

FORUMARBEIT



**Zehn Jahre nach dem
Sommer der Migration**

INHALT

3

tba
Alina Simon

4

Für Augen und Ohren
Magazin

7

10 Jahre Sommer der Migration“ und „Flüchtlingskrise“
Andreas Hammer

14

Nicht trotz des Systems - sondern wegen des Systems:
„Ein Plädoyer für echte Teilhabe“
Filiz Polat

18

bag trifft
Alexander-Kenneth Nagel

22

Vor Ort
Beratungsnetzwerk „Alle an Bord!“

26

Veranstaltungstipps
Alle Seminare auf einen Blick

28

Nachgefragt
bei Andrea Danker

ZUR SACHE

ÜBERSCHRIFT ÜBERSCHRIFT

Liebe Leserinnen und Leser,

tba

Viel Spaß beim Lesen,

Alina Simon
Geschäftsführerin der bag arbeit



Alina Simon,
Geschäftsführerin bag arbeit e. V.

IHRE MEINUNG ZÄHLT!
Gestalten Sie HIER unsere
Weiterbildungsangebote mit
in einer kurzen Umfrage



FÜR AUGEN UND OHREN

Im Jahr 2015 prägte der sogenannte „Sommer der Migration“ die gesellschaftliche und politische Diskussion in Deutschland nachhaltig. Zehn Jahre später ziehen zahlreiche Medienformate Bilanz: Welche Fortschritte wurden bei der Integration erzielt? Wo bestehen weiterhin Herausforderungen? Und welche Entwicklungen prägen die aktuelle Integrationspolitik?

Die BBC-Dokumentation „The New Germans“ wirft einen tiefen Blick auf die Erfahrungen von Migrant:innen, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind. Sie beleuchtet die Herausforderungen, mit denen diese Menschen konfrontiert sind, sowie die gesellschaftlichen Reaktionen auf ihre Ankunft. Durch persönliche Geschichten und Interviews mit Betroffenen und Expert:innen vermittelt der Film ein vielschichtiges Bild der aktuellen Migrationssituation in Deutschland.

Ein zentrales Thema ist die Frage der Integration und der damit verbundenen sozialen und politischen Spannungen. Die Dokumentation untersucht, wie die Gesellschaft auf die Zuwanderung reagiert und welche Maßnahmen ergriffen werden, um die Integration zu fördern. Dabei werden sowohl positive als auch negative Aspekte thematisiert, um ein ausgewogenes Verständnis der Thematik zu ermöglichen.



PODCAST TIPP <

**The Documentary Podcast –
„The new Germans“**
BBC World Service

DOKUTIPP VIDEO <

**„Was haben wir geschafft? 10 Jahre
‘Wir schaffen das‘“**

eine Doku/Reportage von ZDF

Zehn Jahre nach Angela Merkels berühmtem Satz zieht diese Doku Bilanz: Was ist aus den vielen Geflüchteten geworden, die seit 2015 nach Deutschland kamen? Der Film zeigt Menschen, die Arbeit gefunden haben, Betriebe, die von neuen Fachkräften profitieren – aber auch Hürden wie Sprachbarrieren, Bürokratie und Vorurteile. Mit Zahlen, Interviews und persönlichen Geschichten wird deutlich, wie viel gelungen ist, aber auch, wo die Integrationspolitik Nachholbedarf hat. Eine ehrliche Mischung aus Erfolgsstorys und kritischen Stimmen.



VIDEO TIPP <

**„Integration in den Arbeitsmarkt –
Was wir wirklich geschafft haben“**

Beitrag von Plusminus / MDR als Video (YouTube)



Diese Reportage schaut genau hin, wie Geflüchtete den Weg in den deutschen Arbeitsmarkt geschafft haben – und wo es hakt. Gezeigt werden Betriebe, die Geflüchtete erfolgreich ausgebildet haben, aber auch Menschen, die trotz Qualifikation in Hilfsjobs stecken. Expert:innen bewerten, welche Programme tatsächlich helfen, welche nur Bürokratie produzieren. Ein nüchterner, klarer Blick auf Chancen und Grenzen – mit dem Fokus auf ökonomische Realität statt politischer Rhetorik.

ONLINE TIPP ARTIKEL<

Diese aktuelle Reportage geht mitten hinein in die Praxis: überlastete Behörden, lange Wartezeiten auf Arbeitserlaubnisse, Arbeitgeber, die dringend Fachkräfte suchen, und Geflüchtete, die motiviert sind, aber auf der Stelle treten. Gleichzeitig zeigt die Doku, wie viel Energie Ehrenamtliche und Kommunen seit Jahren investieren. Der Film macht sichtbar, dass Integration in Arbeit nicht nur vom Willen der Menschen abhängt, sondern auch von Strukturen, die funktionieren müssen – und die gerade oft überlastet sind.



“Erschöpfte Willkommenskultur – Integration am Limit”

ZDF.reportage

Der Beitrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zieht eine Bilanz der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten seit der sogenannten „Fluchtmigration 2015“. Die Autor:innen zeigen, dass Integration in den Arbeitsmarkt maßgeblich von mehreren Faktoren abhängt: Gute Deutschkenntnisse, die formelle Anerkennung ausländischer Qualifikationen und eine gezielte Ansiedlung in Regionen mit hohem Arbeitskräftebedarf fördern den Einstieg in Beschäftigung deutlich.

Demgegenüber bremsen bürokratische Hürden, fehlende berufliche Netzwerke und Diskriminierung die Integration. Besonders deutlich wird, dass strukturelle Rahmenbedingungen – von Anerkennungsverfahren bis hin zu regionalen Arbeitsmarktbedingungen – entscheidend sind, während individuelle Motivation allein nicht ausreicht.

Die Analyse zeigt: Arbeitsmarktintegration ist nicht nur eine Herausforderung, sondern zugleich eine Chance für die deutsche Wirtschaft. Die Autor:innen plädieren dafür, bestehende Programme zu stärken, bürokratische Hürden abzubauen und Geflüchteten gezielte Unterstützung beim Zugang zu Ausbildung und Beschäftigung zu bieten.

FILMTIPP DOKU<

„10 Jahre Fluchtmigration 2015: Was Integration fördert und was sie bremst“

IAB-Forum, 25.08.2025 – Herbert Brücker, Philipp Jaschke, Yuliya Koyakova

10 JAHRE „SOMMER DER MIGRATION“ UND „FLÜCHTLINGSKRISE“

Andreas Hammer

„Sommer der Migration“

Die Zahl der Asylbewerber:innen in Deutschland war im Jahr 2015 deutlich höher als in den Jahren zuvor. Die starke Zunahme im Sommer 2015 ist unter anderem auf akute Versorgungsengpässe in Flüchtlingslagern rund um Syrien zurückzuführen. Mehrere Staaten, darunter Deutschland, hielten ihre Hilfszusagen an das UNHCR nicht ein. Deshalb musste das UNHCR die ohnehin geringen Zahlungen an regionale Flüchtlingslager weiter kürzen. Dies verschärfte die Fluchtbewegung.

Am 5. September 2015 entschied Bundeskanzlerin Merkel, Flüchtlinge aus Ungarn und Österreich ausnahmsweise ohne Grenzkontrollen nach Deutschland einreisen zu lassen. Syrischen Bürgerkriegsflüchtlingen wurde ein Bleiberecht in Deutschland zugesichert. Daraufhin kamen Tausende Flüchtlinge nach Deutschland. Zahlreiche Bürgerinnen und Bürger zeigten eine Willkommens- und Anerkennungskultur gegenüber den Flüchtlingen und engagierten sich in humanitären Aktivitäten, die auch außerhalb Deutschlands Beachtung fanden.

“Flüchtlingskrise”

Gleichzeitig wurde diese humanitäre Aktion als Faktor für den weiteren Anstieg der Flüchtlingszahlen und der sogenannten „Flüchtlingskrise“ kritisiert. Der Begriff „Flüchtlingskrise“ lenkt davon ab, dass weniger die Flüchtlinge eine Krise bewirken, als dass es eine Krise der europäischen Flüchtlingspolitik ist. Diese Krise trug dazu bei, dass rechtspopulistische Parteien vermehrt Zustimmung fanden.

Am 13. September 2015 wurden Grenzkontrollen wieder eingeführt und das Schengen-Abkommen ausgesetzt. Angesichts ihrer Belastungen forderten die Bundesländer eine Reduzierung des Flüchtlingszuzugs. In kurzer Folge wurden im September 2015 und Anfang 2016 die Asylpakete I und II beschlossen, welche das Asylrecht einschränkten. Die „Silvesternacht“ 2015/16 verschärfte die Debatte um die Aufnahme und Abschiebung von Flüchtlingen. Im März 2016 vereinbarte die EU mit der Türkei ein Übereinkommen: Die türkische Regierung versprach, die Abschiebung von syrischen Asylsuchenden aus Griechenland in die Türkei gegen eine Vergütung von sechs Mrd. Euro zu gestatten. Damit endete der „Sommer der Migration“.



Fachkräftesicherung und Migration

Die Diskussion um die Fachkräftesicherung, die sich mit der Fluchtbewegung der Jahre 2015/2016 überlappt hat, hat zu einem Wandel in der deutschen Zuwanderungs- und Integrationspolitik beigetragen. Bislang weitgehend ausgeschlossene Migrationsgruppen wie Asylsuchende oder Geduldete erhielten leichterem Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt. Ihr Bildungs- und Beschäftigungspotenzial sollte für Betriebe nutzbar gemacht und ihre gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht werden. Seit Herbst 2015 verfolgte der Bund eine Doppelstrategie:

- leichterem Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt,
- gesetzliche und untergesetzliche Restriktionen zur Reduzierung der Zahl der Asylbewerber (z. B. „Sichere Herkunftsstaaten“, „hohe/niedrige Bleibeperspektive“).

Fragmentierte Zuständigkeiten (und daran gebundene Förderprogramme) auf vertikaler (EU, Bund, Land, Kommunen, Stiftungen) und horizontaler Ebene (Ausländerbehörde, Sozialamt, Jugendamt, Arbeitsagentur, Jobcenter, Schulen) stellen und stellten ein Problem dar.



leichterer Zugang zu Ausbildung und Arbeitsmarkt

- Fortsetzung der Anwerbung aus dem Ausland, Beispiel: Pilotprojekt der BA PUMA („punktbasiertes Modell für ausländische Fachkräfte“ ähnelt der Steuerung in Kanada; Zugang auch für Nicht-Engpassberufe), Mobi-Pro, Welcome Center
- Verstärkte Steuerung der Zuwanderung nach vermuteten ökonomischen und demographischen Bedarfen
- Zuwanderer/innen wurden zu einer eigenständigen Zielgruppe der Arbeitsvermittlung
- Neben Rechtsveränderungen wurden Programme aufgelegt, z. B. :
 - vollständige Öffnung der Integrationskurse für die Asylbewerber und Flüchtlinge mit Bleibeperspektive
 - Integrationsrichtlinie Bund
- Pilotprojekte BAMF mit der BA zur Erfassung der beruflichen Qualifikationen der Zuwanderer
- Ausbau von Sprachkursen, Vermittlungsprogrammen und Sozialleistungen für arbeitslose Flüchtlinge

Mit der Fluchtbewegung wurde z. B. beschlossen

- für geduldete Personen, den Zugang zu ausbildungsfördernden Leistungen (BAB, BAföG) nach 15 Monaten (bisher 4 Jahre) Aufenthalt zu ermöglichen.
- für die Assistierte Ausbildung die Voraufenthaltsdauer für junge Geduldete entsprechend zu verkürzen
- Dass geduldete Auszubildende auch mit ausbildungsbegleitenden Hilfen unterstützt werden können.
- das Zeitarbeitsverbot für Asylsuchende und geduldete Personen nach 3 Monaten zu kippen.
- Änderung der Beschäftigungsverordnung (BeschV) zur Stärkung der Integrationschancen von (jungen) Flüchtlingen
- § 32 BeschV wurde dahingehend geändert, dass Asylbewerber und Geduldete jetzt auch ohne Zustimmung der BA berufsvorbereitende Praktika absolvieren können, wenn diese nicht mit dem Mindestlohn zu vergüten sind (§ 32 Abs. 2 Nr. 1 BeschV i. V. m. § 22 Abs. 1, S. 2, Nr. 1 bis 4 Mindestlohngesetz).

Arbeitsmarkt und berufliche Integration

Die Arbeitsmarktintegration ist ein wesentlicher Aspekt der Integration, da die Erwerbstätigkeit der Existenzsicherung dient.

Maßnahmen und Programme

Im Zuge der Fluchtbewegung 2015/2016 wurden zahlreiche Programme aufgelegt. Die meisten dieser Programme waren hinsichtlich einer Arbeitsmarktintegration wenig zielführend und wurden deshalb aufgegeben. Ihnen war gemeinsam, dass sie eine von der Bundesagentur für Arbeit dominierte zentrale Konzeptualisierung und Leistungsausschreibung aufwiesen und Flüchtlinge separat in diesen Maßnahmen zusammenfassten (und nicht in inklusiven Maßnahmen mit deutschen Arbeitssuchenden).

Beispiele für Programme während der Fluchtbewegung 2015/2016

- Early Intervention (Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von AsylbewerberInnen),
- PerF (Perspektiven für Flüchtlinge)
- PerjuF (Perspektiven für junge Flüchtlinge)
- PerjuF-Handwerk,
- Vertiefte Berufsorientierung junger Flüchtlinge (BOF),
- Arbeitsgelegenheiten im Rahmen des Arbeitsmarktprogramms „Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen“,
- Integrationskurs ergänzende Maßnahme KompAS (Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb),
- Bundesprogramm „Soziale Teilhabe durch Arbeit für junge erwachsene Flüchtlinge und erwerbsfähige Leistungsberechtigte“ (STAFFEL),
- Integration Point,
- Bundesfreiwilligendienst mit Flüchtlingsbezug.





Fotos: freepik

Die Erfahrungen aus den verschiedenen Maßnahmen aus dieser Zeit lassen sich allgemein zu folgenden Hindernissen und Prozessbrüchen zusammenfassen:

- **Fragmentierung**
 - Die Maßnahmen wurden weniger von den Teilnehmenden her entwickelt und geplant als von den jeweils organisatorisch oder fiskalisch zuständigen Akteuren. Die Institutionenlogik statt Hilfe aus einer Hand brachte Koordinierungsaufwand und Inkonsistenzen mit sich.
 - Zerstückelung der Integrationsarbeit auf mehrere Maßnahmen,
 - viele Maßnahmen führten zu einer Unübersichtlichkeit,
- Die Förderkette erstreckte sich über längere Zeiträume bei einem Jährlichkeitsprinzip der Haushalte.
- **Vergaberecht**
 - Vergaberecht erschwert Integration aus einer Hand
 - Vergaberecht und Gutscheine sind nicht flexibel genug für die Bedarfe der Flüchtlinge. Die Vergabe von Maßnahmen erschwert eine schnelle Beauftragung und eine flexible Handhabung (lernende Maßnahme).
- wenig Spracherwerb im Erwerbsalltag – das war ein besserer Weg zum Deutschlernen als eine reine Kursform.
- Das Verkürzungsverbot bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung, das damals gegolten hatte,
- motivierte Leistungsberechtigte, aber keine geeigneten Maßnahmen
- Personen aus sicheren Herkunftsstaaten wurden vernachlässigt.

- Diagnostische Verfahren (z. B. zur Kompetenzfeststellung) waren ungeeignet.

- mangelnde Partizipation der Betroffenen, beispielsweise bei der Entwicklung und Ausgestaltung von Angeboten sowie der Unterstützung von Selbstorganisation und Selbsthilfegruppen.

Weitere Befunde aus dieser Zeit zeigen ein „Durchwursteln“ sowie eine teilweise zurückhaltende bis ablehnende Haltung gegenüber Flüchtlingen.



- Die meisten Flüchtlinge fanden nicht über die Arbeitsverwaltung Arbeit, sondern über Netzwerke.
- Häufig wurde von Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeitsplatzsuche und bei Behörden berichtet.
- Negativ wirkte sich zudem der berufsfachlich strukturierte Arbeitsmarkt mit der Orientierung an formalen Zertifikaten aus.
- Es gab unterschiedliche Praktiken der Behörden bei der Behandlung von Angaben zur Identität, Staatsangehörigkeit oder zum Duldungsausweis von Geduldeten.
- Nicht alle Wege in Arbeit wurden in den Fokus genommen. Studium und Selbstständigkeit wurden nur am Rande berücksichtigt.

Einige dieser Probleme bestehen weiterhin. So hat die EU-Kommission im Jahr 2024 ein Verfahren gegen Deutschland eingeleitet, da die Dauer der Anerkennung beruflicher Qualifikationen gegen EU-Richtlinien verstößt.

Integration in den Arbeitsmarkt

Die gleichzeitige Wahrnehmung der Fluchtbewegung als „Sommer der Migration“ und „Flüchtlingskrise“ setzt sich in der Wahrnehmung von Flüchtlingen als potenzielle Fachkräfte fort, die hier zur Lösung von Personalengpässen und Problemen des demografischen Wandels beitragen sollen („nützliche“ Flüchtlinge). Andererseits gibt es die Wahrnehmung von Flüchtlingen als „unnützlich“, die das Sozialleistungssystem

ausnutzen (sie sollen zu einer Arbeit verpflichtet werden können) oder Einheimischen die Arbeitsplätze wegnehmen (Arbeitsverbot). Entsprechend wurde der Begriff „Bleibeperspektive“ 2015/2016 mit ethnonationalen Selektionskriterien konstruiert und der Zugang zum Arbeitsmarkt gesteuert.

Die 2015/2016 Zugewanderten haben trotz aller Probleme zu einem Großteil Zugang zum Arbeitsmarkt gefunden. Dabei waren die Zivilgesellschaft, die dem Staat viele Ausgaben erspart hat, und die Maßnahmeträger, die in kurzer Zeit auf die Änderungen reagiert haben, von großer Bedeutung. Auch die Jobcenter haben sehr schnell reagiert. Mit der Dauer des Aufenthalts stieg die Erwerbsquote der Geflüchteten. Allerdings sind viele von ihnen in gering bezahlten Arbeitsplätzen beschäftigt, teilweise auch unterhalb ihrer Qualifikation. Das gilt vor allem für Männer. Frauen und Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte scheinen auf dem Arbeitsmarkt stärker benachteiligt zu sein.

Ein strukturelles Problem besteht darin, dass es relativ lange dauert, bis über das Bleiberecht von Geflüchteten entschieden wird. Auch die Entscheidung über einen Asylantrag dauert noch immer sehr lange. So haben acht Prozent der Antragsteller, die seit fünf oder sechs Jahren in Deutschland sind, noch keinen Bescheid über ihren Asylantrag erhalten. Bei den Personen, die seit sieben oder acht Jahren hier sind, sind es fünf Prozent. Von denjenigen, die seit sieben bis acht Jahren hier sind, haben neun Prozent an keinem Integrations- oder anderen Sprachkurs teilgenommen (Herbert Brücker, Philipp Jaschke, Yuliya Kosyakova 2025: Zehn Jahre Fluchtmigration 2015: Was Integration fördert und was sie bremst). Der Job-Turbo für Flüchtlinge hat den Flüchtlingen aus den acht Haupt-Asylherkunftsländern vermutlich ebenfalls keine Beschleunigung gebracht (Hammer, 2024: Beschleunigt der Job-Turbo die Arbeitsaufnahme von Flüchtlingen im Bürgergeld-Bezug? www.andreas-hammer.eu).

Letztlich bleibt festzuhalten, dass in der Politik und den Medien das Thema Migration stärker betont wird als das der Integration. Dies gilt es zu ändern und aus den Erfahrungen zu lernen.



Unser Autor Andreas Hammer

hat vor über 30 Jahren den noch bestehenden Träger „Jugendwerkstatt e.V. - Produktionsschule in Baden“ gegründet. Seit vielen Jahren führt er Evaluationen und Fortbildungen durch, berät bei der Drittmittelakquise und Projektkonzipierungen.

ahammer@t-online.de
www.andreas-hammer.eu



KOMMENTAR AUS DER POLITIK

„Nicht trotz des Systems – sondern wegen des Systems: Ein Plädoyer für echte Teilhabe“

**Filiz Polat MdB, Parlamentarische Geschäftsführerin und Migrations-
expertin der Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen.**

Deutschland hat sich in den letzten zehn Jahren als eines der wichtigsten Aufnahmeländer etabliert. Trotz bürokratischer Hürden, langwieriger Asylverfahren und fehlender Anerkennung von Qualifikationen haben viele Geflüchtete sich selbst den Weg in die Arbeitswelt geöffnet. Die Erfolgsgeschichten sind zahlreich.

Neun Jahre nach ihrer Ankunft in Deutschland sind bereits 64 Prozent der im Jahr 2015 zugezogenen Schutzsuchenden erwerbstätig¹ – eine beachtliche Leistung. Laut einer aktuellen Erhebung des IAB sind rund 62 Prozent der syrischen Beschäftigten in systemrelevanten Bereichen, wie zum Beispiel dem Gesundheits- oder Logistikbereich, untergekommen.² Das zeigt: Deutschland profitiert von Arbeits- und Fluchtmigration. Zugleich besteht ein enormes Entwicklungspotenzial bei geflüchteten Frauen.³

Die ungleiche Verteilung von Care-Arbeit ist auch für geflüchtete Frauen eine zentrale Herausforderung. Deshalb braucht es verbesserte Sprach- und Beratungsangebote und Schutz vor intersektionaler Diskriminierung am Arbeitsmarkt. Mit gezielter Förderung und passenden Rahmenbedingungen kann ihre Erwerbsbeteiligung deutlich steigen.

Die Aufnahme von Geflüchteten aus der Ukraine – insbesondere von Frauen mit ihren Kindern – ist eine gute Blaupause. Die sofortige Aufnahme in die Regelsysteme und die Arbeitsmarktförderung durch die Jobcenter von Anfang an – anstelle der Aufrechterhaltung einer Parallelstruktur, die für alle Beteiligten Nachteile mit sich bringt und auch die Kommunen finanziell mehrbelastet –, hat sich ausgezahlt.

Diese Zugänge sollten zukünftig für alle Geflüchteten gelten. Leider ist das Gegenteil der Fall. SPD und Union arbeiten gerade daran, dass Ukrainer*innen zukünftig wieder aus der Zuständigkeit der Jobcenter fallen.

Im Gegensatz zu einer evidenzbasierten Politik herrscht aktuell die Politik der sozialen Kälte, bei der unbelegte Thesen vom „Sozialtourismus“ herangezogen werden und Menschen mit Einwanderungsgeschichte pauschal als „Problem im Stadtbild“ diffamiert werden.

Die Behauptung der „Einwanderung in Sozialsysteme“ fußt nicht auf wissenschaftlichen Erkenntnissen. Geflüchtete wählen Deutschland nicht wegen der Sozialleistungen, sondern fliehen überwiegend vor Kriegen, Verfolgung und anderen Katastrophen – und erhoffen sich in Deutschland Schutz, Sicherheit und Zukunftsaussichten. Bereits bestehende familiäre Bindungen können ebenfalls ein Faktor sein.

Die toxischen Migrationsdiskurse der Koalition schaden nicht nur dem deutschen Wirtschaftsstandort, sie befördern vor allem Ausgrenzung und legitimieren den bestehenden Rassismus innerhalb der Gesellschaft. Und das in einer Zeit, in der dieser Rassismus bereits stark verbreitet ist, über die Hälfte von rassistisch markierten Menschen Alltagsdiskriminierung ausgesetzt ist⁴ und rechte Gewalt massiv ansteigt.⁵

Wir Grünen antworten mit einem klaren Gegenentwurf:

Hürden abbauen, Teilhabe fördern. Damit Menschen nicht trotz des Systems, sondern wegen des Systems den Einstieg in den Arbeitsmarkt schaffen.

Arbeitsmarktzugang beschleunigen – Arbeitsverbote abschaffen

Die Wissenschaft zeigt: Die Beschleunigung der Asylverfahren und der Wegfall von Beschäftigungsverboten gehen mit einem Anstieg der Erwerbstätigenquoten der Geflüchteten einher. Wohnsitzauflagen erschweren die Erwerbsaufnahme⁶ und

ZEHN JAHRE NACH DEM SOMMER DER MIGRATION

Arbeitsverbote sind kontraproduktiv – insbesondere bei Menschen, die schon seit Monaten und Jahren in Deutschland leben und sowohl in der Gesellschaft als auch auf dem Arbeitsmarkt angekommen sind.

Deshalb haben wir in der Ampelregierung die Zeit verkürzt, in der Geflüchtete keine beruflichen Tätigkeiten ausüben können.⁷ Ein nächster wichtiger Schritt ist, den Zugang weiter zu erleichtern, ohne den Schutz vor Ausbeutung auf dem Arbeitsmarkt einzuschränken – etwa durch eine Veränderung bei der Beschäftigungsbedingungsprüfung.⁸

Außerdem zeigt eine neue Studie, dass der Spurwechsel im Asylrecht akzeptiert wird. 79 Prozent

der Befragten sind dafür, dass ausreisepflichtigen Menschen, die gut integriert sind und einen Job oder Ausbildungsplatz haben, die Möglichkeit gegeben wird, in Deutschland zu bleiben.⁹

Das Ankommen auf dem Arbeitsmarkt ist kein abgeschlossenes Kapitel, sondern ein fortlaufender Prozess. Ein inklusiver Arbeitsmarkt ist möglich, wie uns syrische Geflüchtete und ukrainische Frauen eindrücklich zeigen. Mit dem richtigen politischen Willen und wissenschaftlich fundierten Maßnahmen kann Teilhabe noch besser gelingen – zum Nutzen aller.



Foto: freepik

¹ Siehe Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 25.08.2025 <https://iab.de/presseinfo/10-jahre-fluchtmigration-beschaeftigungsquote-von-gefluechteten-naehert-sich-dem-durchschnitt-in-deutschland-an/>

² Siehe IAB vom 13.12.2024, <https://iab.de/presseinfo/syrerinnen-auf-dem-arbeitsmarkt/>

³ Siehe auch <https://iab-forum.de/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-frauen-grosses-potenzial-und-viele-herausforderungen/>

⁴ Siehe https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Publikationen/Verborgene_Muster_Monitoringbericht/Pressemitteilung_Monitoringbericht.pdf

⁵ Siehe https://www.bka.de/DE/UnsereAufgaben/Deliktsbereiche/PMK/PMKZahlen2024/PMKZahlen2024_node.html

⁶ Siehe <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-10.pdf>, Verbesserte institutionelle Rahmenbedingungen fördern die Erwerbstätigkeit

⁷ Siehe <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/Arbeitsmarktzugang-fuer-Gefluechtete/arbeitsmarktzugang-fuer-gefluechtete-art.html>

⁸ Siehe https://ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2025/08/Beschaeftigungsbedingungspruefungsmodelle_WIR_AG_Aufenthaltsverfestigung_04.08.2025.pdf

⁹ Siehe https://www.moreincommon.de/wp-content/uploads/2021/12/zusammenhalt_in_der_einwanderungsgesellschaft_forschungsbericht.pdf

IHRE MEINUNG ZÄHLT



Gestalten Sie unsere Weiterbildungsangebote mit in einer kurzen Umfrage!

Wir möchten unser Veranstaltungsangebot weiterentwickeln. Ihre Antworten helfen uns, unser Weiterbildungsangebot noch gezielter an Ihren Bedarf anzupassen.

Vielen Dank für Ihre Zeit!

[HIER GEHT'S ZUR UMFRAGE](#)

DIE BESONDERE STÄRKE RELIGIÖSER GEMEINDEN LIEGT IN IHRER FUNKTION ALS NIEDERSCHWELLIGER, LOKALER ZUGANGSPUNKT!

Welche Hilfsangebote machen religiöse Gemeinden Geflüchteten?

Alexander Kenneth Nagel: Religiöse Gemeinden bieten ein breites Spektrum an Unterstützung an, das über materielle oder finanzielle Hilfe hinausgeht. Die Palette reicht von der Bereitstellung von Sachspenden und Unterkünften über die Vermittlung von Sprachkursen und Freizeitangeboten bis hin zu sozialen Dienstleistungen wie Rechtsberatung und psychosozialer Betreuung (Seelsorge).

Dabei liegt die besondere Stärke der Gemeinden in ihrer Funktion als niederschwelliger, lokaler Zugangspunkt. Sie sind oft die erste Anlaufstelle, die Geflüchtete in ihrer unmittelbaren Nachbarschaft finden. Dadurch können sie helfen, initiale bürokratische Hürden zu überwinden. Wo staatliche Stellen primär administrative oder finanzielle Unterstützung leisten, können Religionsgemeinschaften soziale und emotionale Hilfe gewähren, die unabdingbar ist, um die soziale Isolation zu überwinden und psychischen Halt zu finden.

Auch wenn sich laut der SOEP-IAB-BAMF-Befragung eine deutliche Mehrheit von Geflüchteten einer religiösen Tradition zurechnet, gibt es auch hier religionslose und religionskritische Personen, die Religionsgemeinschaften trotz muttersprachlicher Angebote eher meiden würden. Diese können auch bei nicht-religiösen Migrantenselbstorganisationen Unterstützung erfahren, wie ein umfangreicher Forschungsbericht des Sachverständigenrates für Integration und Migration aus dem Jahr 2020 belegt.

Alexander-Kenneth Nagel ist Religionswissenschaftler an der Georg-August-Universität in Göttingen. Seine Forschungsschwerpunkte sind Immigration, religiöse Pluralisierung und interreligiöse Begegnung in Deutschland. Er leitete oder beteiligte sich an einer Reihe internationaler Verbundforschungsprojekte, darunter eine Nachwuchsgruppe zu „Civic potentials of religious immigrant communities“ (2009-2014) sowie ein Horizon 2020-Projekt zur „Multilevel Governance of Mass Migration in Europe and Beyond“ (RESPOND, 2017-2021).

Wie hat sich die Unterstützung durch religiöse Gemeinden seit 2015 entwickelt?

Alexander Kenneth Nagel: In der Rückschau lassen sich bei der Flüchtlingshilfe durch religiöse Migrantengemeinden mehrere Phasen unterscheiden: In der anfänglichen Akutphase (2015/2016) war das Engagement von einer spontanen Ad-hoc-Hilfe geprägt, um die unmittelbare Notlage zu lindern. Dabei standen gerade muslimische Gemeinden im Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit, da sie als sprachliche und kulturelle Brückenbauer angesehen wurden. In der darauf folgenden Konsolidierungsphase verlagerte sich der Fokus von einer reaktiven Notfall-

hilfe auf ein proaktives langfristiges Integrationsmanagement. Auch wenn einzelne Gemeinden in diesem Rahmen freie Träger der Wohlfahrtspflege ausgegründet haben und neue Institutionen wie Empowermentprojekte oder die „Kordinierungsstelle muslimisches Engagement in NRW“ hinzukamen, führte dieser Übergang in der Breite nicht zu einer Intensivierung oder Verstetigung der Wohlfahrtsproduktion religiöser Migrantengemeinden. Diese blieben vielmehr ihrem niedrighwelligen und persönlichen Unterstützungsmodell treu, etwa in Form von informellen Patenschaften.

Eine weitere Phase war der Zustrom von Geflüchte-

ten aus der Ukraine infolge des russischen Angriffskriegs. Hier waren es neben den verfassten Kirchen vor allem russischsprachige Freikirchen, die mit gezielten Hilfsangeboten ukrainische Geflüchtete angesprochen haben. Zugleich führten der unterschiedliche Zugang zu Sozialleistungen und Verwerfungen in der öffentlichen Debatte zu einer Art Anspruchskonkurrenz zwischen Geflüchteten aus der MENA-Region und solchen aus der Ukraine.

Welche besonderen Potenziale haben religiöse Gemeinden im Vergleich zu anderen Unterstützungsangeboten?



Alexander Kenneth Nagel: Das größte Potenzial religiöser Gemeinden liegt in der Bereitstellung von sozialem Kapital und der Vertrauensbasis. Die Hilfe beruht auf persönlichen Beziehungen und einer tiefen lokalen Verankerung, die stabile und zuverlässige Netzwerke schafft. Die Akteure sind hoch motiviert und arbeiten in der Regel ehrenamtlich. Diese persönliche Nähe schafft Vertrauen, das im oft bürokratischen und distanzierten Umgang mit staatlichen Stellen fehlen kann.

Während staatliche Systeme auf Standardisierung und Kontrolle ausgerichtet sind, was bei Schutzsuchenden anfänglich Misstrauen hervorrufen kann, fungieren religiöse Gemeinden als Vermittler. Sie bereiten Geflüchtete emotional und sozial darauf vor, sich auf die formalen, notwendigen behördlichen Prozesse einzulassen. Ihre unbürokratische, netzwerkartige Struktur ist ein entscheidender Vorteil, da sie schnelle und unkomplizierte Hilfe an den Orten leisten können, wo sie am dringendsten benötigt wird.

Das größte Potenzial religiöser Gemeinden liegt in der Bereitstellung von sozialem Kapital und der Vertrauensbasis.

Gibt es Unterschiede zwischen Religionen, etwa bei Netzwerken, Reichweite oder Engagement?

Alexander Kenneth Nagel: Ja, es gibt strukturelle Unterschiede, die primär den Organisationsgrad und die Ressourcenverfügbarkeit betreffen. Etablierte Großkirchen, wie die katholische oder evangelische Kirche, können auf große, institutionalisierte Wohlfahrtsstrukturen (Caritas, Diakonie) zurückgreifen. Religiöse Migrantengemeinden sind demgegenüber wie andere Migrantenselbstorganisationen auch stär-

ker auf flexible, informelle Netzwerke und das direkte Engagement ihrer Mitglieder angewiesen.

Zugleich verfügen sie über einen niedrigschwelligen Zugang zu Geflüchteten und können ihre Anliegen und Bedürfnisse spezifischer adressieren. Daher erscheint es sinnvoll, Moscheevereine oder Migrationskirchen in lokale oder regionale Netzwerke einzubeziehen, die auch etablierte Träger und andere zivilgesellschaftliche Verbände, etwa die verfassten Kirchen oder die Sozialpartner, umfassen. Dabei sollten die Netzwerke selbst als Zuwendungsempfänger fungieren und ihre Maßnahmen von Anfang an arbeitsteilig gemäß den Stärken der beteiligten Akteure planen.

Welche Rolle können religiöse Gemeinden bei der beruflichen Integration von Geflüchteten spielen?

Alexander Kenneth Nagel: Religionsgemeinschaften können auf zwei Ebenen die berufliche Integration von Geflüchteten begünstigen: durch Qualifikation und Vernetzung. Auf der Ebene der Qualifikation können sie entweder selbst im Rahmen ihres Angebotsspektrums niedrigschwellige Bildungsangebote machen (etwa Sprachkurse oder Unterstützung bei Hausaufgaben und Bewerbungen) oder Wissen über das Bildungssystem vermitteln und dadurch Bildungsentscheidungen erleichtern. Schließlich können sie Geflüchtete auch dabei unterstützen, die Beschäftigungsmotivation auch bei langen Wartezeiten und bürokratischen Hürden aufrechtzuerhalten.

Auf der Ebene der Vernetzung können sie als Brückenbauer zur Arbeitswelt fungieren, indem sie ihre informellen Netzwerke zu lokalen Arbeitgebern, insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), nutzen. Auf diese Weise können Religionsgemeinschaften dabei helfen, das Problem fehlender formaler Empfehlungen zu überwinden, das vielen Geflüchteten den Arbeitsmarktzugang versperrt. In den informellen Netzwerken wird die Glaubwürdigkeit des Geflüchteten durch das sogenannte „Vouching“ der Gemeinde ersetzt. Diese informelle Validierung der Arbeitsbereitschaft und Zuverlässigkeit ist für kleine Betriebe oft entscheidender als die formale Anerkennung von Zeugnissen. Durch die Nutzung dieser informellen Kanäle ermöglichen die Gemeinden eine schnellere wirtschaftliche Selbstständigkeit, oft bevor formale Anerkennungsverfahren abgeschlossen sind.

Wie können religiöse Strukturen noch stärker mit formalen und institutionellen Hilfsangeboten verknüpft werden?

Alexander Kenneth Nagel: Auch wenn Religionsgemeinschaften das Leben ihrer Mitglieder auf vielerlei Weise positiv beeinflussen können, sind es keine Bildungsträger oder Beschäftigungsagenturen und wollen es auch nicht sein. Ihre Stärke besteht in der niedrigschwelligen Ansprache von Geflüchteten in Form einer Komm-Struktur. Demgegenüber sind formale und institutionelle Hilfsangebote in der Regel Geh-Strukturen, die mit logistischen und sozialen Hürden behaftet sein können.

Für die Verknüpfung sind ganz unterschiedliche Modelle denkbar: In der Corona-Zeit haben Gesundheitsämter mit religiösen Migrantengemeinden zusammengearbeitet, um über die Impfung und Social Distancing zu informieren. Parallel dazu wäre denkbar, dass Vertreter von Bildungsträgern und Beschäftigungsagenturen in die Gemeinden gehen oder aber in Kooperation mit ihnen eine Art Messe organisieren. Hier kommen Schnittstellenakteure wie Integrationsbeauftragte, Quartiersmanager oder lokale Räte der Religionen ins Spiel, die im besten Falle über Kontakte auf beiden Seiten verfügen.

Insgesamt scheint es mir wichtig, dass die beteiligten Akteure ihre Möglichkeiten und Grenzen transparent kommunizieren: Religiöse Migrantengemeinden sollten angesichts knapper Zeit- und Personalressourcen nicht mit zu hohen Erwartungen konfrontiert werden. Und Bildungs- und Beschäftigungsträger sollten deutlich machen, dass sie hinter bestimmte Anforderungen von Qualifikation und Verbindlichkeit nicht zurückkommen.

Welche Impulse wünschen Sie sich für die künftige Zusammenarbeit zwischen Gemeinden, etablierten Trägern und der Arbeitsverwaltung?

Alexander Kenneth Nagel: Impulse für die künftige Zusammenarbeit können auf ganz unterschiedlichen Ebenen ansetzen. So liegt eine Stärkung der bereits angesprochenen Schnittstellenakteure gleichermaßen in den Interessen von Migrantenselbstorganisationen und Beschäftigungsträgern. Eine weitere Ebene betrifft die Dokumentation und ggf. Anerkennung von Bildungserfolgen, die innerhalb der Gemeinden

erzielt werden, also die Überführung von informeller in formale Bildung. Die größten Chancen liegen aber aus meiner Sicht auf den personellen Potentialen religiöser Migrantengemeinden.

Dies betrifft zum einen die einschlägige Weiterqualifizierung. So sollten Ehrenamtliche und Gemeindeleiter:innen in die Lage versetzt werden, Unterstützungsbedarfe zu erkennen und Brücken zu den zuständigen Institutionen zu schlagen. Dabei ist es wichtig, in Weiterbildungsformaten (etwa zur Integrationslotsin) die Opportunitätskosten für die Teilnehmenden im Blick zu behalten und nach Möglichkeit zu kompensieren. Optionen dafür wären Aufwandsentschädigungen oder die Bündelung verschiedener Module in einem zertifizierten Weiterbildungsprogramm. In besonderen Fällen wäre auch die Vermittlung in ein berufsbegleitendes Studium (ggf. in Verbindung mit einem Teilstipendium) der Sozialarbeit oder Sozialpädagogik denkbar.

Eine zweite Ebene ist die Aktivierung von fachlich einschlägig qualifizierten Angehörigen der zweiten Generation (s. o.) und ihre Überführung in eine hauptamtliche Tätigkeit mit Gemeindebezug (etwa analog zu gemeindepädagogischen Berufsbildern im landeskirchlichen Kontext). Dazu könnten sich z. B. verschiedene Gemeinden in einem Stadtteil zu einer Art diakonischem Kollektiv zusammenschließen und gemeinsam eine gGmbH gründen, die dann (zu Beginn mit öffentlichen Zuschüssen) die entsprechenden Personen beschäftigt. Flankierend wäre es wichtig, die Mitwirkungsmöglichkeiten dieser gemeindeübergreifenden Sozialarbeiter:innen innerhalb der Gemeinden auszubauen, etwa im Sinne einer Einbeziehung in den Vorstand.

Die Stärke von Religionsgemeinschaften besteht in der niedrigschwelligen Ansprache von Geflüchteten in Form einer Komm-Struktur.

DAS BERATUNGSNETZWERK „ALLE AN BORD! – PERSPEKTIVE ARBEITSMARKT FÜR GEFLÜCHTETE“

Miriam Zweng

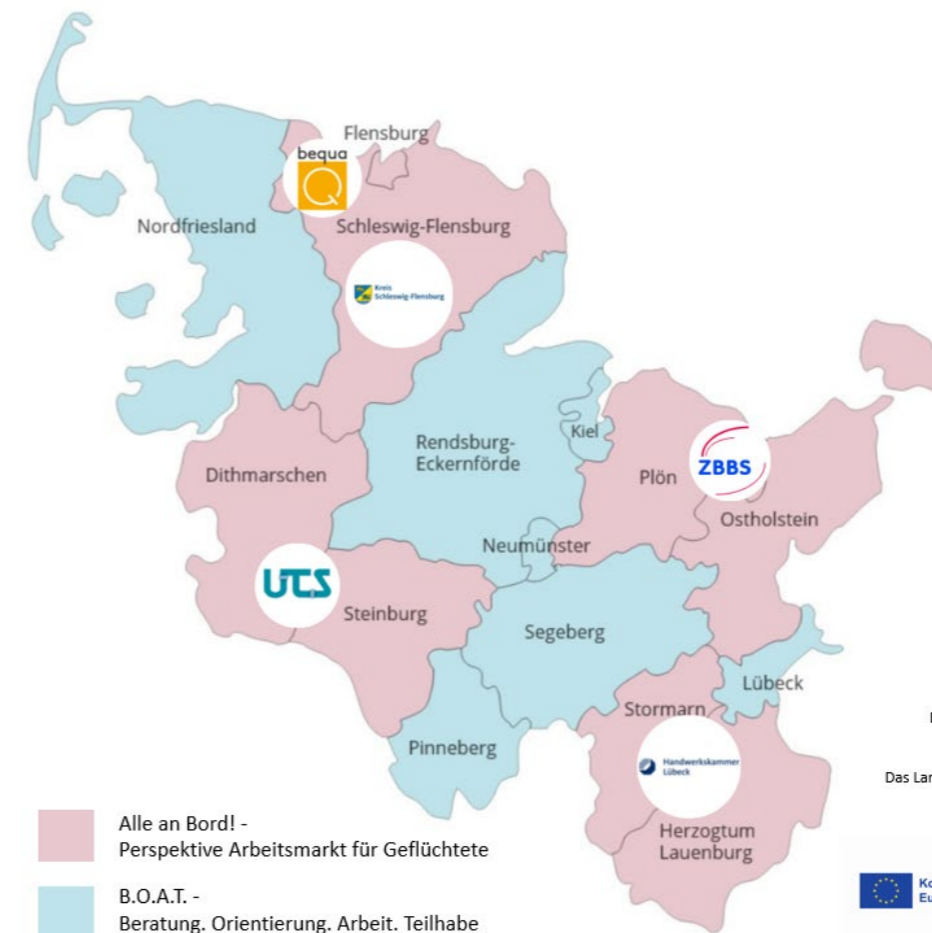
Geflüchtete begegnen in Deutschland zahlreichen Hürden – auch bei dem Einstieg in den Arbeitsmarkt. Hier setzt das Beratungsnetzwerk „Alle an Bord! – Perspektive Arbeitsmarkt für Geflüchtete“ an und unterstützt Geflüchtete in Schleswig-Holstein auf dem Weg in Arbeit oder Ausbildung. Das Netzwerk bietet in sieben Kreisen und einer kreisfreien Stadt Beratungen vor Ort oder digital an. Ein zusätzliches Angebot des Netzwerks sind die arbeitsmarktbezogenen Sprachtrainings, das Geflüchteten bei einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration unterstützt.

Das Beratungsnetzwerk „Alle an Bord! – Perspektive Arbeitsmarkt für Geflüchtete“ wird seit Januar 2022 aus den Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) und des Landes Schleswig-Holstein kofinanziert.



Zusammen mit dem Schwesternetzwerk „B.O.A.T. Beratung.Orientierung.Arbeit.Teilhabe.“ wird ein flächendeckendes Angebot in Schleswig-Holstein sichergestellt. Durch die enge Zusammenarbeit und

gegenseitige Vernetzung können die Netzwerke von den jeweiligen Angeboten der einzelnen Netzwerke zusätzlich profitieren.



Beratungsnetzwerk
Alle an Bord!
Perspektive Arbeitsmarkt für Geflüchtete

Das Beratungsnetzwerk "Alle an Bord! - Perspektive Arbeitsmarkt für Geflüchtete" ist Teil des Landesprogramms Arbeit 2021 – 2027. Das Landesprogramm Arbeit 2021 – 2027 wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus und des Landes Schleswig-Holstein kofinanziert.



„Ein vertrauensvoller Rahmen hilft, an die wirklichen Wünsche heranzukommen. Es gibt auch oft Ängste, die mit mangelndem Vertrauen und bisherigen Enttäuschungen einhergehen.“

Sabine B., Beraterin von Alle an Bord! - PAM



Fotos: Beratungsnetzwerks „Alle an Bord!“

Geflüchteten mit teilweise unsicherem Aufenthaltsstatus begegnen zahlreiche Hürden auf dem Weg in den Arbeitsmarkt, bei dem das Beratungsnetzwerk unterstützt. Unsere Berater*innen helfen bei der beruflichen Orientierung, dem Übergang und die Aufnahme einer Arbeit, Ausbildung oder Studium und informieren über Fördermöglichkeiten und den Zugang zu Bildungsmaßnahmen. Damit soll durch das Empowerment der Teilnehmer*innen eine nachhaltige Integration Geflüchteter sowohl vor dem Übergang in den Arbeitsmarkt als auch währenddessen unterstützt und begleitet werden. Außerdem unterstützt das Beratungsnetzwerk bei der Aufnahme von Sprachkursen und von Qualifizierungsmaßnahmen.

Arbeitsmarktliche Sprachtrainings

Zusätzlich zu dem verfügbaren Regelangeboten bietet das Netzwerk arbeitsmarktbezogene Sprachtrainings bis Ende des Jahres 2024 in den zuvor genannten Kreisen und kreisfreien Städten, seit Anfang des Jahres 2025 in ganz Schleswig-Holstein an, die in Kleingruppen und Online-Formaten stattfinden. So wird ein möglichst flexibles Angebot für Geflüchtete geschaffen, das selbst bei örtlicher Gebundenheit, Kinderbetreuung oder Verpflichtungen in Arbeitsverhältnissen wahrgenommen werden kann. An den Sprachtrainings können Geflüchtete teilnehmen, die bereits einen regulären Sprachkurs beendet haben, sich auf die Arbeit vorbereiten oder ihre Deutschkenntnisse neben der Arbeit verbessern möchten. Inhaltlich werden in den Sprachtrainings arbeitsmarktrelevante Themen in unterschiedlichen Kursangeboten aufgegriffen.

„Die Beherrschung der deutschen Sprache ist entscheidend für die berufliche Integration.“
 Reza A., ehem. Berater von Alle an Bord! - PAM

Erfolge des Netzwerks

In den Jahren 2022-2024 konnte das Beratungsnetzwerk 2120 Teilnehmende unterstützen, diese kamen aus 50 unterschiedlichen Herkunftsländern. Davon konnten 833 Teilnehmende erfolgreich in Arbeit, Ausbildung, Praktikum, Studium oder weitere Qualifizierungsmaßnahmen und Umschulungen vermittelt werden. Insgesamt lag die Frauenquote in der Beratung mit 51 Prozent leicht über dem Durchschnitt, in den Sprachtrainings war der Anteil der weiblichen Teilnehmerinnen mit 65 Prozent deutlich erhöht.

Im ersten Halbjahr 2025 konnten bereits 841 Geflüchtete unterstützt werden, knapp 500 Geflüchtete waren Teilnehmende des Sprachtrainings.



Unsere Autorin
 Miriam Zweng

ist Koordinatorin des Beratungsnetzwerks „Alle an Bord! – Perspektive Arbeitsmarkt für Geflüchtete“
 Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein: alleanbord@frsh.de



„Diese Frauen haben bei uns die Möglichkeit, an den Sprachtrainings teilzunehmen. In unseren Präsenzsprachtrainings dürfen sie in der Regel außerdem ihre Kinder mitbringen, so ist es möglich, dass sie den Anschluss an die deutsche Sprache nicht verlieren.“

Samira G., Sprachlehrkraft von Alle an Bord! - PAM



Das Beratungsnetzwerk Alle an Bord! – Perspektive Arbeitsmarkt für Geflüchtete ist Teil des Landesprogramms Arbeit 2021 – 2027. Das Landesprogramm Arbeit 2021 – 2027 wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) und des Landes Schleswig-Holstein kofinanziert.

ALLE SEMINARE AUF EINEN BLICK

FR 7. NOV ONLINE SEMINAR	Verwendungsnachweise und Finanzberichte für Projekte erstellen
MI 12. NOV ONLINE SEMINAR	Was sollte bei Beantragung von AZAV – Maßnahmen beachtet werden? – Grundsätzliches/Spezifisches/Aktuelles
MI 12. NOV ONLINE SEMINAR	Konsum – Sucht – Hilfe: Impulse zum Umgang mit Suchtproblematiken
MI 19. NOV ONLINE SEMINAR	Wenn Worte zu Wünschen werden...“ – Frauen-spezifische Beratungs- und Integrationsarbeit
FR 21. NOV ONLINE SEMINAR	Veränderungsmanagement – Den Wandel gestalten, Mitarbeiter*innen mitnehmen
MO 24. NOV ONLINE FACHTAG	Online-Fachtag – “ReUse – nachhaltiges Image als regionales Entwicklungspotential”
DI 25. NOV ONLINE SEMINAR	Hausbesuche bei Arbeitslosen – Grenzen und Möglichkeiten
DI 25. NOV ONLINE SEMINAR	Mitarbeitergespräche mit Initiative und Erfolg führen

MI 26. NOV ONLINE SEMINAR	Datenschutz in sozialen Unternehmen
MI 26. NOV ONLINE SEMINAR	Bieterfrage – Rüge – Nachprüfungsantrag – Rechtsschutz im Vergabeverfahren
FR 28. NOV ONLINE SEMINAR	Der Prüfdienst „AMD L“ hat sich angemeldet
MO 1. DEZ ONLINE SEMINAR	Führungspraxis und -kompetenz. Ein Online-Seminar für Frauen
DI 2. DEZ ONLINE SEMINAR	Zuwendungsrecht und Abrechnungswesen
DO 4. DEZ ONLINE SEMINAR	Zwischen Pflicht & Förderung: Zumutbarkeit, Mitwirkung & Minderungen im SGB II
MI 14. JAN ONLINE SEMINAR	Künstliche Intelligenz: Chancen für die Berufsberatung und in Bewerbungsprozessen 3-tägig
Weitere Informationen zu allen Veranstaltungen finden Sie auf: www.bagarbeit.de/veranstaltungen	

WAS MACHEN SIE EIGENTLICH SONST SO?

Das ist das Beste an meinem Beruf:

Mein Beruf ist Berufung! Nach einer Ausbildung zur Hotelfachfrau und einigen Jahren als Stewardess habe ich mich mit Begeisterung ins Psychologie Studium gestürzt. Mit Menschen zu arbeiten war mir schon immer wichtig, menschliches Verhalten zu verstehen und andere bei der persönlichen Entwicklung unterstützen zu können, erfüllt mich nun immer wieder mit Freude und Dankbarkeit.

Wie gehen Sie in Ihren Beratungen oder Workshops konkret vor, um bei jemandem die individuellen Stressursachen zu identifizieren?

Ich lasse mir die Stresssituationen beschreiben und hinterfrage, was der Person dabei im Kopf herum geht. Stress entsteht genau dort, wo wir uns Gedanken machen und Bewertungen vornehmen. Oftmals hilft ein Perspektivwechsel, um der Situation die Schärfe zu nehmen und sich zu entspannen. Das hilft auch, die Erwartungen an sich selbst und an unsere Mitmenschen zu überprüfen. Auf diese Weise kann man meist inneren Druck abbauen und mit mehr Ruhe agieren.

Gibt es kleine Tricks oder Routinen, die Sie oft empfehlen, um den Arbeitsalltag strukturierter und stressfreier zu gestalten?

Meine Strategie sind Planungen der anstehenden Aufgaben mit erreichbaren Zielen zu versehen und mich am Ende für die Erledigung zu belohnen. Wenn ich mal so gar nicht motiviert bin, hilft mir immer der Trick „fang erstmal nur an“. Mein innerer Schweinehund lässt sich so auch zu ungeliebten Aufgaben herab, da ich ja nur anfangen und jederzeit wieder aufhören kann. Die Hirnforschung hat gezeigt, dass man sich so selbst überlisten kann, und meistens dann doch mehr schafft als nur den Anfang.

Der ungewöhnlichste Job, den ich je hatte:

Mir hat einmal jemand gesagt: „Ah, Sie sind Psychologin. Dann ist Ihnen ja nichts Menschliches fremd!“ Ich denke eher, es gibt nichts Ungewöhnliches in meinem Beruf. Eine besondere Herausforderung bot aber der Auftrag, ein Unternehmen mit 70 Mitarbeitenden zum Thema „Resilienz“ zu



Name: Andrea Danker

Wohnort: Hamburg

Andrea Danker ist Diplom-Psychologin, Coach und Beraterin. Sie begleitet Menschen und Organisationen in Veränderungsprozessen mit Fokus auf persönlicher Entwicklung, Führungskompetenz und nachhaltiger Veränderung.

Als Dozentin bei der bag arbeit e. V. leitet Sie das Seminar zum Thema „Resilienz - Psychische Belastungen erkennen, vorbeugen und sich für Krisen stärken.“

schulen, ohne dass im Betrieb zu viele Mitarbeitende gleichzeitig ausfallen. Ich schlug deshalb anstatt „Seminare am Stück“ ein Modulsystem mit einer Mischung aus online und Präsenzzeiten vor. Auf diese Weise waren die Teilnehmenden nur einzelne Tage abwesend und es entstanden immer wieder andere Gruppenzusammensetzungen. Zudem blieb zwischen den Modulen Zeit für Übungen und Reflexion. Die gesamte Organisation und Vorbereitung des Projektes war allerdings eine große Herausforderung. Aber am Ende war es ein Erfolg.

Das mochte ich an dem Job:

Die Herausforderung, allen Teilnehmenden passende Termine anbieten zu können und zu sehen, wie während der Maßnahme ein positiver Ruck durch das Unternehmen ging. Besonders die (von den Mitarbeitenden getrennt geschulten) Führungskräfte nahmen die Impulse und Ideen zur „resilienten Führung“ dankbar auf, was sich auch bei dem Umgang mit den Mitarbeitenden sehr schnell bemerkbar machte.

In diesen gemeinnützigen Organisationen bin ich tätig / Mitglied:

Sehr am Herzen liegt mir der Nabu, da ich die Natur sehr liebe und hier auch beruflich und bei diversen Projekten wunderbare Menschen kennen gelernt habe. Zudem war ich für Plan International tätig. Deren Arbeit und die Förderung insbesondere von Mädchen schätze ich sehr. Privat haben und hatten wir immer vier Patenkinder bei SOS Kinderdörfer parallel zu unseren eigenen vier Kindern. Es ist mir wichtig, zu unterstützen, wo es junge Menschen nicht so gut haben wie unsere Kinder.

Wenn Sie unbegrenzte Ressourcen hätten, was würden Sie ändern oder erreichen?

Tatsächlich inspirieren mich Reportagen und gut recherchierte tagesaktuelle Berichte. Ich gehe sehr gern in gut sortierte Buchhandlungen und lasse mich treiben. Meist finde ich dann Lesematerial, das mein Interesse weckt, und über das ich dann mit meinem Mann, den erwachsenen Kindern und im Freundeskreis diskutiere. Diese verschiedenen Sichtweisen der diversen Generationen finde ich sehr spannend.

Wenn Sie unbegrenzte Ressourcen hätten, was würden Sie ändern oder erreichen?

Ich würde in Bildung investieren und/oder dazu beitragen, dass Menschen über ihren Tellerrand gucken, um wirtschaftliche und politische Zusammenhänge zu verstehen. Ich denke, Aufklärung und Wissen sind wichtig, um die Demokratie in unserem Land und weltweit zu schützen.

Gestern betrug meine Bildschirmzeit:

Nach einem halbtägigen Workshop in Präsenz waren es am Nachmittag nur zwei Stunden, um das Protokoll fertigzustellen. Naja, eine Stunde für Mails und eine weitere auf der Suche nach neuen Möbeln waren auch noch dabei...

Zum dritten Mal die Snooze-Taste drücken oder vor dem Wecker aufstehen?

Ich liebe es, mir morgens noch ein bisschen Zeit im Bett zu leisten und mich auf den Tag zu freuen. Dann finde ich viele Gründe, warum ich noch liegen bleiben kann. Zur Not muss dann auch mal die Laufrunde dran glauben...

Am Morgen brauche ich als Erstes:

Letztes Jahr haben wir unser Bad umgestaltet, seitdem freue ich mich jeden Morgen auf meinen Kieselsteinboden in der Dusche. Für meine gute Laune sorgen dann die Musik, die wichtigsten Nachrichten und die fröhlichen Moderatorinnen von meinem Lieblingsender NDR 90,3.

Diesen Song singe ich unter der Dusche mit:

Am liebsten 80er Lieder, die einfach zu singen sind und gute Laune machen. Gerade heute war es „Don't worry be happy“, aber immer gern auch Songs von Abba oder Take That.

Sonntagabend zum Stammtaliener oder selber kochen?

Da ich viel reise, genieße ich die Zeit zu Hause und bin aber oft zu faul zum Kochen. Die beste Alternative: etwas zu essen bestellen (am liebsten vietnamesisch) und während der Wartezeit einen Aperitif genießen.

Wildcampen oder All-inclusive?

Als die Kinder klein waren, habe ich nur überlebt, weil es All-inklusive Urlaub mit Kinderbetreuung gab. Später haben wir es als Familie geliebt, mit einem Wohnmobil ins Blaue zu fahren oder andere Länder zu erkunden. Wichtig dabei war immer, dass wir Koch-/ und Arbeitsgruppen gebildet haben, so dass alle mal „Dienst“ hatten.

Meine nächste Reise geht nach:

Nach Berlin zu einem großen Familientreffen anlässlich verschiedener runder Geburtstage. Zur Erholung und um noch einmal Sonne zu tanken vor den dunklen Monaten, reise ich anschließend für eine Woche nach Spanien.



Herausgeber:
bag arbeit e.V.
Hagenauer Str. 7
10435 Berlin

Telefon: 030 / 28 30 58-0
Telefax: 030 / 28 30 58-20

E-Mail: info@bagarbeit.de
www.bagarbeit.de

© bag arbeit e.V. (Hrsg.), 2025

Verantwortlich: Alina Simon
Redaktion: Alina Simon
Gestaltung und Satz:
Julia Baumgart Photography & Graphic Design

Bildnachweis (Titel):
freepik