesen, dass der Hochschulabschluss im Bereich Chemie hier nicht anerkannt werden konnte. Dann haben wir erst einmal über bestimmte Sprachqualifizierungen gesprochen. U.a. auch über die Sprachqualifizierung mit den berufsbezogenen Sprachkursen. Das ist sehr charmant, weil da neben dem Sprachkurs auch ein Praktikum angegliedert ist. Da wurde dann eben geschaut, dass er dann auch in einem Bereich, in einem Unternehmen arbeitet, wo er dann als eine Art Chemielaborant tätig war oder so..Und in dem Bereich hat er sogar beruflich Fuß gefasst. Die haben ihn dann wirklich übernommen. Und daran sieht man schon, dass die Einstiege über Praktika sinnvoll sind. Aber diese Eins-zu-Eins-Übergaben, wo der syrische Arzt hier sofort auch als Arzt weiterarbeitet. Also, wir haben den hier nicht gehabt. Wahrscheinlich wäre der dann auch nicht zu uns gekommen oder so. Aber wir haben solche Fälle hier nicht. #00:32:13-4#

61. **HP** Ok. Können Sie mir noch ein bisschen etwas zu den Bedingungen im Herkunftsland erzählen, was den ökonomischen Lebensstandard betrifft? Welche Rolle spielt z.B. Armut bei der Entscheidung zu migrieren? #00:32:29-4#

62. **IP2** (...) Das kann ich Ihnen auch nicht sagen. Das sind so persönliche und individuel-

le Dinge, dass ganz viele Flüchtlinge kaum darüber sprechen. Und natürlich können Sie davon ausgehen, dass wenn Sie auch Leute haben aus wirtschaftlich armen Ländern, dass dort schon geschaut wird, ob man sich hier beruflich verbessern kann. Aber nein. Da kann ich Ihnen nichts dazu sagen. Wir gehen erst einmal davon aus, dass die Leute, die hierhin geflüchtet sind - ja, also ich habe das, als ich in der Beratung tätig war, nicht hinterfragt. #00:33:28-5#

63. **HP** Ja, man muss den Leuten da auch nichts unterstellen, sondern (...)// #00:33:38-0#

64. **IP2** Ja, aber es ist ganz schwierig. Manche erzählen das selbst, was passiert ist. Aber ganz Wenige erzählen wirklich von ihrer Flucht und warum sie geflohen sind o.ä. #00:33:49-5#

65. **HP** Das war wahrscheinlich auch eine traumatische Erfahrung. #00:33:55-1#

66. **IP2** Absolut und deswegen würde ich als Berater - also, ich habe ja keine Traumausbildung - ich möchte das überhaupt nicht hochrühren. Also, wenn jemand von sich erzählt und, wie gesagt, dass habe ich nicht erlebt, dass jemand so eine Geschichte hat. Da würde ich auch nicht nachfragen. Ich glaube auch, dass auch wenn wir hier keine Behörde sind, wie z.B. Agentur für Arbeit, das Jobcenter oder die Ausländerbehörde oder so, dass uns die Leute trotzdem schon noch als öffentliche Institution wahrnehmen. Und die Menschen durchlaufen so viele Behörden und überall wird gefragt: Warum sind Sie geflüchtet usw.? Auch beim BAMF, wo sie ihre Anhörung haben. Ich glaube, die Menschen sind froh, wenn sie nichts erzählen müssen, warum das so passiert ist. #00:34:46-0#

67. **HP** Ok. Das ist aber auch sehr spannend. Dann noch eine Frage: Bieten Sie von [REDACTED] [REDACTED] auch noch irgendwelche finanzielle oder materielle Unterstützung für Flüchtlinge an? #00:35:07-7#

68. **IP2** Nein überhaupt nicht. #00:35:14-4#

69. **HP** Ok. Also, auch keine Zugtickets o.ä.? #00:35:15-3#

70. **IP2** Nein. Achso. Ja, Fahrkosten, ja. Also, wenn zum Beispiel jemand von uns zu diesen berufsbezogenen Sprachkursen übergeleitet wird. Dann würde der von uns ein Bus-oder Bahnticket bekommen. Oder, was wir auch erstatten könnten, wenn da Bedarf wäre o.ä., wenn die Leute zum Vorstellungsgespräch fahren würden. Aber viele Leute haben da auch so ein [REDACTED] ticket, weil das in den Asylbewerberleistungen drin ist. Und man darf da auch nicht die Mobilität dieser Menschen überschätzen. Al-

so, für viele ist es schon eine ziemliche Reise, wenn sie von [REDACTED] [Bezirk der Stadt [REDACTED]] hierher in die Stadt fahren. Da reicht dann so ein Stadtbahnticket für 2 Euro. Also, wir haben kaum Programmteilnehmer, die z.B. für ein Vorstellungsgespräch nach Münster gefahren wären oder so. Das passiert nicht. #00:36:25-2#

71. **HP** Also der Radius ist sehr begrenzt. #00:36:28-4#
72. **IP2** Der Radius ist absolut begrenzt und das ist manchmal auch Teil des Coachings, unserer Beratung. Dass man wirklich den Menschen in ihren Unterkünften beibringen muss, dass der Job eben nicht nebenan ist, dass man da ein bisschen Mobilität zeigen muss usw. Und das muss zum Teil auch erst einmal geübt werden. Da ist nicht jeder sofort bereit zu sagen, ok, dann schaue ich mal hier und dann schaue ich mal da usw. #00:36:57-0#
73. **HP** Ok. Es geht in der nächsten Frage, so ein bisschen um die Debatte in den Medien. Z.B. hat die Welt einen Artikel im November letzten Jahres veröffentlicht, wo es darum ging, dass die Flüchtlingskrise Angst vor Arbeitslosigkeit auslösen würde. Das ist jetzt nur ein Beispiel. Es wurde auch zum Thema Mindestlohn diskutiert und ob man Flüchtlinge vom Mindestlohn ausnehmen sollte und ob dadurch Deutsche aus ihren Jobs gedrängt werden würden. Sind Ihnen solche Vorurteile oder Vorwürfe schon einmal in ihrer täglichen Arbeit begegnet und wenn ja, in welchem Kontext? #00:38:01-8#
74. **IP2** Auf der einen Seite gibt es die Einen, die sagen, wir bieten etwas für Flüchtlingen und die dann von der Bezahlung her schauen, dass man z.B. erst einmal Praktika anbietet. Das ist möglich, aber letztendlich haben wir die Erfahrung gemacht, dass wenn die Unternehmen sehen, dass das ein Guter ist und sie den behalten wollen. Dann sind die in der Regel auch sehr wohl bereit für Flüchtlinge zu zahlen. #00:38:43-2#
75. **HP** Also, die würden die Flüchtlinge dann quasi nicht schlechter bezahlen? #00:38:44-3#
76. **IP2** Genau. Die würden sie nicht schlechter bezahlen. Aber ich muss noch einmal sagen, dass ich nicht so im Detail in der Beratung drin bin und nicht so viele Arbeitgeberkontakte habe. #00:39:07-8#
77. **HP** Können Sie mir noch ein bisschen erzählen, wie denn generell die Rückmeldungen auf ihre Arbeit bei [REDACTED] waren? Zum Beispiel von Politik und öffentlicher Verwaltung? #00:39:28-9#

78. **IP2** Ja, das ist sehr unterschiedlich und hat sich in den letzten Jahren auch ein bisschen geändert. Im Moment ist es leider ein bisschen so, dass mittlerweile so sehr viele Institutionen in diesem Bereich arbeiten, dass jeder so ein bisschen fragt: Wieso, dass machen wir doch? Das müsst ihr doch nicht mehr machen. Das war in der Vergangenheit genau anders herum. Im Grunde fühlte sich da keiner verantwortlich für Flüchtlinge. (unv.) Jetzt ist es genau umgekehrt. Jetzt will jeder und hat jeder den Auftrag, sich zu kümmern. Und da müssen wir schon auch ein bisschen sehen, wo wir uns als Bleiberechtsnetzwerk auch ein bisschen profilieren können. Und das können wir natürlich auch, aufgrund unserer Erfahrung und des Know-Hows, weil wir mit der Zielgruppe auch schon sehr lange arbeiten. Aber auch ein Jobcenter und eine Arbeitsagentur, die haben diese ähnlichen Arbeitsaufträge und das ist natürlich auch gut so. Aber da müssen wir schauen, dass wir da nicht untergehen als Bleiberechtsnetzwerk. #00:40:59-3#
79. **HP** Können Sie mir noch etwas dazu erzählen, in welchen Situationen auf dem Arbeitsmarkt den Programmteilnehmern Diskriminierung begegnet? #00:41:21-4#
80. **IP2** (...) Nein. Auch das ist (lachend) so ein bisschen der Situation geschuldet, dass ich selbst nicht so viel in der Beratung tätig bin. Aber ich habe das jetzt auch nicht gehört. Was meinen Sie denn genau mit Diskriminierung? Diskriminierung beim Arbeitgeber, oder wo? #00:41:40-8#
81. **HP** (...) Zum Beispiel ja. #00:41:45-7#
82. **IP2** Was man natürlich schon hört, ist das es Diskriminierung bei der Wohnungssuche gibt. Das hören wir natürlich. Diese Informationen bekommen wir mit. Wenn die Leute dann aus ihren Unterkünften heraus möchten und auch dürfen oder so. Da gibt es jetzt schon irgendwelche Vorbehalte. Das ist jetzt aber nicht unsere Aufgabe. #00:42:09-4#
83. **HP** Aber, wie sieht es mit Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt aus? #00:42:22-8#
84. **IP2** Nein. Ja, klar. Natürlich kann es sein, dass der eine oder andere Arbeitgeber sagt, Flüchtlinge brauchen wir nicht. Aber die kriegen wir nicht mit. Das liegt natürlich auch daran, dass wir, was diese Zielgruppe angeht, (lachend) ja auch nicht mehr so sensibilisiert sind. Weil wir arbeiten ja fast ausschließlich mit Menschen, die arbeitsmarktfremd sind. Und wenn Sie einen Langzeitarbeitslosen haben, der über 50 ist. Da haben Sie im Grunde die gleiche Situation. Da sagt auch nicht jeder Arbeitgeber: Ja, super. Den will ich. Also Vorbehalte gibt es immer, aber ich kann Ihnen da kein so negatives Beispiel sagen. #00:43:06-1#

85. **HP** Ok. Ja, dann müssen Sie sich überlegen, wie und ob Sie die nächste Frage beantworten können. Inwiefern wirkt sich das Erstarken von Akteuren, wie PEGIDA oder der AfD auf ihre tägliche Arbeit aus? #00:43:20-8#
86. **IP2** Da kann ich nichts dazu sagen, außer, dass wir uns im Kollegium darüber austauschen. Aber ansonsten, nein. Keine Ahnung. #00:43:44-2#
87. **HP** Also ich meine in dem Fall auch jetzt nicht die Auswirkungen auf die Programmteilnehmer. Die kriegen die Stimmung sicherlich auch mit. Aber können Sie mir sagen, ob sich dadurch Dinge wesentlich geändert hat? #00:43:51-4#
88. **IP2** Das kann ich Ihnen nicht sagen. Es kann sein, dass sich dadurch etwas bei Arbeitgebern verändert oder so. Aber das kann ich Ihnen nicht sagen. Dafür habe ich aber keine Beispiele o.ä. (...)Das ist eigentlich eine sehr interessante Frage. Das würde mich wirklich einmal interessieren, ob das wirklich so ist. Aber das weiß ich nicht. #00:44:15-2#
89. **HP** Ja stimmt. Mich interessiert das ja auch und ich weiß es auch nicht, deswegen bin ich ja bei Ihnen. #00:44:20-6#
90. **IP2** Darf ich einmal ganz kurz fragen, sind das Fragen von Ihnen? #00:44:24-0#
91. **HP** Ja, die habe ich entwickelt. #00:44:26-0#
92. **IP2** Ok. Interessant. Die Fragen sind von der theoretischen Überlegung her jetzt wirklich wunderbar, jetzt auch in diesem Kontext. Aber für mich ist da jetzt für die Praxis viel nicht relevant. In dem einen Arbeitsbereich, wo wir jetzt arbeiten, da kriege ich das so jetzt nicht mit. Und das wüsste ich aber. Ich bin mir sicher, dass wir uns darüber austauschen würden. Also, wenn jetzt eine Kollegin sagen würde: Du übrigens, das ist jetzt schon der fünfte Arbeitgeber, der irgendwie sagt, Flüchtlinge wollen wir nicht. Also,nein, das haben wir nicht. #00:45:11-4#
93. **HP** Sprich, es ist nicht so, dass Sie das nicht wissen würden. Sondern es kam bisher einfach nicht vor. #00:45:20-2#
94. **IP2** Genau. Richtig. #00:45:22-1#
95. **HP** Ok. Dann zur nächsten Frage. Wir hatten ja jetzt die Entwicklung im Sommer letzten Jahres, dass Tausende Flüchtlinge an der österreichisch-ungarischen Grenze gestrandet sind. Und die Bundesregierung hat dann unter Frau Dr. Merkel, die Gren-

zen offen gelassen und die Flüchtlinge nach Deutschland gelassen usw. Frau Dr. Merkel hat das ja mit einem sehr optimistischen "Wir schaffen das!" kommentiert. Und ungefähr ein halbes Jahr später, stranden wieder Flüchtlinge auf der Balkanroute und dieses Mal kommt von der Bundesregierung die Ansage, dass doch bitte die griechischen, ungarischen Aufnahmeeinrichtungen usw. genutzt werden sollten. Und meine Frage hierzu ist, wie bewerten Sie diese politische Kehrtwende? #00:46:20-5#

96. **IP2** (...) Also, das bewerte ich im Rahmen dieses Bleiberechtsprogramms überhaupt nicht.// #00:46:23-7#

97. **HP** Aha, ok. #00:46:23-7#

98. **IP2** Also, wenn Sie mich fragen in meiner Funktion als Koordinationstelle von ■■■■■, da möchte ich das nicht bewerten. Weil das ist nicht meine Aufgabe. Ich könnte Ihnen jetzt meine persönliche Meinung dazu sagen, aber das mache ich jetzt nicht. Weil das jetzt nicht hierhin gehört. #00:46:43-8#

99. **HP** Das ist übrigens der Grund für die Anonymisierung, dass die Leute einfach ihre persönliche Einschätzung geben können. #00:46:46-3#

100. **IP2** Ok. Aber nichtsdestotrotz hat das im Rahmen meiner Tätigkeit hier, da hat das keine Relevanz. #00:46:52-6#

101. **HP** Ok. Gut. (...) Die nächste Frage ist leider so ähnlich. Warum wurde ihrer Einschätzung nach, hier politisch umgeschwenkt? #00:47:10-0#

102. **IP2** Umgeschwenkt wurde, weil die öffentlichkeitswirksamen Auftritte von Pegida zum Beispiel, meiner Einschätzung nach, zu einem erhöhten Druck auf die Bundesregierung und die Verantwortlichen dort geführt hat. Und man hat sich europaweit doch noch einmal umgeschaut und man hat gesehen, wie ungleich das im Grunde genommen passiert ist. Und ich würde einfach vermuten, dass Frau Merkel sich da ein bisschen mehr erhofft hat, ein bisschen mehr Unterstützung erhofft hat. Am Anfang wurde ihre Entscheidung ja auch sehr euphorisch aufgenommen. Man fand das wunderbar. Da war ja auch ganz viel Unterstützungswillen da. Und ich glaube, dass sie sich da erhofft hat, dass diese Stimmung so bleibt und das ist einfach so nicht passiert. Ich glaube, es ist auch schwierig so etwas einzuschätzen. Ich muss Ihnen da auch ganz ehrlich sagen, dass ich da von meiner Seite aus, da auch gar keine feste Meinung habe. Also selbst wir hier im Kollegenkreis, die wir mit Sicherheit alle von unserem politischen Standpunkt aus sehr liberal sind. Aber auch wir haben uns irgendwann zu einem Zeitpunkt die Frage gestellt. Also, es geht nicht darum, dass die Leute

hier nicht nach Deutschland kommen dürfen. Aber man muss den Leuten auch Angebote machen. Und gerade WIR, die in diesem Bereich auch arbeiten, WISSEN wie schwierig es ist für die Menschen eine berufliche Perspektive zu finden. Und Arbeitsmarktintegration findet schon ganz am Anfang statt mit Integrationskursen und Sprachkursen usw. So lange man diese Grundlagen nicht geschaffen hat, musste das ganze Ding im Grunde genommen (scheitern?). Jetzt habe ich mich doch dazu hinreißen lassen, etwas dazu zu sagen. #00:49:44-3#

103. **HP** (lacht) #00:49:45-7#

104. **IP2** Ich glaube, es wäre anders angekommen, wenn die Regierung es geschafft hätte. Parallel, während die Menschen nach Deutschland kommen auch zu sagen, wir haben hier diese konkreten Hilfsangebote usw.. Wie das dann im Detail ausgesehen hätte, weiß ich nicht. Aber wenn es diese Angebote gegeben hätte und wenn man gesehen hätte, dass das eine durchdachte Aktion ist, dann hätte man vielleicht die Bevölkerung auch mitnehmen können. Aber ja, wenn das nicht passiert, dann entstehen natürlich solche Bewegungen, wie Pegida, weil es gibt ja immer...Gut, jetzt habe ich schon genug gesagt. Jetzt sage ich nichts mehr dazu. #00:50:43-8#

105. **HP** Ok. Gut. Dann, was macht [REDACTED], um eben die Ausgrenzung oder Diskriminierung von Flüchtlingen zu bekämpfen, damit Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt finden ? Z.B. auf institutioneller, gesetzlicher Ebene als auch auf individueller Ebene? #00:51:34-4#

106. **IP2** Genau. Das ist im Grunde auch eine große Aufgabe der ESF-Bleiberechtsnetzwerke und jetzt auch von IvAF, die Öffentlichkeit und vor allem die Arbeitgeber, dafür zu sensibilisieren für die Kompetenzen von Flüchtlingen. In Deutschland geht es ja immer ganz stringend nach den Qualifikationen auf dem Papier. Und man muss alles schriftlich haben und das siebzehnte Diplom noch irgendwie dazu gelegt haben. Und wir haben auf einer Fachveranstaltung einen wunderbaren Dozenten aus Hamburg gehabt, der über die Lebensbiografien von Flüchtlingen berichtet hat, zum Thema Kompetenzen aus dem Lebensumfeld oder so ähnlich. Was die Flüchtlinge zum Beispiel mitbringen, wenn sie über -weiß ich nicht- wieviele Länder, alleine sich durchgeschlagen haben und hier ankommt. Ganz ganz viele wollen ganz schnell Deutsch lernen in einem komplett fremden Land mit einer komplett anderen Kultur und was das für Ressourcen dieser Menschen beinhaltet. Was das für Kompetenzen der Menschen mit sich bringt. Das alles kann man Arbeitgeber auch nahe bringen und so. Aber im Moment muss man da gar nicht so viel machen, weil immernoch viele Unternehmen bereit, auch gerade junge Flüchtlinge einzustellen. Aber gerade auch bei z.B. älteren Flüchtlinge, wo es noch ein bisschen hakt, da ist es



auch Aufgabe von den ESF-Bleiberechtsnetzwerken, die Kompetenzen dieser Menschen aufzuzeigen. Und das machen wir seit Jahren über Öffentlichkeitsarbeit, durch best-practice-Beispiele und Presseartikel usw. Also unsere Erfahrung hat gezeigt, dass, es nichts bringt, global zu sagen, blabla, Flüchtlinge bringen diese und jene Kompetenzen mit. Sondern am wirksamsten ist im Grunde irgendein Zeitungsartikel über eine konkrete Geschichte mit einem konkreten Flüchtling, der verschiedene Stationen durchlaufen hat, bevor er schließlich Arbeit gefunden hat. Und wie der sich macht und wie engagiert der ist usw. Das ist das, was am meisten zieht. #00:54:14-2#

107. **HP** Gut. Können Sie vielleicht noch etwas dazu sagen, was das Entscheidende für eine gelungene Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen ist? #00:54:25-3#

108. **IP2** Ja, das alles Entscheidende ist im Grunde genommen, dass man erst einmal die Rahmenbedingungen schafft, dass die Leute die deutsche Sprache lernen können. Das ist ja nicht ansatzweise geregelt und da nützen auch die ESF-Bleiberechtsnetzwerke nichts. Es gibt zwar mittlerweile Sprachprogramm für die Flüchtlinge mit einer guten Bleibeperspektive. Die sind ja dann auch ein bisschen gewünscht, weil sie eine hohe Anerkennungsquote haben. Syrien, Iran, Irak, Eritrea. Und dann gibt es diejenigen, die man sozusagen gar nicht hier haben will. Das sind die aus den so genannten sicheren Herkunftsstaaten, aus den Balkanstaaten usw. Bei denen unterstellt man ja auch, dass die nur aus wirtschaftlichen Gründen hier herkommen usw.. Also, dazu muss man sagen, dass aus den Balkanländern nicht mehr Viele kommen. Das merken wir auch, dass die Zahlen da ein bisschen rückläufig sind. Aber so lange immer noch viele Leute kommen und nicht alle diese hohe Bleibeperspektive haben. Sondern viele Menschen auch aus Afghanistan und Pakistan usw. kommen. Die im Grunde ganz normal das Asylverfahren durchlaufen und die eben nicht sofort einen Integrationskurs usw. bekommen. Und da muss man sagen, das hat, nach wie vor eigentlich kein Hand und Fuss. Und da können wir versuchen zu unterstützen und zu beraten usw., aber das A und O bei jeder Sache ist immer erst einmal die Sprache. Und da können wir, wie gesagt nichts tun, weil das nicht in unserem Programm angelegt ist. #00:56:38-8#

109. **HP** Ok. Gibt es sonst noch irgendetwas, was Sie hinzufügen möchten? Gibt es irgendein Thema, dass aus ihrer Sicht zu kurz gekommen ist? #00:56:44-4#

110. **IP2** Nein. Also, das war alles wunderbar. Ich habe alles erzählt, meiner Meinung nach. #00:56:52-4#

111. **HP** Ok. Gut dann Dankeschön, dass Sie sich die Zeit genommen haben. #00:57:01-1#