

## **Antrag**

**der Abgeordneten Josip Juratovic, Anette Kramme, Hubertus Heil (Peine), Petra Ernstberger, Iris Gleicke, Gabriele Hiller-Ohm, Angelika Krüger-Leißner, Ute Kumpf, Gabriele Lösekrug-Möller, Katja Mast, Thomas Oppermann, Anton Schaaf, Silvia Schmidt (Eisleben), Ottmar Schreiner, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD**

### **Neue Chancen für Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt**

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Kurz gefasst

Menschen mit Migrationshintergrund haben zahlreichen Analysen zufolge nicht die gleichen Chancen am Arbeitsmarkt wie Menschen ohne Migrationshintergrund. Dies muss sich ändern. Wir können es uns angesichts des demografisch bedingten Rückgangs des Erwerbspersonenpotenzials nicht leisten, dass Talente unentdeckt bleiben. Auch ist die Integration in den Arbeitsmarkt der zentrale Hebel, um Teilhabe am ökonomischen, sozialen und kulturellen Leben zu ermöglichen. Vorhandene Arbeitsmarktinstrumente müssen überdacht, um neue ergänzt und Beratung und Vermittlung auf neue Füße gestellt werden.

Die strukturelle Diskriminierung am Arbeitsmarkt muss besser als bisher – auch mit neuen Ansätzen – bekämpft werden. Unter Diskriminierungserfahrung leiden sowohl Menschen, die auf der Suche nach Arbeit sind, als auch diejenigen, die erfolgreich einen Arbeitsplatz gefunden haben. Von Diskriminierung sind nicht nur Menschen mit Migrationshintergrund betroffen. Es trifft auch Ältere oder Frauen mit Kindern. Sie alle haben laut Antidiskriminierungsstelle schlechtere Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Eine Studie der Forschungsinstitute zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA) (vgl. IZA-Pressemitteilung vom 8. Februar 2010) zeigt, dass Bewerber mit türkischem Namen bei Stellen für hochqualifizierte Bewerber insgesamt 14 Prozent weniger positive Antworten erhielten. Noch dramatischer ist nach den Ergebnissen der Studie die Ungleichbehandlung in kleineren Unternehmen ausgeprägt. Dort hatten Bewerber mit einem türkisch klingenden Namen um 24 Prozent geringere Chancen auf ein Vorstellungsgespräch.

Die Ursachen für Schwierigkeiten in Schule und Beruf werden meist früh gelegt

Wichtige Ursachen für Schwierigkeiten in Schule und Beruf werden oftmals bereits im frühkindlichen Alter gelegt. Insgesamt kommen Kinder mit Migrationshintergrund seltener in den Genuss einer Betreuung außerhalb der Familie als solche ohne Migrationshintergrund. Dies wiederum hat Auswirkungen auf den Erwerb der deutschen Sprache. Fakt ist: In einem nennenswerten Umfang wird im Elternhaus von Familien mit Migrationshintergrund nicht Deutsch gesprochen (vgl. Achter Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Bundestagsdrucksache 17/2400). Zentral für die Chancen im Bil-

dungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungssystem ist aber gerade die vorhandene Deutschkompetenz. Fehlt diese, so stellt dies eine entscheidende Integrationsbarriere dar (so Zimmermann u. a., Studie über die soziale Eingliederung und Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten, IZA Research Report No. 16, 2008).

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben es schwieriger bei ihrem Start ins Berufsleben

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben bei gleichen Qualifikationen geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz als ihre Mitbewerber ohne Migrationshintergrund (vgl. Berufsbildungsbericht 2008). Sie sind häufiger in unattraktiven Ausbildungssegmenten beschäftigt, finden sich nach der Schule häufiger in einer Maßnahme des Übergangssystems wieder als Jugendliche ohne Migrationshintergrund und sie profitieren in geringerem Umfang von diesen Maßnahmen. Besonders benachteiligt sind Frauen mit Migrationshintergrund, wenn es darum geht, einen Ausbildungsplatz zu erhalten (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB – 2009: „Übergänge in eine berufliche Ausbildung – Geringere Chancen für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Von Chancengleichheit keine Spur“; BIBB 2010: „Ausbildungsplatzsuche – Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund“). Jugendliche mit Migrationshintergrund haben insgesamt stärkere Schwierigkeiten beim Übergang von einer allgemeinbildenden Schule in eine Berufsausbildung. Darüber hinaus haben Jugendliche mit Migrationshintergrund erhöhten Unterstützungsbedarf während der Ausbildung und an der zweiten Schwelle beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf (vgl. hierzu Expertisen im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung e. V.: „Prekäre Übergänge vermeiden – Potenziale nutzen“, Juli 2011 und „Notwendig, aber reformbedürftig“, Mai 2011).

Chancengleichheit macht nachhaltige Qualifizierungs- und Weiterbildungsanstrengungen erforderlich

Die Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit auch an die von Menschen mit Migrationshintergrund steigen. Weiterbildung und lebensbegleitendes Lernen gewinnen an Bedeutung. Fehlt eine abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung, begünstigt dies Arbeitslosigkeit und erschwert eine langfristig gesicherte Beschäftigung.

Für mehr Chancengleichheit am Arbeitsmarkt sind nachhaltige Qualifizierungs- und Weiterbildungsinitiativen erforderlich. Daraus folgt, dass stärker in die berufliche Qualifizierung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund investiert werden muss. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (Ausschussdrucksache 17(11)417 des Ausschusses für Arbeit und Soziales des Deutschen Bundestages) sind Ergänzungsqualifizierungen oftmals auch dann notwendig, wenn Qualifikationen voll anerkannt sind, um auf dem hiesigen Arbeitsmarkt angemessene Stellen zu finden. Die hervor gehobene Bedeutung der beruflichen Weiterbildung für die Verbesserung der Beschäftigungschancen von Personen mit Migrationshintergrund ist auch Tenor des Achten Berichtes über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland (Bundestagsdrucksache 17/2400). Diesbezügliche Beratungs-, Informations- und Integrationsangebote müssen dem Bericht zufolge den besonderen Bedürfnissen des Personenkreises Rechnung tragen und vorzugsweise auch in niedrigschwelliger Form organisiert sein. Die Bundesregierung räumt in ihrem Bericht ein, dass die bisherige Förderung unzureichend ist.

Arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium, Beratung und Fallmanagement müssen auf die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund ausgerichtet werden

Viele Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten derzeit unter ihrem Qualifikationsniveau bzw. können ihre Möglichkeiten nicht ausschöpfen. Ihre

Potenziale müssen besser erschlossen werden. Klar ist: Gelingt es nicht, Menschen mit Migrationshintergrund einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt zu erschließen, sind hohe volkswirtschaftliche Kosten das Ergebnis, weil einerseits Steuern und Abgaben nicht oder nur in geringerem Umfang entrichtet werden und andererseits verstärkt Transferzahlungen in Anspruch genommen werden müssen, um den Lebensunterhalt bestreiten zu können. Insbesondere auch vor dem Hintergrund eines steigenden Fachkräftebedarfs wird aus volkswirtschaftlicher Perspektive auf Wertschöpfung verzichtet (für einen kurzen Überblick hierzu vgl. Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Ungenutzte Potenziale – Zur Lage der Integration in Deutschland, 2009).

In ihrer Studie „Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund, Projekt Ila1 – 04/06“ (SGB II = Zweites Buch Sozialgesetzbuch) aus dem Jahr 2009 weisen das Institut Arbeit und Qualifikation, die Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH und andere darauf hin, dass es an spezifischen Förderansätzen für Migrantinnen und Migranten fehlt. Viele Grundsicherungsstellen betrachten den Untersuchungsergebnissen zufolge diesen Personenkreis nicht als eigene Zielgruppe. Auch wird in der Studie bemängelt, dass in den Jobcentern der Anteil von mitarbeitenden Fachkräften mit eigenem Migrationshintergrund mit ca. 3 Prozent äußerst gering ist. Entscheidend sei auch, auf die spezifische Situation der jeweiligen Gruppe von Menschen mit Migrationshintergrund einzugehen. Innerhalb der Gruppe der Migranten gibt es große Unterschiede hinsichtlich des Förderbedarfs (vgl. Zimmermann u. a., Studie über die soziale Eingliederung und Arbeitsmarktintegration ethnischer Minderheiten, IZA Research Report No. 16, 2008; Existenzgründung von Migrantinnen und Migranten, Schriftenreihe IQ, Band II, 2007). In den Agenturen und Jobcentern müssen deshalb die interkulturellen Kompetenzen der Beratungsfachkräfte dringend ausgebaut werden. Dazu gehören ein höherer Anteil von Beratungsfachkräften mit Migrationshintergrund ebenso wie interkulturelle Schulungen.

Menschen mit Migrationshintergrund müssen stärker als bisher in das Fördergeschehen einbezogen werden. Ähnlich wie bei der Berufsausbildung müssen Fort- und Weiterbildungen durch begleitende Hilfen unterstützt werden.

Passgenaue Unterstützung setzt auch voraus, dass verschiedene Träger ihre jeweiligen Kompetenzen und Leistungen verbindlich miteinander verknüpfen. Es müssen Netzwerkstrukturen aufgebaut und koordiniert werden, die die für eine effektive Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund relevanten Akteure wie Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Kommunen, Schulen, Unternehmen, Kammern, Verbände, Bildungsträger, Migrantenorganisationen usw. umfassen. Hierzu sind entsprechende Ressourcen und ein Netzwerkmanagement notwendig (vgl. Integration durch Qualifizierung, IQ „Wege in den Arbeitsmarkt, Integrationsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund regional gestalten und vernetzen“). Dabei ist es sinnvoll und notwendig, die Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure so zu gestalten, dass Hilfe und Unterstützung soweit wie möglich wie aus einer Hand erfolgen. Die Leistung muss dem Menschen folgen und nicht der Mensch der Leistung.

So wie es ist, kann es nicht bleiben: Migrantinnen und Migranten stärker von Arbeitslosigkeit betroffen

Nach dem Mikrozensus 2010 haben rund 20 Prozent der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund (vgl. Statistisches Bundesamt 2011, Mikrozensus 2010, Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Fachserie 1, Reihe 22). Knapp 8 Prozent der Bevölkerung in Deutschland gelten im Sinne des Grundgesetzes als Ausländer. Seit vielen Jahren ist die Arbeitslosenquote von Ausländern etwa doppelt so hoch wie die von Deutschen. Während im März 2012 die Arbeitslosigkeit der Deutschen bei 6,5 Prozent lag, betrug sie bei Ausländerinnen und Ausländern 15 Prozent. Besonders betroffen von Arbeitslosigkeit sind Ausländer im Alter von 25 bis 50 Jahren und solche ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Auch werden Ausländerinnen und Ausländer

häufiger als Geringqualifizierte beschäftigt als Deutsche und sind formal im Durchschnitt weniger gut qualifiziert. Im Jahr 2008 hatten 37,5 Prozent der 25- bis 34-Jährigen mit Migrationshintergrund keinen beruflichen Abschluss. In der gleichen Altersgruppe ohne Migrationshintergrund waren es hingegen 10,8 Prozent (vgl. Achter Bericht über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Bundestagsdrucksache 17/2400). Dabei besteht ein enger Zusammenhang zwischen einem fehlenden schulischen Abschluss und der Erlangung eines beruflichen Abschlusses. Scheitert der Schulabschluss, dann scheitert auch die berufliche Integration (Wolfgang Seifert, Qualifikation und Arbeitsmarktintegration der ersten und zweiten Generation am Beispiel Nordrhein-Westfalens, Beiträge 2008 des Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien). Fehlt eine berufliche Ausbildung, ist der Zugang zu einer qualifizierten beruflichen Position wesentlich erschwert. Arbeitslose Ausländerinnen und Ausländer finden sich insgesamt mit einem Anteil von 80 Prozent häufiger in der Grundsicherung für Arbeitsuchende wieder als Deutsche mit einem Anteil von 66,2 Prozent (vgl. Bundesagentur für Arbeit, Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer, März 2012).

Der Anteil von im Ausland erworbenen, in Deutschland aber nicht anerkannten Abschlüssen ist hoch. Dabei hängen die Beschäftigungschancen von Beziehern von Arbeitslosengeld (ALG) II u. a. stark davon ab, ob eine im Ausland erworbene Ausbildung anerkannt wurde (vgl. Martin Brussig, 2010, Migrant/innen im ALG II-Bezug – weniger fit für den Arbeitsmarkt?).

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

nach Maßgabe der nachfolgenden Anforderungen einen Gesetzentwurf vorzulegen und entsprechende Initiativen zu starten:

1. Diskriminierung beseitigen; Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse;
2. Arbeitsmarktpolitisches Instrumentarium an den spezifischen Bedürfnissen von Menschen mit Migrationshintergrund ausrichten; berufliche Deutschförderung stärken;
3. Beratung und Fallmanagement auf die Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund ausrichten.

Zu Nummer 1

- Bewerbungsverfahren sind entsprechend der Zielrichtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes anonymisiert durchzuführen, damit Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund bei Bewerbungen nicht von vornherein von Vorstellungsgesprächen ausgeschlossen werden. Es sind die notwendigen gesetzlichen Anpassungen vorzunehmen.
- Um Diskriminierung zu beseitigen, sollten im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft verbindliche Zielvereinbarungen, die zum Inhalt haben, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an den Beschäftigten zu erhöhen, getroffen werden. Der öffentliche Dienst sollte hierbei eine Vorreiterrolle übernehmen.
- Änderung der mit dem Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen vorgenommenen rechtlichen Setzungen nach Maßgabe der in der Entschließung der Fraktion der SPD formulierten Änderungsvorschläge (Ausschussdrucksache 17(18)199 des Ausschusses für Bildung und Forschung des Deutschen Bundestages). Konkret:

Vorzusehen ist ein Rechtsanspruch auf Beratung der Betroffenen. Im Verfahren zu erhebende Gebühren dürfen nicht zu einer sozialen Hürde werden. Es sind Kostenobergrenzen und eine Härteklausele notwendig. Eine Feststellung der Kompetenzen ausschließlich anhand der Papierlage ist unzureichend. In

das Gesetz muss für alle Berufe ein Anspruch auf Anpassungslehrgänge sowie auf Prüfungsvorbereitungsmaßnahmen aufgenommen werden. Vor allem muss die Teilnahme an Ausgleichsmaßnahmen zur Erlangung der Gleichwertigkeitsfeststellung finanziell ermöglicht werden. Die Bundesregierung wird aufgefordert, ein Konzept zur Förderung vorzulegen, damit die Betroffenen die Kosten für die Maßnahmen und ihren Lebensunterhalt finanzieren können. Dafür kommt die Weiterentwicklung bestehender oder die Konzeption neuer Instrumente in Betracht: Pflichtleistungen nach SGB III, Weiterbildungskredite oder das Meister-BAföG (Bundesausbildungsförderungsgesetz). Auf die Förderleistung besteht ein Rechtsanspruch ähnlich dem in dem Antrag der Fraktion der SPD (Bundestagsdrucksache 17/6454) formulierten Rechtsanspruch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die beispielsweise keine berufliche Qualifikation haben und die in ihrem Unternehmen einen Berufsabschluss in der Tätigkeit erwerben wollen, die sie verrichten. Die Bundesländer sind aufgefordert, in Abstimmung miteinander Regelungen auf den Weg zu bringen, die eine Vergleichbarkeit der Anerkennung gewährleisten.

#### Zu Nummer 2

- § 1 Absatz 2 Nummer 4 SGB III ist dahingehend zu erweitern, dass die Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund als ein Schwerpunkt der Arbeitsförderung verankert wird, um die Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Sie werden mindestens in dem Umfang in Maßnahmen der Arbeitsförderung einbezogen, der ihrem Anteil an den Arbeitslosen entspricht. Ergänzend hierzu ist die Steuerungslogik in den Agenturen für Arbeit in der Form neu auszurichten, dass bei der Förderentscheidung eine Bestenauslese vermieden wird.
- § 1 Absatz 1 Nummer 3 SGB II ist dergestalt zu erweitern, dass die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende darauf ausgerichtet werden, dass insbesondere auch migrationspezifischen Nachteilen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten entgegengewirkt wird, um die Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Sie werden mindestens in dem Umfang in Maßnahmen der Arbeitsförderung einbezogen, der ihrem Anteil an den Arbeitslosen entspricht. Ergänzend hierzu ist die Steuerungslogik in den Jobcentern in der Form neu auszurichten, dass bei der Förderentscheidung eine Bestenauslese vermieden wird.
- Für Migrantinnen und Migranten wird in Anlehnung an das Programm „Perspektive 50plus“ ein gesondertes Arbeitsmarktprogramm „Perspektive MigraPlus“ geschaffen. Ziel ist es, innovative Ansätze für den Erwerb der deutschen Sprache, z. B. das Erlernen von Sprache am Arbeitsplatz, zu finden und bessere Qualifizierungs- und Fördermaßnahmen herauszuarbeiten. Im Jahr 2012 stehen für dieses Programm zunächst 200 Mio. Euro zur Verfügung.
- Die Erfahrungen aus dem Programm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ werden für alle Jobcenter und Agenturen für Arbeit zugänglich gemacht und der arbeitsmarktpolitische Instrumentenkasten des SGB II und des SGB III und damit die Regelförderung und die Umsetzung in der Praxis entsprechend angepasst. Hierzu gehören z. B. die interkulturelle Sensibilisierung, Qualifizierung und Begleitung des Personals der Jobcenter, der Agenturen für Arbeit und der Beratungs- und Qualifizierungseinrichtungen (Diversity Management), die kultursensible Ausgestaltung von Angeboten der Förderung der beruflichen Weiterbildung und weiterbildungsbegleitende Hilfen, die Berücksichtigung der spezifischen Lebenslagen von Menschen mit Migrationshintergrund, die Implementierung von niedrigschwelligen Zugangsmöglichkeiten zu den einzelnen Arbeitsmarktinstrumenten, die Entwicklung entsprechender Qualitätsstandards für Qualifizierungsangebote einschließlich berufsbezogener Deutschförderung und die Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente für Gründer mit Migrationshintergrund.

- Wer über keinen Schulabschluss verfügt, hat einen Rechtsanspruch auf Förderung zum Nachholen eines Schulabschlusses. Ein niedrigschwelliger Zugang außerhalb von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen wird gewährleistet. Dabei wird dem Grundverständnis Rechnung getragen, dass Alphabetisierung und Grundbildung eine Voraussetzung zur dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt sind.
- An Schulen, in der Berufsberatung und im Rahmen der Berufsorientierung muss besser als in der Vergangenheit auf das gesamte Spektrum möglicher Ausbildungsgänge aufmerksam gemacht werden, damit insbesondere auch Jugendliche mit Migrationshintergrund sich nicht nur auf einige wenige Ausbildungen konzentrieren.
- Unternehmen müssen verstärkt dafür gewonnen werden, junge Menschen mit Migrationshintergrund auszubilden. Die Erfahrungen erfolgreicher Programme und Modellprojekte, insbesondere der Beratungsstellen zur Qualifizierung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund (BQN), deren Aufgabe es ist, die Akzeptanz für eine Berufsausbildung bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen und Ausbildungsbetrieben gezielt geeignete Bewerber vorzuschlagen, müssen auf eine verlässliche Finanzierungsgrundlage gestellt werden. Gerade vor dem Hintergrund, dass die Selbstständigigenquote von Menschen mit Migrationshintergrund steigt, müssen durch gezielte Beratung mehr Arbeitgeber mit Migrationshintergrund als bisher dazu ermutigt werden, Ausbildungsplätze anzubieten, und sie müssen mit erfolgreichen Ausbildungskonzepten und den notwendigen Formalitäten vertraut gemacht werden.
- Der Einsatz der Instrumente Einstiegsqualifizierung (§ 131 SGB III) und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (§ 51 SGB III) werden stärker als bisher auf solche Jugendlichen konzentriert, die aus in ihrer Person liegenden Gründen noch keine Ausbildung aufnehmen können, um unnötige Warteschleifen, in denen sich besonders häufig Jugendliche mit Migrationshintergrund wiederfinden, zu vermeiden. Die Förderinhalte werden so gestaltet, dass sie den besonderen Bedürfnissen der betreffenden Jugendlichen Rechnung tragen und bei einer anschließenden Ausbildung auf die Ausbildungszeit angerechnet werden können. Vorrang hat jedoch eine betriebliche oder hilfsweise eine außerbetriebliche Ausbildung. Die Beratungsfachkraft wirkt aktiv darauf hin, dass zunächst sämtliche Vermittlungsmöglichkeiten in eine betriebliche oder hilfsweise in eine außerbetriebliche Ausbildung einschließlich möglicher Unterstützungsmaßnahmen ausgeschöpft werden, und begründet im Einzelfall, warum aus in der Person liegenden Gründen eine Vermittlung nicht möglich ist.
- Die Möglichkeiten der ausbildungsbegleitenden Hilfen nach § 75 SGB III sind stärker auf die Förderbedarfe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auszurichten, sodass diesen das Erreichen eines Ausbildungsabschlusses besser als bisher ermöglicht wird. Es wird klargestellt, dass die Förderung auch die Begleitung durch eine Mentorin bzw. einen Mentor umfasst. In begründeten Ausnahmefällen muss eine Förderung im Anschluss an die Ausbildung auch länger als sechs Monate nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses möglich sein.
- In Anlehnung an die ausbildungsbegleitenden Hilfen für Jugendliche werden weiterbildungsbegleitende Hilfen für Erwachsene als Förderleistung im SGB III verankert. Es wird hierbei sichergestellt, dass das berufsbezogene Lernen mit sprachlichen Lernelementen verknüpft wird.
- § 59 SGB III (Förderungsfähiger Personenkreis Berufsausbildungsbeihilfe) wird dahingehend angepasst, dass geduldete Ausländerinnen und Ausländer nach § 60a des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) nicht nur während einer betrieblichen, sondern auch während einer außerbetrieblichen Ausbildung

gefördert werden können. Es ist zu prüfen, wie § 59 SGB III und § 8 BAföG dergestalt geändert werden können, dass in Anpassung an § 10 der Beschäftigungsverfahrensverordnung eine Förderung diskriminierungsfrei bereits nach einem Jahr möglich ist, wenn die betreffende Person sich rechtmäßig, gestattet oder geduldet im Bundesgebiet aufhält.

- Gesetzliche Klarstellung, dass den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern auch Geduldeten nach § 60a AufenthG und Gestatteten nach § 55 AufenthG gegenüber, denen die Aufnahme einer Beschäftigung erlaubt ist oder erlaubt werden könnte, die Pflicht zu Information, Beratung und zum Angebot von Ausbildungs- und Arbeitsvermittlung obliegt.
- Die Deutschförderung wird ausgebaut und die Ausstattung mit finanziellen Mitteln des ESF-BAMF-Programmes (ESF = Europäischer Sozialfonds, BAMF = Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) für Integrationskurse gegenüber der laufenden Förderperiode wird erhöht. Dadurch wird für die ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 eine ausreichende Finanzierung der berufsbezogenen Deutschförderung sichergestellt. Darüber hinaus ist die Sprachvermittlung zum Erwerb berufsbezogener Deutschkenntnisse – auch für Existenzgründerinnen und Existenzgründer, die im Rahmen von § 16c SGB II (Leistungen zur Eingliederung von Selbständigen) oder von § 93 SGB III (Gründungszuschuss) gefördert werden – zu stärken und auf eine stärker praxisbezogene Basis zu stellen. Das didaktische Konzept ist speziell auf die Zielgruppe abzustellen. Gleichzeitig ist sie für ausländische Fachkräfte zu öffnen und stärker betrieblich zu verankern. Soweit passende Förderangebote aus dem ESF-BAMF-Programm nicht zeit- und ortsnahe zur Verfügung gestellt werden können, sollen die Jobcenter Förderangebote im Rahmen des § 16f SGB II (Freie Förderung) bzw. die Agenturen für Arbeit im Rahmen des § 45 SGB III (Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung) bereitstellen. Dabei ist § 45 Absatz 2 SGB III dahingehend anzupassen, dass auch berufsbezogene Deutschkurse von mehr als acht Wochen Dauer gefördert werden können. Sprachkurse werden bei Bedarf beschäftigungsbegleitend oder in Teilzeitform angeboten.

Zu Nummer 3

- Die Bundesregierung wird bis 31. Dezember 2012 dem Deutschen Bundestag geeignete Vorschläge unterbreiten, durch neu gestaltete institutionelle Rahmenbedingungen und organisatorische Strukturen und Verfahrensabläufe die Information, Beratung und Unterstützung von Menschen mit Migrationshintergrund unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus zu verbessern. Dabei ist über Art und Umfang der Einbindung der Träger der Sozialversicherung und der Jugendberufshilfe, von Kommunen, Schulen, Kammern, weiteren öffentlichen Stellen der verschiedenen föderalen Ebenen, Migrantenorganisationen und anderen privat getragenen Einrichtungen und Initiativen sowie anderen Stellen, die mit Arbeitsmarktfragen und mit Fragen der gesellschaftlichen Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund befasst sind, in den neuen institutionellen Rahmen und die neuen Strukturen und Verfahrensabläufe zu entscheiden. Es ist auch zu klären, ob die Einrichtung einer gemeinsamen Anlaufstelle der o. g. Institutionen zielführend ist. Zu entscheiden wäre in diesem Zusammenhang über die institutionelle und organisatorische Verortung einer solchen Anlaufstelle und es wäre die Frage zu klären, ob die Schaffung einer solchen Organisationsstruktur und die Einbindung der o. g. Akteure gesetzlich verpflichtend geregelt werden oder inwieweit dies auf freiwilliger Basis geschehen soll und kann. Ziel ist es dabei, Menschen mit Migrationshintergrund soweit wie möglich unabhängig von konkreten Zuständigkeiten wie aus einer Hand zu informieren, zu beraten und zu unterstützen und Zuständigkeitsfragen im Back Office abzuklären. Die jeweilige Leistungsverantwortung von Trägern bleibt dabei unberührt. Erfahrungen aus

dem Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ werden berücksichtigt und auf eine dauerhafte Basis gestellt.

- Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur für Arbeit setzt bei der Anerkennungsberatung neben ihrem Schwerpunkt bei den akademischen Bildungsabschlüssen einen weiteren Schwerpunkt bei den nicht-akademischen Bildungsabschlüssen. Die Anerkennungsberatung ist insbesondere Aufgabe der Bundesagentur für Arbeit. Sie steht als Regelangebot zur Verfügung.
- Damit die migrationssensible Beratung verbessert werden kann, sind entsprechende Fortbildungsangebote in Jobcentern und Agenturen für Arbeit anzubieten. Jobcenter und Agenturen für Arbeit setzen mehr als bisher Fachpersonal mit Migrationshintergrund ein.
- Die Beratungsfachkräfte in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit werden intensiv darauf vorbereitet, Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Weg in Ausbildung und Arbeit erfolgreich zu begleiten. Hierzu werden sie im Rahmen der interkulturellen Weiterbildung stärker mit den besonderen Situationen von Menschen mit Migrationshintergrund vertraut gemacht. Dabei werden Zweisprachigkeit und der mühelose Umgang mit unterschiedlichen Kulturen als besondere Stärke von Menschen mit Migrationshintergrund begriffen und in den Vermittlungsunterlagen entsprechend kenntlich gemacht.
- In Städten oder Kreisen mit einem Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Wohnbevölkerung, der höher als 20 Prozent ist, müssen Arbeitsagenturen und Jobcenter Integrationsbeauftragte benennen. Sie/Er stellt die Verbindung zu den für Menschen mit Migrationshintergrund relevanten Netzwerken her, ist Ansprechpartner, stellt migrationsspezifische Informationen bereit und wirkt auf eine Stärkung der migrationssensiblen Beratung im Sinne des Mainstreamings in den Jobcentern und Agenturen für Arbeit hin und organisiert den überregionalen Austausch der Jobcenter und Agenturen für Arbeit bzw. wirkt an diesem mit. Er erfüllt seine Aufgabe gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund unabhängig vom Aufenthaltsstatus des Rat- und Unterstützungsuchenden.
- Die Relation von Beratungsfachkräften zu Arbeitsuchenden mit Migrationshintergrund ist zu verbessern und die Unterstützung im Sinne des Mentoring ist zu organisieren. Schrittweise ist zunächst durchgängig eine Relation von 1:75 – entsprechend der bei der Gewährung von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres (vgl. § 44c Absatz 4 SGB II) – zu erreichen. Dies wird gesetzlich verankert. Damit werden von der Grundidee her positive Erfahrungen des Modellprojektes PINGUIN, einer ganzheitlichen und intensiven Unterstützung von Arbeitsuchenden, durch das Fallmanagement aufgegriffen. Das erfolgreiche Projekt GINCO (ganzheitliches Integrationscoaching), welches derzeit an 18 Standorten durchgeführt wird, wird bundesweit etabliert. Die Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III wird auf berufsvorbereitende Schulen erweitert.

Berlin, den 13. Juni 2012

**Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion**