

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Kultur und Europa

4. Sitzung

14. März 2022

Beginn: 14.02 Uhr

Schluss: 17.15 Uhr

Vorsitz: Laura Neugebauer (GRÜNE)

Punkt 1 der Tagesordnung

Aktuelle Viertelstunde

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 2 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Aktuelle Fragen auf EU-Ebene und EU-
Angelegenheiten von Berliner Relevanz**
(auf Antrag aller Fraktionen)

[0057](#)

KultEuro

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 3 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Aktuelle pandemiebedingte Entwicklungen in der
Berliner Kulturlandschaft**
(auf Antrag aller Fraktionen)

[0058](#)

KultEuro

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 4 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
**Ergebnisse der dritten Befragung von minor zu den
Auswirkungen der Coronapandemie auf die
Situation von EU-Zugewanderten in Berlin**
(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis
90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke)

[0013](#)
KultEuro

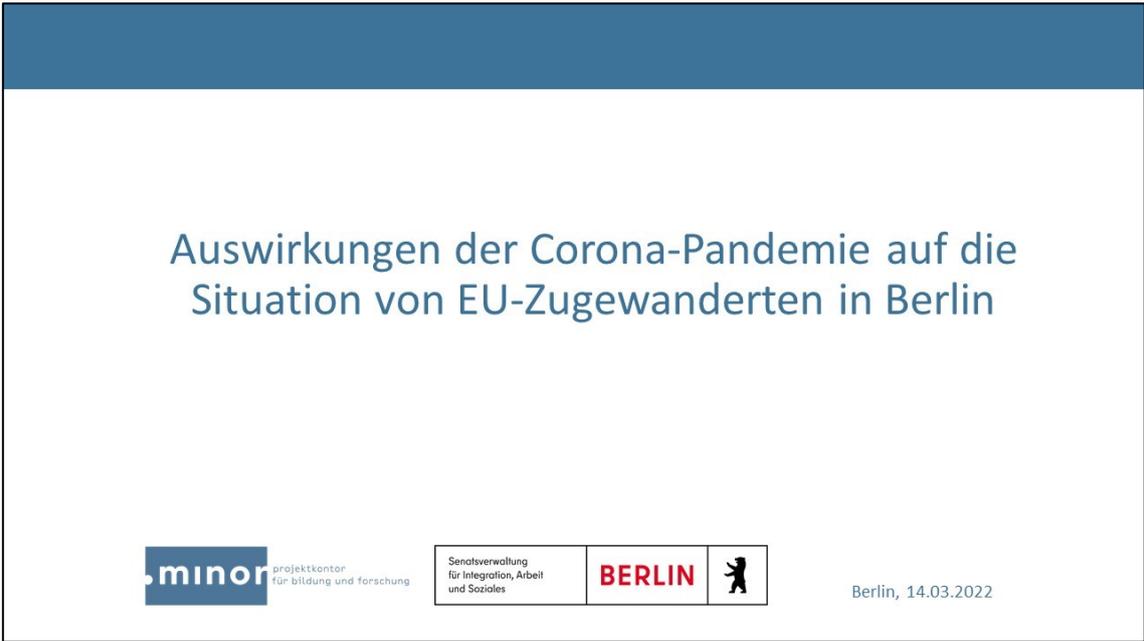
Hierzu: Anhörung

Vorsitzende Laura Neugebauer: Zu dieser Anhörung ist Frau Antje Knuth von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales digital zugeschaltet. Ich begrüße Sie ganz herzlich! Vor Ort anwesend als Anzuhörender ist Herr Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann, Geschäftsführer von Minor und Projektkoordinator für Bildung und Forschung. Digital zugeschaltet ist auch Frau Monika Fijarczyk, Teamleiterin Arbeitsrecht des Berliner Beratungszentrums für Migration und Gute Arbeit – BEMA. Ich begrüße Sie ganz herzlich und darf feststellen, dass Sie mit Liveübertragungen und Bild- und Tonaufnahmen einverstanden sind. – Ich gehe davon aus, dass die Anfertigung eines Wortprotokolls gewünscht ist. – Das ist auch der Fall. – Die Begründung des Besprechungsbedarfs für die Fraktion der SPD, die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und die Fraktion Die Linke findet durch Frau Kahlefeld statt.

Dr. Susanna Kahlefeld (GRÜNE): Ja, das mache ich sehr gerne. Wir alle, die wir hier sind, haben, glaube ich, ein großes Interesse daran, die europäische Idee wirklich mit Leben zu erfüllen. Dazu gehört auch ein soziales Europa. Wir sind nicht nur eine Zugewinnsgemeinschaft, sondern wir sind auch eine Wertegemeinschaft in dem Sinne, dass wir uns darum bemühen, intern bestimmte Standards, auch soziale Standards, durchzusetzen und danach zu gucken, wie weit wir dabei sind und wo es Defizite gibt, wo nachgesteuert werden muss, wo noch Lücken sind. Dafür hat unter anderem Minor diese Studien über die ganz konkrete Lebenssituation von Menschen aus anderen europäischen Ländern, die hier in Berlin leben, erstellt. Ich bin gespannt auf die Ergebnisse und hoffe, dass wir dann gemeinsam auch politische Konsequenzen daraus ziehen können.

Vorsitzende Laura Neugebauer: Dann beginnen wir mit den Stellungnahmen der Anzuhörenden. Danach folgt die Runde, in der die Mitglieder des Ausschusses Fragen stellen können. Im Anschluss daran haben Sie die Gelegenheit, die Fragen zu beantworten. Beide Anzuhörende haben eine Präsentation vorbereitet. Ich würde zuerst Herrn Dr. Pfeffer-Hoffmann und im Anschluss Frau Fijarczyk das Wort geben, wenn nichts anderes vorgeschlagen wird. Sie haben für Ihre Präsentation circa fünf Minuten Zeit. – Herr Dr. Pfeffer-Hoffmann, Sie haben das Wort!

Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann (Geschäftsführer von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH): Vielen Dank für die Gelegenheit, hier kurz etwas von dem vorzutragen, was wir in den vergangenen Jahren für den Berliner Senat, in dem Fall für die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Abteilung Arbeit, zusammentragen konnten.



Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Situation von EU-Zugewanderten in Berlin

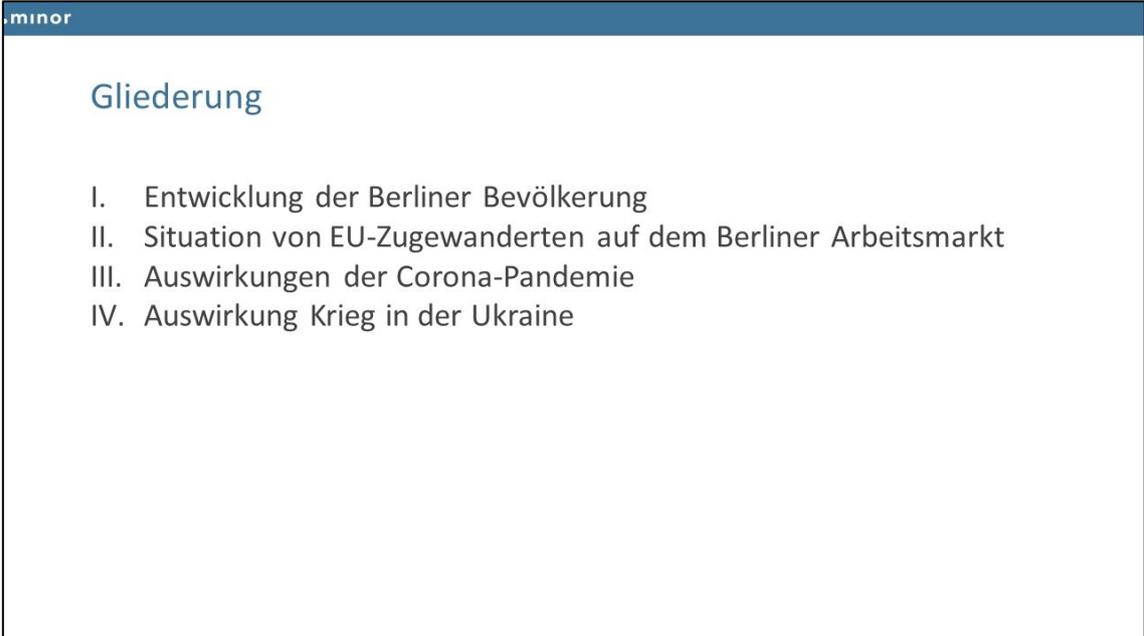
minor projektcenter für bildung und forschung

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

BERLIN 

Berlin, 14.03.2022

Vielleicht sage ich ganz kurz etwas zu Minor, für das ich hier sitze. Wir machen Modell- und Forschungsprojekte auf der Landes- und der Bundesebene. Dazu gehört ein starker Schwerpunkt auf dem Thema Integration, vor allem Arbeitsmarktintegration von Neuzugewanderten in Deutschland und in Berlin.

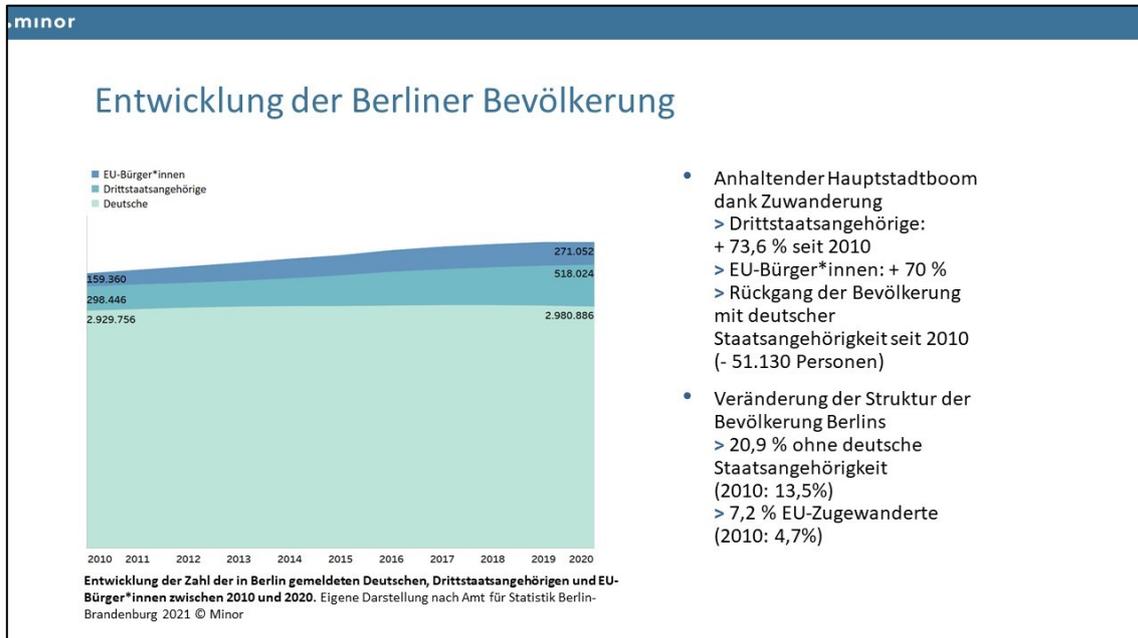


Gliederung

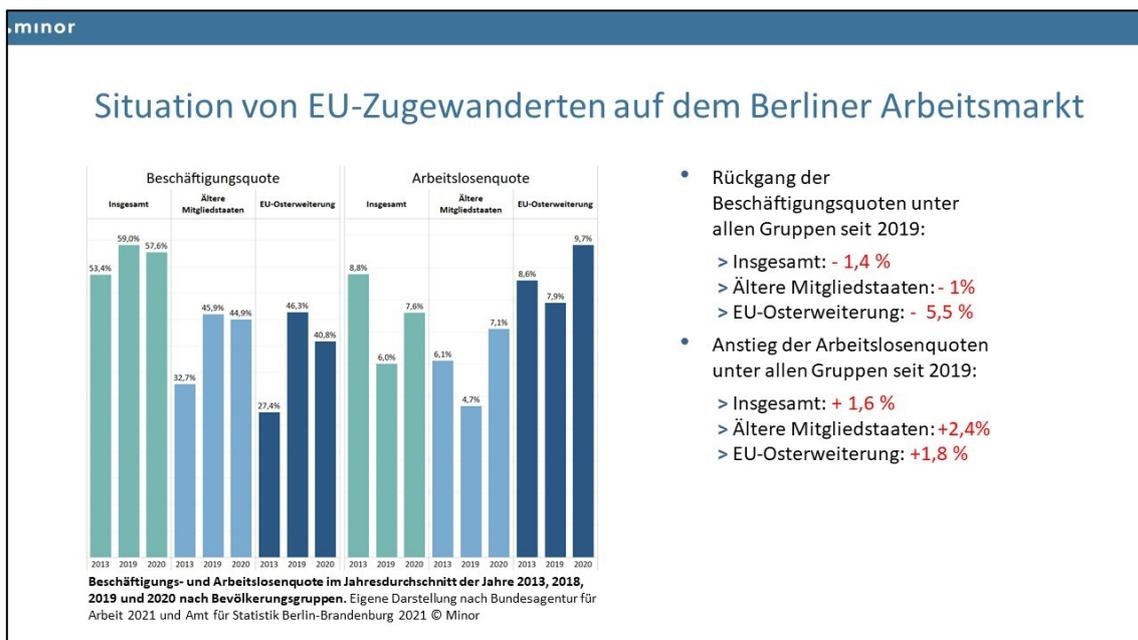
- I. Entwicklung der Berliner Bevölkerung
- II. Situation von EU-Zugewanderten auf dem Berliner Arbeitsmarkt
- III. Auswirkungen der Corona-Pandemie
- IV. Auswirkung Krieg in der Ukraine

Darum werde ich auch meinen kleinen Input in vier Teile gliedern. Zum einen möchte ich am Anfang kurz zeigen, was die EU-Zuwanderung und die Zuwanderung insgesamt in den letzten Jahren für die Berliner Bevölkerung bedeutet hat. Dann sage ich kurz etwas zur Situation von EU-Zugewanderten auf dem Berliner Arbeitsmarkt und zu Auswirkungen der Corona-pandemie, und ganz am Ende, aus aktuellem Anlass, gebe ich einen kurzen Einblick darauf,

was wir erwarten, was der Krieg in der Ukraine auf das Thema Arbeitsmarktintegration in Berlin für einen Einfluss haben wird.



Ganz kurz zur Entwicklung der Berliner Bevölkerung: Wichtig ist uns dabei, dass im letzten Jahrzehnt bzw. im letzten guten Jahrzehnt das Wachstum Berlins – Berlin als wachsende Stadt – im Wesentlichen auf Neuzuwanderung zurückgegangen ist – Sie wissen sicherlich selber sehr gut – und dass EU-Zugewanderte dabei eine ganz wichtige Rolle eingenommen haben, dass sie über 70 Prozent in Berlin zugenommen haben. Das sind nur die Zahlen der nicht-eingebürgerten EU-Bürgerinnen und -Bürger. Da sind die Doppelstaatsangehörigkeiten nicht mitgezählt.



Wir haben damit eine starke Veränderung der Bevölkerungsstruktur in Berlin, die immer wieder zu neuen, auch spannenden Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt führt. Sie wissen, dass sowohl in Deutschland als auch in Berlin ein Großteil des Wachstums des Arbeitsmarktes bis zum Beginn der Coronapandemie im Wesentlichen darauf zurückzuführen ist, dass Neuzugewanderte auch die neuen Arbeitsplätze ausfüllen konnten, allerdings oft zu unterqualifizierten Bedingungen. Sie haben also eine Menge an Jobs und Positionen übernommen, zu denen auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland sich nicht mehr genügend Personen gefunden haben, um diese auszufüllen.

Wir haben in dem Jahrzehnt von 2010 bis 2020 einen ganz deutlichen Zuwachs bei den Beschäftigungsquoten als auch eine Reduktion der Arbeitslosenquoten bei Neuzugewanderten gesehen, und zwar aus allen EU-Ländern. Wir haben damit eine ganz positive Arbeitsmarktentwicklung gehabt, positiver zum Teil noch als die Entwicklung des Gesamtmarktes. Darauf will ich noch mal hinweisen. Wir haben aber dann in der Coronapandemie besonders starke Auswirkungen auf Zugewanderte aus der EU gehabt. Vor allem im ersten Lockdown sind die Zugewanderten vor allem in der Gastronomiebranche, in Hotels, Gaststätten und einigen anderen Branchen wie Reinigung usw. besonders stark getroffen worden. Das hat besonders EU-Zugewanderte – noch stärker als Drittstaatenangehörige – betroffen.

Darum sitze ich hier, um das kurz aufzuzeigen, was Sie hier auf diesen Folien sehen. Ich halte das kurz. Sie haben das wahrscheinlich schon zugesandt bekommen, sonst können wir das hinterher noch machen. Ich werde nicht in die Einzelzahlen gehen. Wichtig ist nur: Die Beschäftigungsquote, die in den Jahren vorher stark gestiegen ist, ist durch die Coronapandemie wieder gesunken. Die Arbeitslosenquote ist deutlich gestiegen. Wenn man es im Zeitverlauf sieht – darauf gehe ich jetzt nicht so stark ein –, ist im ersten Lockdown, als im Wesentlichen viele Dienstleistungsangebote geschlossen wurden, ein ganz hoher Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen gewesen. Der hat sich dann zum Teil sukzessive wieder etwas abgebaut, ist aber nie wieder auf das Niveau von vorher zurückgekommen. Das ist bis heute so.

Wir haben unterschiedliche Auswirkungen – das sage ich noch mal ganz kurz – auf die unterschiedlichen Herkunftsländer. Es ist durchaus so, dass branchenabhängig auch unterschiedliche Herkunftsländer zu verzeichnen sind, und in dieser Branchenabhängigkeit wurden unterschiedliche Herkunftsländer besonders stark betroffen. Ein Beispiel sind Zugewanderte aus Italien, die die zweitgrößte Zuwanderungsgruppe in Berlin ausmachen – von EU-Zugewanderten mit nur EU-Pass. Die sind am stärksten vom Beschäftigungsrückgang betroffen worden, weil sie ganz stark in der Hotel- und Gastronomiebranche vertreten waren.

Wir haben ergänzend zu den statistischen Zahlen in den letzten Jahren drei Onlineumfragen unter EU-Zugewanderten durchgeführt. Wir haben für das Land Berlin vor mehreren Jahren die Methode der aufsuchenden Beratung in sozialen Medien entworfen und sind sehr stark darin, in mehreren Herkunftssprachen EU-Zugewanderte und Drittstaaten zugewanderte zu erreichen. So haben wir eine sehr starke Verankerung in den sozialen Medien und erreichen sehr viele Zugewanderte über diese sozialen Medien. Darüber haben wir diese Umfragen durchgeführt. Das sind keine repräsentativen Umfragen, sondern Umfragen unter den stärksten Zuwanderungsgruppen, die es aus der EU in Berlin gibt. Das sind Menschen aus Polen, Italien, Bulgarien, Rumänien, Frankreich und Spanien. Vor einiger Zeit hätten wir noch Großbritannien mit dazu gezählt.

minor

Drei Online-Befragungen von EU-Zugewanderten

Drei Online-Umfragen im Mai-Juni 2020, im Oktober-November 2020, sowie im Juni-Juli 2021 zu den arbeitsmarktspezifischen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf EU-Bürger*innen:

- Fragen zu soziodemografischen Merkmalen, aktueller Arbeitssituation (inkl. Veränderungen), Herausforderungen und Bleibeabsichten während der Coronakrise
- Zielgruppe sind in Berlin wohnhafte EU-Zugewanderte der sechs größten EU-Zuwanderungsgruppen in Berlin (PL, IT, BG, RO, FR, ES)
 - 1. Umfrage: 3.092 Befragte, 2. Umfrage: 671 Befragte, 3. Umfrage: 789 Befragte
 - v. a. Neuzugewanderte: die meisten in den letzten zehn Jahren zugezogen
 - junge Gruppe: 18- bis 45-Jährige (84 % - 59,1 % je nach Staatsangehörigkeit)
 - größere Beteiligung von Frauen als von Männern
- Ansprache: Facebook (Beiträge in Gruppen, Werbung), Artikel in den Onlinemedien der Communities, Verbreitung über Multiplikator*innen

minor

Situation von EU-Zugewanderten auf dem Berliner Arbeitsmarkt

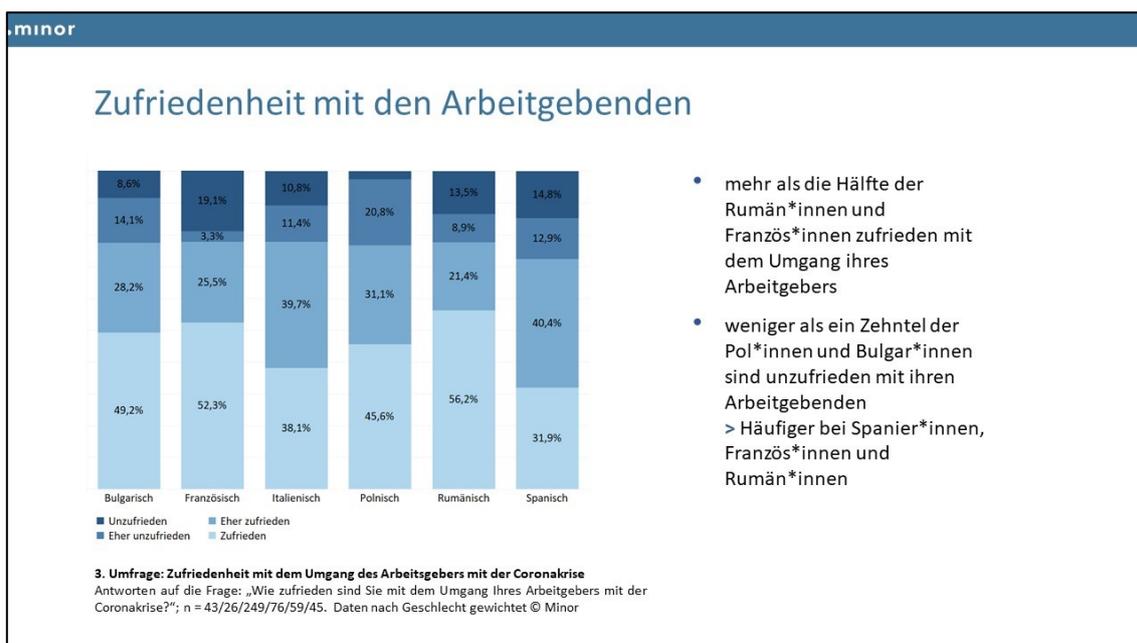
| Nationalität | Bei demselben Arbeitgeber angestellt | Arbeitsstelle aufgrund der Coronakrise gewechselt | Arbeitsstelle unabhängig von der Coronakrise gewechselt |
|--------------|--------------------------------------|---|---|
| Bulgarisch | 74,7% | 21,0% | 5,3% |
| Französisch | 55,4% | 18,5% | 26,1% |
| Italienisch | 63,1% | 13,2% | 23,8% |
| Polnisch | 60,3% | 10,7% | 29,1% |
| Rumänisch | 73,0% | 10,2% | 16,8% |
| Spanisch | 70,4% | 10,2% | 19,4% |

- 25,3 % bis 44,6 % nicht mehr bei demselben Arbeitgeber > unter Französ*innen am häufigsten mit 44,6 %
- 10,2 % bis 21 % wegen Coronapandemie Arbeitsplatz gewechselt > unter Bulgar*innen am häufigsten mit 21,0 %

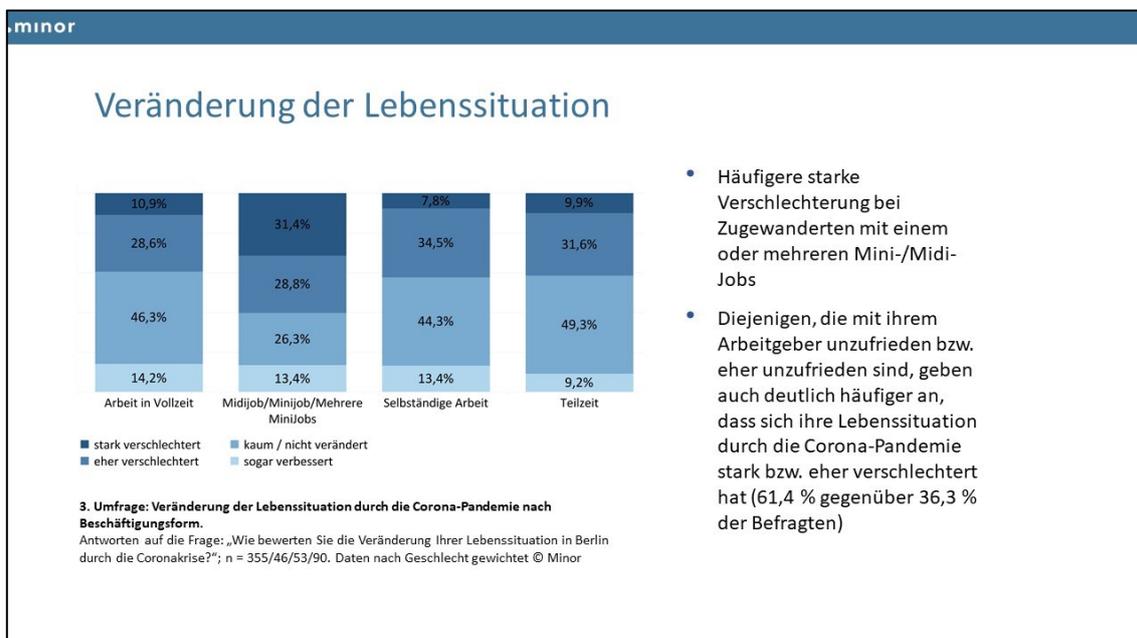
3. Umfrage: Weiterbeschäftigung bei demselben Arbeitgeber. Antworten auf die Frage: „Sind Sie weiterhin bei demselben Arbeitgeber angestellt wie vor dem Ausbruch der Coronakrise“; n = 43/27/253/77/59/47. Daten nach Geschlecht gewichtet © Minor

Wir haben bei diesen Menschen relativ viele Antworten zu ihrer Lebens- und Arbeitssituation gesammelt. Wir haben diese dann auch mit den statistischen Daten abgeglichen. Einige kann man nicht statistisch nachvollziehen, sondern die sind nur durch die Befragung zu sehen, hier zum Beispiel darüber, wie stark die Fluktuation auf dem Arbeitsmarkt ist.

Dann kann man sehen, dass einige Zugewandertengruppen viel stärker als andere von einem Wechsel des Arbeitsplatzes aufgrund der Coronapandemie betroffen sind. Das können Sie vor allem bei Menschen aus Polen, Frankreich und Italien sehen.

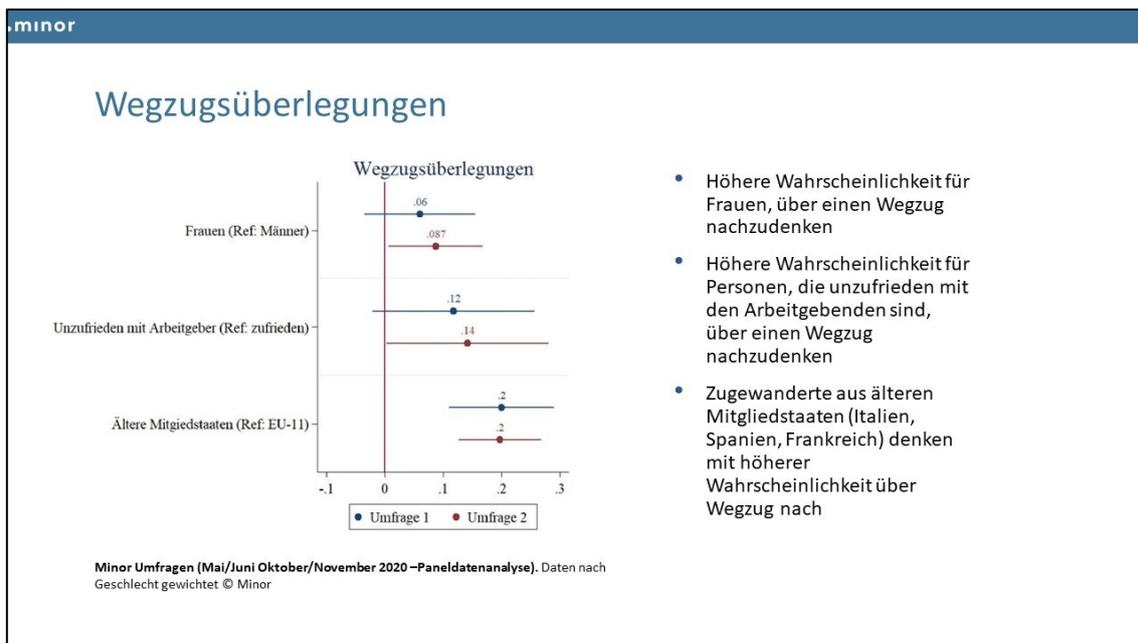


Wir haben dann auch noch die Zufriedenheit mit den Arbeitgebenden abgefragt, inwiefern sie mit den Maßnahmen in Bezug auf den Umgang mit Corona am Arbeitsplatz zufrieden waren. Man kann da eigentlich eine relativ hohe Zufriedenheit sehen. Es gibt eine relativ hohe Zustimmung – das sind die beiden unteren Abteilungen jedes Balkens –; sie sind zufrieden und eher zufrieden. Sie sehen, dass das relativ weit hoch geht. Wir sehen allerdings auch hier wieder bei Zugewanderten aus Frankreich, aber auch aus Spanien, Italien und Rumänien, doch einige Unzufriedenheiten. Das ist durch eine starke Branchenabhängigkeit mit gegeben.



Wenn wir uns anschauen, wie die Lebenssituation sich verändert hat und dabei nach Jobarten gucken – auch das habe ich nur kurz aus den Gesamtergebnissen rausgesucht –, dann ist es schon sehr spannend, dass die Vollzeitarbeit die beste Absicherung gegen eine Verschlechterung

rung durch Corona geboten hat, während Mini- und Midijobs besonders stark von Verschlechterungen betroffen waren. Das kann man auch in den Gesamtarbeitsmarktzahlen sehen. Da sind viele Minijobs und Midijobs einfach weggefallen, weil sie in prekären Branchen umgesetzt wurden, die dann einfach zugemacht haben. Damit sind die starken Verschlechterungen zu erklären. Bei Teilzeit- und selbständiger Arbeit sieht es etwas schlechter aus als bei Arbeit in Vollzeit.



Ganz wichtig: Berlin hat in den letzten Jahren sehr stark davon profitiert, dass es ein Magnet für EU-Zugewanderte war. Während andere Bundesländer sich überlegen mussten, wie sie zuwandernde Fachkräfte bekommen, hat Berlin von alleine einen Zustrom gehabt. Es geht nicht nur um Fachkräfte, sondern auch um Arbeitskräfte. Das hat dem Arbeitsmarkt sehr gut getan. Allerdings sind sowohl in Gesamtdeutschland als auch in Berlin schon vor der Coronapandemie die Zuwanderungszahlen stark gesunken, und die Abwanderungszahlen sind weniger stark gesunken, sodass immer weniger Zuwanderung aus der EU, die den Arbeitsmarkt so stark unterstützt hatte, vorhanden war. Darum war es jetzt so wichtig, noch mal zu gucken, wer Wegzugsüberlegungen aufgrund der Coronapandemie und der Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation, die ich gerade aufgezeigt habe, hat. Wir können sehen, dass es eine starke Abhängigkeit oder eine Abhängigkeit davon gibt, ob man mit dem Arbeitgeber unzufrieden ist. Das hat eine hohe Auswirkung. Menschen aus älteren Mitgliedsstaaten sind eher die, die abwandern möchten oder die darüber nachdenken – Frauen stärker als Männer.

Das in der Kürze der Zeit als ganz kleinen Eindruck. Ich habe Ihnen vorher ein paar Sachen zugesandt. Ich habe auch noch ein paar Bücher dabei. Ich will in der Kürze der Zeit nicht zu stark einsteigen.

Ich will aus unserer Sicht gerne noch mal etwas zu den Auswirkungen des Krieges in der Ukraine sagen. Wir haben bei Minor eine sehr starke Verankerung in den sozialen Medien; das habe ich schon gesagt. Die betrifft auch ukrainischsprachige Communitys sehr stark, auch russischsprachige und osteuropäische Communitys, die derzeit alle sehr stark mit dem Thema

beschäftigt sind. Wir machen da auch selber sehr viel in aufsuchender Beratung. Wir haben das Thema Aufenthaltsrecht durch rechtlichen Support in einer starken Bearbeitung, sodass wir viele Fragen dazu bekommen und sehen können, was jetzt schon passiert, und auch, was in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration passiert.

minor

Auswirkungen des Krieges in der Ukraine

- Starker Zuwachs an zu großen Teilen gut qualifizierten Arbeitskräften aus der Ukraine
 - Kann sowohl zu Verdrängungs- als auch zu Aufstiegseffekten von EU-Zugewanderten auf den Berliner Arbeitsmarkt führen (v. a. im Helferbereich)
 - Noch stärkerer Druck auf dem Wohnungsmarkt, Bildungswesen, Kinderbetreuung
 - Wachsende Möglichkeiten für Missbrauch und Ausbeutung
 - Schnelle, auch berufsbegleitendes Sprachenlernen und Integrationsunterstützung für alle Neuzugewanderten
 - *Qualifikationsentsprechende* Arbeitsintegration und gute Lebensbedingungen zentrale Gelingensfaktoren für Integration sowohl von EU-Zugewanderten als auch Ukrainer*innen
- Umlenkungseffekte von EU-Bürger*innen, die aus der Ukraine fliehen mussten
- Starke Veränderungen in den Hauptherkunftsländern von EU-Zugewanderten in Berlin
 - Je nach weiterem wirtschaftlichen Verlauf in den Herkunftsländern sind sowohl Push- als auch Pull-Effekte für die weitere EU-Zuwanderung nach Berlin notwendig
 - Ggf. auch sukzessive Weiterwanderung von arbeitsmarktaktiven Ukrainer*innen aus Polen
- Enormes Engagement von Communities in Berlin für Geflüchtete
- Europa-Themen gewinnen weiter an Bedeutung

Wenn man aus den vergangenen Migrationsentwicklungen, dem Arbeitsmarkt und aus dem, wie die bisherige Migration aus der Ukraine gelaufen ist – sowohl vor als auch während des Krieges jetzt –, ein paar Rückschlüsse zieht, dann kann man sehen, dass wir mit einem relativ starken Zuwachs an zu großen Teilen gut qualifizierten Arbeitskräften aus der Ukraine zu rechnen haben. Wir wissen, dass es hauptsächlich Frauen und Kinder sind, aber auch da sind viele gut Qualifizierte dabei. Das kann in Bezug auf andere, EU-Zugewanderte – das war die Frage für heute –, durchaus nicht nur zu Verdrängungs-, sondern auch zu Aufstiegseffekten führen. Das kennt man von vergangenen Migrationsbewegungen, dass oft dadurch dann ein Schub da ist, dass Zugewanderte – also die Welle davor quasi – durchaus besser qualifizierte Jobs bekamen. Wir werden natürlich einen starken Druck auf den Wohnungsmarkt, das Bildungswesen und die Kinderbetreuung haben. Wir werden wachsende Möglichkeiten für Missbrauch und Ausbeutung haben. Sie wissen, dass die häusliche Betreuung jetzt schon anfängt, damit zu werben, dass jetzt viele Ukrainerinnen und Ukrainer zur Verfügung stehen würden. Wir werden das Thema Saisonarbeit bekommen. Wir werden das Thema auf dem Bau bekommen. Wir werden das Thema im Hotel- und Gaststättenbereich wieder bekommen usw.

Dadurch, dass sie alle sehr früh einen Arbeitsmarktzugang bekommen – das ist ein Unterschied zu anderen Zuwanderungsgruppen –, ist es sehr wichtig, berufsbegleitend die Sprache zu erlernen und Integrationsunterstützungen anzubieten. Dafür sind unsere Systeme bisher nicht vorbereitet. Integrationskurse zum Beispiel funktionieren bisher kaum berufsbegleitend. Ganz wichtig: Wenn man eine gute Integration machen will, geht es um eine qualifikationsentsprechende Arbeitsintegration. Das ist ein uraltes Thema. Es funktioniert bisher sehr

schlecht an vielen Stellen, sowohl für EU-Zugewanderte als auch für Ukrainerinnen und Ukrainer.

Kleine weitere Hinweise: Es gibt viele EU-Bürgerinnen und Bürger, die in der Ukraine waren und die fliehen mussten. Das führt normalerweise zu Umlenkungseffekten. Es kann auch sein, dass die auch mit nach Deutschland kommen. Wir haben starke Veränderungen in den Herkunftsländern von EU-Zugewanderten. Vor allem Polen, aber auch Rumänien und andere Länder Osteuropas werden Auswirkungen haben, die wir jetzt noch nicht so richtig absehen können. Wir haben jetzt schon ein enormes Engagement von Communitys in Berlin für Geflüchtete aus der Ukraine, das wir sehen können. Es sind nicht nur Deutsche, die für Ukrainerinnen und Ukrainer etwas tun, sondern es ist eine riesige Vielfalt, die sich sehr stark vernetzt und sehr stark engagiert, sowohl an osteuropäischer Zuwanderung als auch aus allen anderen Zuwanderungscommunitys in Berlin. Europathemen werden an Bedeutung gewinnen. Das muss ich Ihnen nicht sagen, habe es aber am Ende noch mal mit aufgeschrieben. Das ist, glaube ich, jetzt schon absehbar. – Vielen Dank!

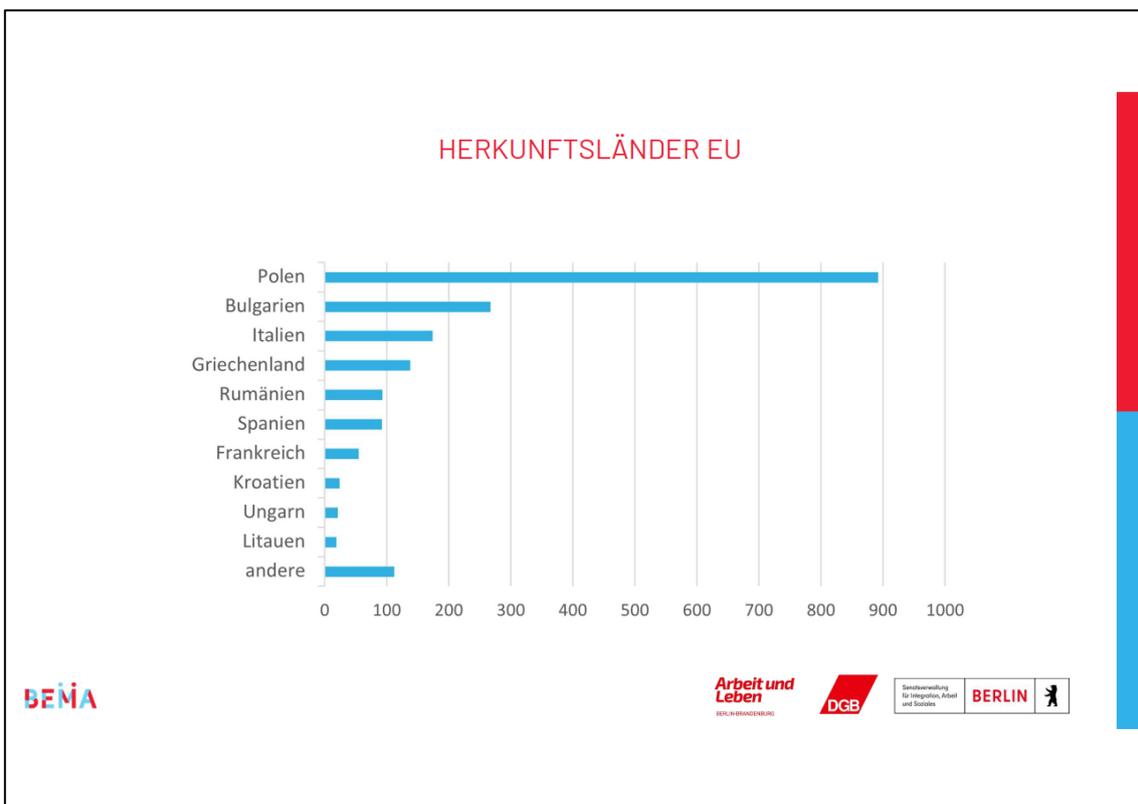
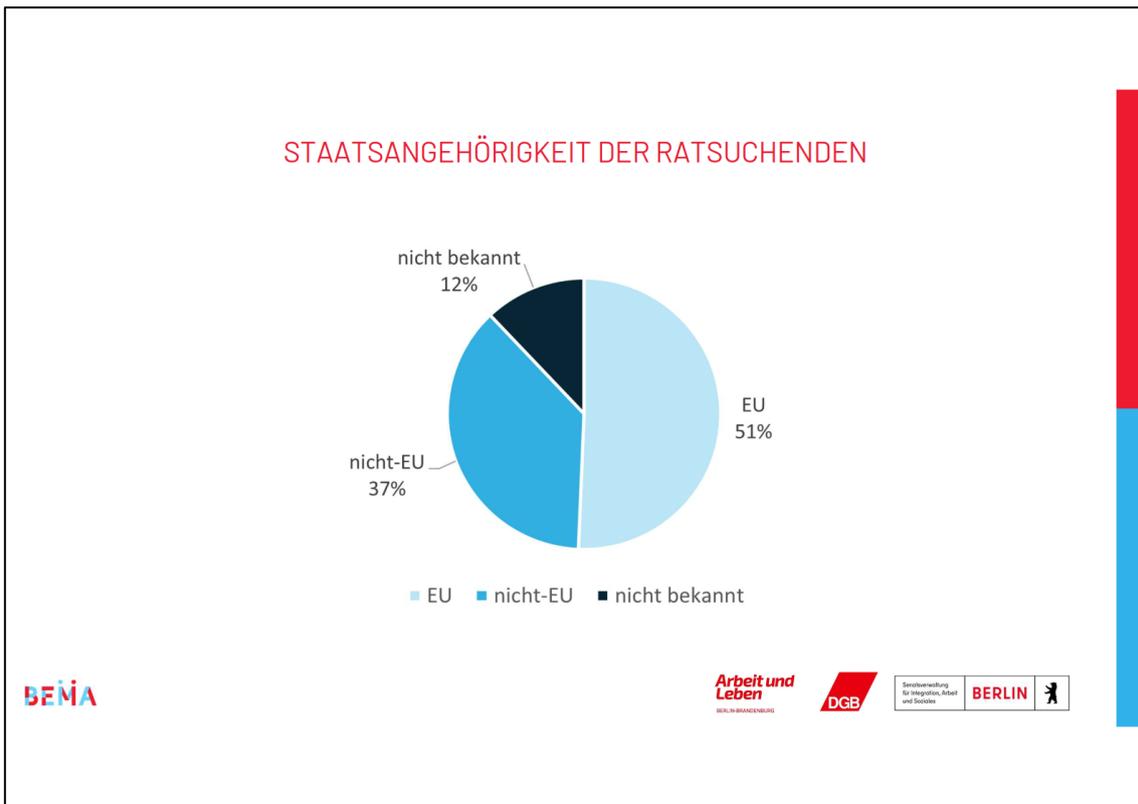


Vorsitzende Laura Neugebauer: Vielen Dank Ihnen! – Dann hat jetzt Frau Fijarczyk das Wort!

Monika Fijarczyk (Teamleitung Arbeitsrecht des Berliner Beratungszentrums für Migration und Gute Arbeit – BEMA) [zugeschaltet]: Vielen Dank! Guten Tag, meine Damen und Herren! Vielen Dank für die Einladung zu dieser Anhörung! – Können Sie meine Präsentation schon sehen?

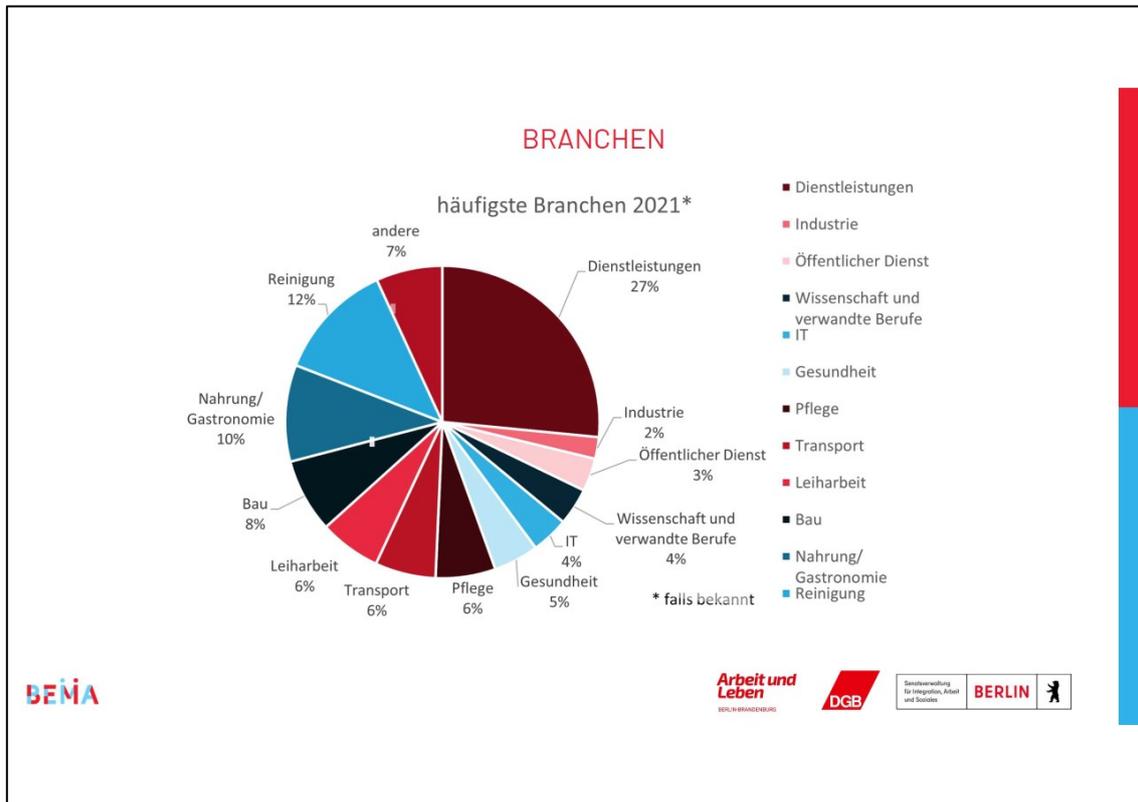
Vorsitzende Laura Neugebauer: Ja, Ihre Präsentation ist sichtbar.

Monika Fijarczyk (Teamleitung Arbeitsrecht des Berliner Beratungszentrums für Migration und Gute Arbeit – BEMA) [zugeschaltet]: Ich vertrete das Projekt Berliner Beratungszentrum für Migration und Gute Arbeit. Das Projekt beschäftigt sich hauptsächlich mit der Beratung zu den Arbeitsrechten und sozialen Rechten. Die Beratung richtet sich an zugewanderte und geflüchtete Personen. Zu Beginn ist anzumerken, dass unsere Zielgruppe nicht genau der Gruppe der Befragten entspricht, sondern nur denjenigen 30 Prozent von ihnen, die erklärten, mit Arbeitsbedingungen und Arbeitgebern nicht zufrieden zu sein. Das sind nämlich Gründe, warum Zugewanderte zu uns kommen. Dabei handelt es sich meistens um prekäre Beschäftigungsverhältnisse im Niedriglohnbereich. Von diesem problembeladenen Blickwinkel aus werde ich auf die Erkenntnisse der Minor genauer eingehen.



Einleitend stelle ich Ihnen kurz unsere Statistik aus dem Jahr 2021 vor, aus dem Jahr der dritten Befragung. Wie Sie der Grafik entnehmen können, waren rund die Hälfte der Ratsuchenden

den des Beratungszentrums EU-Bürgerinnen und -Bürger, davon ein Großteil mit polnischer, bulgarischer, italienischer, griechischer und rumänischer Staatsbürgerschaft, was bis auf Griechisch den Sprachgruppen der Befragten entspricht.



Die größte Branche der Beschäftigten waren Dienstleistungen. Knapp 27 Prozent der berufstätigen Ratsuchenden fallen also unter diese breite Bezeichnung. Das sind unter anderem Taxifahrer, Lagerhelfer, aber auch Beschäftigte im Touristik- und Kultursektor. Weitere stark vertretene Branchen waren Nahrung und Gastronomie, Reinigung, Pflege, also vor allem Sektoren, die durch die Pandemie in unterschiedlicher Weise betroffen waren.

Hier sehen Sie unsere Topthemen in der Arbeits- und Sozialberatung. Wie bereits im Jahr 2020 ging es in der Beratung hauptsächlich um Fragen von Kündigung, Lohnzahlung und den Zugang zum Arbeitslosengeld, was die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt widerspiegelt.

HÄUFIGSTE BERATUNGSTHEMEN

| arbeitsrechtlich | sozial- und aufenthaltsrechtlich |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Kündigung• Arbeitslosengeld I• Entgelt• Arbeitsvertrag• Urlaub• Arbeitszeit• Kurzarbeit• Herausgabe von Zeugnissen, Dokumenten etc. nach Beendigung der Beschäftigung• Lohnbetrug• Arbeitssuche• Selbstständigkeit | <ul style="list-style-type: none">• Arbeitslosengeld II• Koordinierung der sozialen Systeme• Aufenthaltsstatus• Krankenversicherung• Arbeitsunfähigkeit• Wohnung (Obdachlosigkeit, WBS, drohende Wohnungslosigkeit, etc.)• Rente• Schwerbehinderung• Rehabilitationsleistungen• Arbeitserlaubnis• Sozialversicherung |

AUSWIRKUNGEN DER PANDEMIE AUS BEMA PERSPEKTIVE

Einfluss der Pandemie auf die Arbeits- und Lebensbedingungen der EU-Zugewanderten:

- Verschärfung der Prekarisierung: Aufhebung des Arbeitsverhältnisses, Lohnausfall, Missbrauch der Kurzarbeit
- Erschwerter Zugang zu sozialen Leistungen
- Folgen: Hilfsbedürftigkeit, Verschuldung, Aufnahme einer Beschäftigung unter den arbeitsrechtlichen Mindeststandards

Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf während der Pandemie:

- Hoher Bedarf an den Qualifizierungsmaßnahmen: Integration durch Qualifizierung soll auch für EU-Zugewanderte gelten
- Erschwerter Zugang zu Weiterbildung durch Anknüpfung an den Leistungsbezug und fehlende technische Kompetenzen

Rückwanderungsfragen bedingt durch Pandemie:

- Ausreise infolge der existenziellen Notlage
- Einschränkungen der Mobilität und mangelnde Harmonisierung der pandemiebezogenen Regelungen

Unsere Erfahrungen aus der Beratung stimmen weitgehend mit den Erkenntnissen der Befragung von Minor überein. Zu den Arbeits- und Lebensbedingungen der EU-Bürger während der Coronapandemie haben wir eine Verschärfung der Prekarisierung beobachtet, vor allem in den Branchen, die bereits davor als unsicher galten und durch Eindämmungsmaßnahmen stark betroffen waren, so zum Beispiel in der Gastronomie. Wir hatten eine Reihe von Anfragen von Menschen, die eine fristlose Kündigung erhalten haben oder die gezwungen waren, Aufhebungsverträge zu unterzeichnen. Damit wurde die Lohnzahlung sofort eingestellt, und auch der Zugang zu den Leistungen wurde versperrt. Die Folgen waren unter anderem Hilfsbedürftigkeit und Verschuldung, womit die Menschen bis jetzt zu kämpfen haben.

Aber auch in sogenannten systemrelevanten Branchen haben sich die Arbeitsbedingungen wegen des erheblichen Arbeitsdrucks verschlechtert. Mangelnder Arbeitsschutz und die Überschreitung der zulässigen Arbeitszeiten waren einige der Folgen. Der finanzielle Ausgleich für diese zusätzliche Belastung wurde in den meisten Fällen nicht gewährt. Auch die Beantragung des Arbeitslosengeldes war für unsere Zielgruppe mit neuen Zugangsbarrieren verbunden. Die Bundesagentur war wie viele andere Stellen geschlossen. Die Inanspruchnahme von überwiegend telefonischer und digitaler Beratung war für die Ratsuchenden wegen der Sprachbarriere sehr schwierig. Wie Ratsuchende uns berichtet haben, wurde die Dolmetscherhotline der Bundesagentur von den Vertretern der Arbeitsverwaltung nicht initiativ angeboten und eingeschaltet.

Zur Frage des Bedarfs an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen: Allgemein beobachten wir seit Jahren, dass der Bedarf an der Weiterbildung unter den Ratsuchenden insbesondere aus neuen EU-Staaten im Vergleich mit anderen Migranten besonders hoch ist. Vor allem bezieht sich das auf den Spracherwerb, aber auch auf die Anerkennung und Anpassung von vorhandenen Kompetenzen.

In der Pandemie wurde das bei vielen von unseren Ratsuchenden sichtbar, die zum Beispiel insbesondere in Minijobverhältnissen oder in helfenden Berufen gearbeitet haben. Sie haben uns mitgeteilt, dass sie nach der Pandemie nicht mehr in diese Branche zurückkehren möchten, und es war klar, dass sie ohne zusätzliche Maßnahmen diese prekären Beschäftigungen nicht verlassen können. Die Anzahl der Verweise an die Beratung Bildung und Beruf hat im letzten Jahr bei uns sichtbar zugenommen.

Wenn es um den Zugang zu konkreten Weiterbildungsangeboten geht: Kostenlose Qualifizierungsangebote sind an den Leistungsbezug geknüpft. Das bedeutet, dass nur ein Teil von unseren Ratsuchenden sie in Anspruch nehmen konnten. Der zweite Punkt ist, dass für die Wahrnehmung der Kurse, die digital angeboten wurden, einem Teil der Ratsuchenden die notwendigen technischen Kompetenzen fehlten.

Zum Schluss möchte ich gerne etwas zu den Rückwanderungsfragen sagen, die in der Befragung von Minor auch thematisiert wurden. Ein Teil der Ratsuchenden hat Berlin während der Pandemie verlassen, wegen des Verlustes der Arbeit, aber vor allem wegen des infolgedessen erfolgten Verlustes der Unterbringung. Gründe, die uns benannt wurden, gab es auch bei der Beantragung von sozialen Leistungen, aber auch durch die andere Situation in den Herkunftsländern. In Ländern wie zum Beispiel Bulgarien waren die Lockdowns nicht so weitgehend. Damit haben sich die Menschen entschieden, diese schwierige Zeit dort mit der Familie zu überbrücken.

Die schwankende Stimmung bezüglich Bleibeabsichten, die in der Minor-Studie thematisiert wurde, können wir gut nachvollziehen. Viele, insbesondere jüngere Zugewanderte, waren es vor der Pandemie gewohnt, ein sehr mobiles Leben zwischen mehreren EU-Ländern zu führen, mit einem Job in Berlin, einer selbständigen Tätigkeit im Ausland und mit der Familie in einem dritten Land. So eine Lebensart verlangt selbstverständlich nach viel Mobilität. Mit dem Pandemiebeginn war das einfach nicht mehr möglich. Die Gründe waren Reiseeinschränkungen, aber auch die fehlende Harmonisierung von bestimmten pandemiebezogenen Regelungen. Zum Beispiel wurden die Bescheinigungen, die von den ausländischen Gesundheitsbehörden bezüglich der Quarantäne ausgestellt wurden, in Deutschland nicht anerkannt. Man konnte auf dieser Grundlage keine Entschädigung bekommen. Ich kann nicht sagen, ob das eine längerfristige Wirkung auf die Rückwanderungsabsichten haben wird. Auf jeden Fall wurde das Vertrauen in die grenzenlose Freizügigkeit, das in den letzten Jahren aufgebaut wurde, dadurch geschwächt. In dem Sinne finde ich, dass die Pandemie auch etwas Gutes gebracht hat, weil sie bestimmte Bedarfe zum Vorschein gebracht hat. – Das war es von meiner Seite. Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit!



Vorsitzende Laura Neugebauer: Vielen Dank! – Dann habe ich die erste Meldung, und zwar von Frau Brychcy.

Franziska Brychcy (LINKE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank an die Anzuhörenden für die interessanten Ausführungen! Ich würde gern Herrn Dr. Pfeffer-Hoffmann fragen, wie die aktuelle Situation sich jetzt darstellt. Sie hatten ja zum Schluss einen Ausblick gegeben. Mich würde natürlich interessieren, welche Hindernisse es für die berufliche Neuorientierung gibt. Sie hatten das ja auch dargestellt, zum Beispiel für das Gastgewerbe, weil die Gastronomie von Corona sehr betroffen war. Welche Hindernisse bestehen aus Ihrer Sicht für die berufliche Neuorientierung für EU-Bürgerinnen und -Bürger beziehungsweise für die Weiterbildungen? – Sie sprachen an, dass zum Beispiel berufsbegleitende Sprachkurse und Integrationskurse ein Problem sein können; Integrationskurse mit Blick auf Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger. Das wollte ich gern nachfragen.

Dann sprachen Sie an, dass es spezielle Gruppen gibt, wie zum Beispiel aus Polen, Frankreich und Italien, wo sich eine Fluktuation zeigt. Warum ist das aus Ihrer Sicht der Fall? Ist das wegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, oder geht es da auch um fehlende Qualifikationen? – Denn eigentlich kann man sich das ja kaum vorstellen. Vielleicht haben Sie Erkenntnisse zu diesem Punkt.

Dann wollte ich noch mal etwas zu den unter-25-jährigen Menschen fragen, die noch nicht so viel Berufserfahrung haben. Haben Sie Erkenntnisse, dass sie durch die Prekarisierung, durch prekäre Arbeitsverhältnisse insbesondere betroffen sind?

Zum Schluss hatten Sie dargestellt, dass es bezüglich der Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürger aus der Ukraine erste Vorbereitungen gibt. Ich wollte nachfragen, ob es Erkenntnisse gibt, dass die Qualifikation der Menschen sich von den Menschen unterscheidet, die wir im EU-Raum haben. Gibt es dazu schon Fakten oder gewisse Grundlagen?

Den Senat würde ich noch mal bezüglich der Anerkennung der Qualifikationen fragen, ob es schon erste Überlegungen gibt, welche Schnellverfahren man hier vielleicht anstreben kann, damit Menschen aus der Ukraine, die nicht EU-Bürgerinnen und -Bürger sind, aber hierherkommen, schnell die Möglichkeit haben, in den Arbeitsmarkt einzumünden, und ob beschleunigte Anerkennungsverfahren dabei eine Rolle spielen können. Gibt es dazu erste Überlegungen?

An den Senat generell noch die Frage nach der Steuerung: Wir haben heute hier etwas zum Instrument der Beratungsstellen gehört. Welche anderen Möglichkeiten gibt es seitens des Senats, hier steuernd einzugreifen, damit die Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt auch für EU-Bürgerinnen und -Bürger abgebaut werden?

Frau Fijarczyk wollte ich bezüglich der Neuorientierung und Weiterbildung etwas fragen; Sie sprachen es ja an: Was sind die Hindernisse an dieser Stelle? – Sie hatten angesprochen, dass zum Beispiel, wenn man nicht im Leistungsbezug ist, also bevor man in die Arbeitslosigkeit mündet, keine Weiterbildung zur Verfügung steht, jedenfalls nicht kostenfrei. Wie kann man hiermit umgehen? – Denn wir wollen ja gar nicht, dass die Menschen arbeitslos werden und dann erst die Möglichkeit der Weiterbildung nutzen, sondern eigentlich schon in der Umorientierung, wenn sie sagen, dass sie in diesem Bereich nicht mehr arbeiten möchten. – Danke schön erst mal!

Vorsitzende Laura Neugebauer: Dann als Nächstes Frau Dr. Kahlefeld – bitte!

Dr. Susanna Kahlefeld (GRÜNE): Vielen Dank! – Bei den Europathemen ist es so, dass es meistens Querschnittsthemen sind, die alle Ressorts betreffen. Das sieht man auch hier. Wir hätten dieses Thema natürlich auch im Ausschuss IAS oder im Wirtschaftsausschuss aufrufen können. Die Antworten, die wir hier bekommen, müssen wir dann in die anderen Ausschüsse und die anderen Ressorts weitertragen. Es ist aber trotzdem, glaube ich, richtig, dass wir uns hier die Zeit dafür nehmen.

In diesem Sinne meine Frage nach dem Zusammenhang zwischen Branchen und Nationalität, und zwar nicht, weil ich davon ausgehe, dass bestimmte Leute bestimmte Dinge besonders gut können, sondern es ist ja tatsächlich so, dass sich erstaunlicherweise in bestimmten Branchen bestimmte Nationalitäten mehr wiederfinden. Wenn man das weiß, kann man die Bedarfe besser erfüllen. Deswegen frage ich danach. Sie hatten das mit der Gastronomie schon gesagt.

Mich würden drei weitere Bereiche noch besonders interessieren. Das eine ist der IT-Bereich. Ich vermute, dass der Bereich relativ wenig betroffen war, weil wir ja plötzlich alle zu Hause

gearbeitet haben und eigentlich so gearbeitet haben, wie ITler normalerweise arbeiten. Wie ist es auf dem Bau gewesen? – Ich hatte den Eindruck, dass trotz Corona sehr viel weiter gebaut worden ist. Ich frage deshalb nach dem Bau, weil wir es in der Baubranche auch ganz stark mit Ausbeutung zu tun haben. Wie sind da die Entwicklungen? Ist das schlimmer geworden? Ist das besser geworden? Ist das gleich geblieben?

Zum letzten Bereich, weil wir hier auch im Ausschuss für Kunst sind: Gibt es Erkenntnisse über Menschen, die im Bereich Kunst tätig sind, in welchem Genre auch immer? – Wie gesagt, ich frage das, weil sich, je nachdem, was Sie antworten, daraus natürlich der Aufbau von Beratungsstrukturen und Unterstützungsstrukturen ergeben würde. Es lassen sich Bedarfe identifizieren, bis hin zur Anerkennung von vorhandenen Abschlüssen, die auch in die verschiedenen Ressorts gehören und nicht nur hierhin.

Eine Frage noch an Frau Fijarczyk, auch nach zwei Branchen, vor allem an Sie die Fragen: Wie hat sich das für Sie auf dem Bau dargestellt? Wie war die Situation in der Pflege? Sind da auch Fälle bei Ihnen untergekommen? Wie sah es mit der Wohnungslosigkeit aus? – Wir haben es ja häufig mit Wohnungslosigkeit von Menschen zu tun, die von Arbeitsausbeutung betroffen waren. Haben Sie da Tendenzen feststellen können? Wenn ja, wo? Bei welchen Branchen?

Vorsitzende Laura Neugebauer: Herr Kluckert – bitte!

Florian Kluckert (FDP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Herr Dr. Pfeffer-Hoffmann, ich habe eine Frage an Sie. Wir hatten heute Morgen schon den Gesundheitsausschuss im Abgeordnetenhaus. Ich bin auch gesundheitspolitischer Sprecher meiner Fraktion. Es ging da um die Gesundheitsversorgung von Kindern und Jugendlichen in Berlin, wo es einen ganz großen Mangel gibt. Dieser Mangel kommt vor allem durch fehlende Pflegekräfte zustande. Jetzt ist es so: Wenn viele Menschen aus der Ukraine nach Berlin flüchten, auch viele mit Kindern, ist ein gesteigerter Bedarf da. Es gibt aber natürlich auch das Potenzial, weil ja auch dort Pflegekräfte tätig waren, die nun geflüchtet sind. Wie könnte man das nutzen, um das hier miteinander zu verknüpfen, vielleicht auch für den Pflegemangel in Berlin die Fachkräfte gleich anzuwerben, sodass sie hier jobmäßig gut versorgt unterkommen können?

Vorsitzende Laura Neugebauer: Herr Meyer, Sie haben das Wort!

Sven Meyer (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Ich hoffe, ich habe alle Fragen, die jetzt gestellt wurden, abgehakt; es kamen jetzt ja ganz viele. Falls ich eine doppelt stelle, möchte ich mich entschuldigen. Sie hatten gesagt – vielen Dank für die Darstellung –, dass die Zufriedenheit sehr stark in den Branchen schwankt. Mich würde dazu interessieren, welche Branchen das sind, in denen das so extrem schwankt. Weiß man ungefähr, welche Gründe es dafür gibt?

Sie sagten, dass die Abwanderung vor allem Frauen betrifft. Mich würde interessieren, warum das so ist, was es für einen Hintergrund gibt.

Die letzte Frage, die bei mir noch übrig ist, ist eine Frage bezüglich der Ausbildung. Gibt es eigentlich Zahlen zu dem Zuzug aus anderen EU-Ländern in die dualen Ausbildungssysteme? Wie sah das bisher aus? Gibt es viele junge Leute, die zur Ausbildung nach Berlin kommen,

so wie Menschen, die zum Studium nach Berlin kommen? – Ich kenne das tatsächlich eher weniger. Warum ist das so? Was kann man da machen? – Danke!

Vorsitzende Laura Neugebauer: Jetzt noch mal eine Meldung von Frau Brychey!

Franziska Brychey (LINKE): Ich habe leider ein paar Fragen vergessen. Deswegen wollte ich Frau Fijarczyk noch mal fragen, wie denn das Angebot gerade für Weiterbildung und Qualifikation für EU-Bürgerinnen und -Bürger ist. Reicht das aus? Hat das während der Pandemie ausgereicht? Wie ist der Stand jetzt?

Dann sprachen Sie noch mal die Hotline der Arbeitsagentur an. Ich wollte nachfragen, ob es hier auch spezielle Angebote für EU-Bürgerinnen und -Bürger gibt und ob diese Hotline auch so barrierefrei – auch sprachbarrierefrei – ist, dass man die entsprechend nutzen kann. – Danke!

Vorsitzende Laura Neugebauer: Dann sehe ich jetzt keine weiteren Meldungen. Ich gebe den beiden Anzuhörenden sowie Frau Knuth nun die Möglichkeit, auf die Fragen zu antworten. Ich würde vorschlagen, wir fangen in derselben Reihenfolge wie vorhin an. – Herr Dr. Pfeffer-Hoffmann, Sie haben das Wort!

Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann (Geschäftsführer von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH): Vielen Dank! – Ich hoffe, dass ich alle Fragen richtig verstanden habe. Zunächst eine Frage von mir: Wie viel Zeit habe ich?

Vorsitzende Laura Neugebauer: Jetzt haben Sie gerade keine Begrenzung. Aber wir haben trotzdem ein Ende der Sitzungszeit irgendwann.

Dr. Christian Pfeffer-Hoffmann (Geschäftsführer von Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH): Alles gut! Keine Sorge! Ich will gar nicht so viel dazu sagen, sondern ich würde mich freuen, wenn es dann noch mal Nachfragen gibt. Ich versuche, kurz zu antworten, und wenn es noch Nachfragen gibt, antworte ich gern. Vielleicht können wir uns, wenn Frau Fijarczyk und Frau Knuth geantwortet haben, noch mal wechselseitig ergänzen. Das wäre zu einigen der anderen Fragen ganz gut. Wir können alle drei, glaube ich, ganz gut dazu etwas sagen.

Die erste Frage ging dahin, welche Hindernisse bei der beruflichen Neuorientierung es gibt. Die Gastronomiebranche war als Beispiel genannt. Das Wichtigste aus meiner Sicht besteht darin, dass wir einen sehr starken Druck haben, sofort in die Erwerbsarbeit zu gehen. Sie wissen, dass EU-Zugewanderte aufgrund des Freizügigkeitsrechts in den ersten fünf Jahren darauf angewiesen sind, zu arbeiten, um das Freizügigkeitsrecht wahrnehmen zu dürfen. Das heißt, wenn ein Job verloren geht, müssen sie einen anderen haben, um hierbleiben zu können. Das bedeutet, dass sie nicht einfach in eine Bildungsphase gehen können, sondern dass sie stark darauf angewiesen sind – im Gegensatz übrigens zu anderen Zugewanderten –, immer auf dem Arbeitsmarkt zu bleiben. Das erzeugt aus meiner Sicht den Druck, dass Weiterbildungs- und auch Sprachlernsysteme noch viel stärker auf berufsbegleitende Möglichkeiten umgestellt werden müssen. Dem ist an vielen Stellen nicht so.

EU-Zugewanderte haben zum Beispiel nachrangigen, aber angesichts des Angebots derzeit freien Zugang zu Integrationskursen – – oder vor der Zuwanderung aus der Ukraine. Deren Anteil ist zwar gestiegen, aber die absoluten Zahlen sind in den letzten Jahren gesunken. Das heißt, obwohl wir mehr EU-Zugewanderte in Deutschland hatten, ist der Integrationskurs weniger wahrgenommen worden. Das hat neben Kosten, die dabei eine Rolle spielen, aus unserer Sicht vor allem damit zu tun, dass das im Allgemeinen Vollzeitmaßnahmen tagsüber sind.

Das ist die eine Geschichte. Dann haben wir bei Weiterbildungsbedarfen meistens eine Menge an Voraussetzungen. Oft gibt es Sprachanforderungen an Weiterbildungen, die sie erst mal überhaupt erfüllt haben müssen. Wenn sie vorher in der Gastronomiebranche gearbeitet haben, haben sie die Sprachkenntnisse aber vielleicht nicht. Es gibt noch vielfältige, sich verschärfende Faktoren, die es notwendig machen, in eine gute Begleitung reinzugehen, und es braucht eine gute Diversifizierung der Maßnahmen. Vielleicht kann man auch mal darüber nachdenken, ob man bestimmte Weiterbildungsmaßnahmen im beruflichen Bereich in mehreren Sprachen anbieten könnte.

Dann hatten Sie gefragt, warum einige Gruppen mehr weggehen oder den Arbeitsplatz wechseln als andere. Dazu ist zum einen zu sagen, dass EU-Zugewanderte sowieso viel mobiler sind als andere Zuwanderungsgruppen. Wenn es an der einen Stelle nicht klappt, können sie auch woanders hingehen. Das ist der große Vorteil der Freizügigkeit. Das ist aber auch der große Nachteil, wenn man keine guten Angebote an einer Stelle hat. Wir haben in der Eurokrise eine ganze Menge an Umlenkungseffekten gehabt, die in der Migrationswissenschaft sehr gut nachgewiesen sind. Viele EU-Zugewanderte aus Osteuropa, die wir hier als Zuwanderung erlebt haben, sind ursprünglich aus Italien und Spanien hierhergekommen und nicht unbedingt direkt aus ihren Herkunftsländern. Das ist das, was ich mit den Umlenkungseffekten meine. Wenn sie teilweise aus Frankreich kommen, teilweise auch aus Italien, haben sie durchaus die Möglichkeit, ganz gut auf andere Arbeitsmärkte auszuweichen; aus Polen erst recht, auch angesichts des demografischen Wandels in den Herkunftsländern. Wenn sie irgendwo ihren Job verlieren, können sie also, vor allem wenn sie Fachkraft sind, gut wechseln. Auf der anderen Seite spaltet sich das. Wir haben natürlich auch eine ganze Menge an Menschen, die in dem Moment, wo sie ihren Job verlieren, ihre Wohnung verlieren und dann tatsächlich von einer extremen Prekarisierung und auch Wohnungslosigkeit betroffen sind. Das hatten Sie schon angesprochen.

Bei den U25 kann ich jetzt aus den Zahlen – zumindest aus dem Kopf heraus – nicht sagen, dass die ganz besonders betroffen sind. Man muss aber immer noch mal sagen, dass man im Bereich U25 eine ganze Menge an Zugewanderten hat, die vor allem zu Bildungszwecken hier sind, die ihre ersten Berufserfahrungen im Ausland sammeln wollen und nicht unbedingt mit einer dauerhaften Perspektive hergekommen sind. Da ist eine höhere Fluktuation auch normal, weil sie mit den Lebenszielen in Einklang steht.

Dann war die Frage, wie sich die Qualifikationsstruktur von Ukrainern und Ukrainerinnen versus EU-Raum unterscheidet. Das kann man derzeit noch nicht abschließend sagen und wird es noch lange nicht sagen können. Das hat zwei Gründe. Natürlich sind in der Ukraine im Vergleich zu anderen Drittstaaten viel höhere Qualifikationsniveaus und auch Berufsabschlüsse vorhanden. Auf der anderen Seite unterscheiden sich Migrierende immer von der Herkunftsbevölkerung sehr stark. Keiner – ich erst recht nicht – will eine Voraussage treffen, wie diese voneinander abweichen. Das muss man tatsächlich noch abwarten. In ein paar Mo-

naten oder sogar erst in einem Jahr wird man wissen, mit welcher Struktur Menschen hierhergekommen sind, außer dem, was wir jetzt schon wissen, dass es derzeit vor allem Frauen und Kinder betrifft. Es gibt derzeit noch eine ganze Menge Fragen, welche Qualifikation sie haben. Da sie an vielen Stellen nicht durch das BAMF laufen werden, werden diese Zahlen viel später kommen als an anderer Stelle, weil wir die Arbeitserlaubnisse nicht über die BA bekommen werden, wie wir es jetzt wahrscheinlich wissen, was zur Beschleunigung an sich gut ist. Die Zahlen dazu werden wir aber sehr spät bekommen.

Es gab, glaube ich, noch eine Frage zur Anerkennung von Qualifikationen. Dazu nur ganz kurz: Derzeit sind dabei erhebliche Beschleunigungen geplant. Ich bin sehr skeptisch, ob die einsetzen werden. Die Bundesregierung plant derzeit, dass aufgrund von Fallgruppenarbeit usw. in einem Monat Anerkennungen ausgegeben werden. Das fände ich eine Revolution des Systems. Mit den anerkennenden Stellen ist das bisher nicht möglich gewesen. Da Sie die Frage nach der Pflege gestellt haben, ziehe ich die an der Stelle vor. Pflege ist ein reglementierter Beruf. Das wird erst mal die zentrale Hürde sein. Wer erkennt eigentlich welche Berufsqualifikationen an? – Wir brauchen examinierte Pflegekräfte. Die Gefahr besteht an ganz vielen Stellen darin, dass im Pflegehelferbereich und vor allem in der sogenannten dritten Säule des Pflegesystems, der häuslichen Pflege, den Live-Ins, ganz viel angeworben wird und dort prekäre Arbeitsverhältnisse und Ausbeutungsverhältnisse entstehen. Ich wäre noch sehr skeptisch dazu, wie viele Pflegekräfte aus der Ukraine tatsächlich hier auf Dauer auf dem Arbeitsmarkt landen. Das hängt sehr stark davon ab, ob es eine Rückwanderung gibt. Dann wird es auch in der Ukraine einen ganz starken Bedarf an Pflegekräften geben und demzufolge auch zu Recht einen starken Wunsch, dorthin zu gehen.

Ich bin sehr skeptisch gegenüber den in der jetzigen Situation schon absehbaren Bewegungen, alle möglichen Angebote zu machen, wie gesagt, aus den zwei Gründen. Zum einen funktioniert die schnelle Integration meist unterqualifiziert und führt zu Abbrüchen. Das haben wir bisher in der Pflege ganz stark gesehen. Wenn Leute, die gut ausgebildet sind, in der Pflege schlecht behandelt werden, gehen sie wieder, denn sie können woanders hingehen. Das haben wir derzeit reihenweise gesehen.

Das Zweite ist: Ich bin mir wegen der bisherigen Dauer der Anerkennungsverfahren unsicher, wie viel examinierte Pflegekräfte in der Ausgangsgruppe, die jetzt kommt, dabei sind. Ich weiß nicht, wie schnell sie anerkannt werden, wie schnell sie genug Deutsch können. Sie brauchen für die Zulassung entsprechende Deutschkompetenzen. Daran wird es jetzt in den ersten Monaten zum Teil ganz schnell scheitern. Denn die Integration in den niedrigqualifizierten Pflegesektor ist keine dauerhafte Alternative. Das ist das Problem, das wir derzeit haben. Sie brauchen mindestens B2, um als anerkannte Pflegekraft arbeiten zu können. Trotzdem liegen natürlich Chancen darin. Aber derzeit sehe ich eher die Risiken. Wir haben jetzt schon Agenturen, die für häusliche Pflege vermitteln und sagen – das hatte ich vorhin schon gesagt –, wir werden jetzt ganz viele Live-Ins haben, 24-Stunden-Betreuungskräfte, die billig in den Familien arbeiten. Das ist nicht das, was wir für das Pflegesystem, für die Gesundheitsversorgung brauchen.

Dann hatte Frau Kahlefeld zum Zusammenhang zwischen Branchen, Corona und Herkunftsländern gefragt. Zur Gastronomie hatten wir das schon besprochen; sie hatte auch selber darauf hingewiesen. Im IT-Bereich ist es so, dass wir keinen wirklichen Abbruch der Zahlen sehen können. Der Bereich ist sehr stabil und läuft auch in Englisch, er ist nicht abhängig von

Deutschkenntnissen. Der Bereich ist damit sehr offen. Was wir aber gesehen haben, ist natürlich, dass wir im IT-Bereich über eine plattformökonomische Arbeit und Remotearbeit ganz stark eine Verlagerung der Arbeit in alle Welt und zunehmend weniger eine ortsabhängige Arbeit in diesem Sektor haben. Das muss man an der Stelle vielleicht im Hinterkopf behalten. Der Bausektor hingegen ist total ortsabhängig, bisher mindestens noch. Da ist keine Einschränkung zu sehen. Der Bausektor hat keine wirklich starken Arbeitsplatzverluste gesehen, sondern hat weiter geboomt, auch während der ganzen Coronazeit.

Sie hatten nach Kunst und Medien gefragt. Dazu kann ich relativ wenig sagen. Medien habe ich selber hinzugefügt, Sie hatten nach Kunst und Kultur gefragt. – Ach so, Sie hatten nach Herkunftsländern gefragt. Im IT-Bereich gibt es eine Zuwanderung vor allem aus Westeuropa, aber eigentlich aus allen Ländern; das ist relativ breit gestreut. Beim Bau gibt es weiterhin einen starken Schwerpunkt auf Osteuropa, vor allem polnisch, bulgarisch, rumänisch, kroatisch. Bei Kunst, Kultur und Medien kann ich nur sagen, dass es unter den Französischen und Franzosen einen sehr großen Anteil gibt, der im Medien-, IT- und Kultursektor arbeitet. Das sind aber von allen Zuwanderungsgruppen in Berlin auch die, die auf dem Arbeitsmarkt sozusagen am wenigsten benachteiligt sind. Das kann man an der Stelle schon sagen. Die haben dafür aber eine hohe Fluktuation, passend zum Sektor. Mehr wage ich derzeit nicht so schnell zu sagen.

Herr Meyer fragte nach der schwankenden Zufriedenheit nach Branchen. Das hat im Wesentlichen etwas mit den Arbeitsbedingungen zu tun. Jegliche Untersuchungen, die wir zur Frage der dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt haben, sagen immer wieder, dass die qualifikationsentsprechende Integration das Entscheidende ist – wenn sie der eigenen Berufsbiographie entspricht. Das ist ein großes Problem. Wir haben viel Zusammenarbeit mit Jobcentern und Arbeitsagenturen bundesweit, die wir zum Teil zur Arbeitsmarktintegration von Frauen, von Migrantinnen beraten. Die zentrale Frage ist immer: Wird dazu beraten, was die Menschen an Eigenmotivation mitbringen, oder wird nach Bedarf beraten? – Wenn man aus einem technischen Beruf kommt und nur in der Pflege oder in der Reinigung Angebote bekommt, dann entstehen auf Dauer die Abbrüche. Das ist so ein bisschen immer wieder das Thema. Damit hängt die schwankende Zufriedenheit nach Branchen ganz stark davon ab, wie viele Überqualifizierte unter ihrem Qualifikationsniveau arbeiten und wie viel schlechte Arbeitsbedingungen, gerade durch Corona, in den Branchen dazugekommen sind oder nicht, wie viel Unsicherheit dazugekommen ist.

Zur Abwanderung von Frauen gab es eine Frage. Frauen sind zum Teil mobiler als Männer und zum Teil besser ausgebildet. Sie sind zum Teil inzwischen auch – wir werden das jetzt auch bei der Ukrainezuwanderung sehen – sogar, im Gegensatz zu anderen Migrationsbewegungen, in der Mehrheit. Das betrifft zum Beispiel auch Menschen aus Polen. Das ist recht spannend, denn normalerweise sind in den meisten anderen Zuwanderungsgruppen Männer überrepräsentiert. Da Polen aber unsere größte Zuwanderungsgruppe ist, betrifft es sie zum Beispiel mehr.

Dann war noch die Frage nach dem Zugang zum Ausbildungssystem. Darüber könnte ich jetzt lange erzählen. Ich will es kurz halten. Es funktioniert derzeit sehr schlecht. Es sind sehr geringe Zahlen. Ich habe die Zahlen für Deutschland dabei, aber nicht für Berlin. Die stehen in dem Buch. Wenn jemand eins dieser Bücher haben will – ich habe die extra mithergeschleppt; „EU-Migration nach Deutschland“ –, bitte!

Wie gesagt, es sind sehr geringe Zahlen. Das hat etwas damit zu tun, dass das Ausbildungssystem, das duale Ausbildungssystem vor allem, immer noch nicht gut mit Zuwanderung klarkommt. Ich weiß nicht, ob jemand von Ihnen noch dieses Programm MobiPro-EU, das sich sehr stark damit beschäftigt hat, junge Menschen aus der EU in das deutsche Berufsausbildungssystem zu holen. Das haben wir als Minor damals koordiniert und auch die Qualitätsentwicklung gemacht. Es ist deshalb supraaufwendig, weil erstens die Berufsschulen immer noch nicht mit der Vielfalt und den mangelnden Sprachkenntnissen klarkommen, also Sprache immer wieder als ganz starke Hürde.

Das Zweite ist, dass das Berufsausbildungssystem tatsächlich diesen Schritt aus meiner Sicht noch nicht ausreichend gegangen ist, in Berlin vielleicht sogar mehr als in anderen Ländern, zu sagen: Wir nehmen direkt aus dem Ausland auf, weil Sie dann auch bei dem sich entwickelnden Arbeitsmarkt, den wir haben, für Zugewanderte aus anderen Ländern eine starke Konkurrenz haben, doch hier in die Arbeit zu gehen, weil die meisten, die in das duale Berufsausbildungssystem zumindest in diesem Programm gegangen sind, hatten vorher schon eine Ausbildung abgeschlossen. Sie hatten zum Teil schon studiert. Sie sind aufgrund der Arbeitsmarktlage in den eigenen Ländern hier in die Berufsausbildung gegangen, um darüber einzusteigen. Wenn sich aber der Arbeitsmarkt gut entwickelt, haben sie eine Alternative, auch wieder auszusteigen und zu besseren Löhnen das zu tun. Dann ist dem Berufsausbildungssystem zum Teil nicht gedient, aber Migration setzt derzeit immer noch hauptsächlich an der zweiten Schwelle ein, als nach dem Berufsabschluss im Herkunftsland.

Man kann da sehr viel mehr machen, aber das ist richtig aufwendig. Ich würde das immer unterstützen, denn theoretisch ist das duale Ausbildungssystem natürlich total toll, weil Sie Pädagogik und Betrieb zusammen haben. Das müsste sich für Integration und Zuwanderung eigentlich sogar besonders eignen. Sie haben massenweise Stützsysteme da mit drin von ausbildungsbegleitenden Hilfen über alle möglichen Assistenzsysteme usw. Das bekommen Sie alles durchaus mit rein. Es ist auch inzwischen ganz viel Erfahrung damit da. Es ist aber ein Problem, dass Sie dann junge Leute stärker betreuen müssen, was das Wohnen, was die Freizeitintegration und so etwas betrifft, und das haut oft nicht hin. Die jungen Leute gehen oft – wie gesagt, wir haben das viel begleitet – aus Heimweh wieder weg oder deshalb, weil dann die Arbeitsbedingungen doch schlecht sind und weil dann natürlich eher Leute auch – Es geht auch um Matching, ob jemand vom Land kommt und in der Großstadt ist oder umgekehrt. – Ich glaube, das war es. Zur Hotline der BA, zur Dolmetscher-Hotline, kann ich später noch etwas sagen, aber ich glaube, die Frage ging an Monika Fijarczyk.

Vorsitzende Laura Neugebauer: Dann würde ich jetzt Frau Fijarczyk das Wort geben.

Monika Fijarczyk (Teamleitung Arbeitsrecht des Berliner Beratungszentrums für Migration und Gute Arbeit – BEMA) [zugeschaltet]: Danke! – Danke auch für die Fragen! Wenn es um die Frage bezüglich der Weiterbildungsangebote für EU-Zugewanderte geht, kann ich mich nur Herrn Pfeffer-Hoffmann bezüglich der Erwerbsarbeit anschließen. Es ist tatsächlich so, dass sie im Vordergrund steht für die meisten EU-Bürgerinnen und EU-Bürger, nicht zuletzt aus dem Grund, dass sie erst nach einem Jahr ununterbrochener Beschäftigung bleibeberechtigt sind. In diesen prekären Berufen, in denen die Leute arbeiten, ist es schwierig, dieses eine Jahr zu erreichen. Es reicht, dass man erkrankt und gekündigt wird; dagegen ist man nicht geschützt. Es ist eine schwierige Frage. Das beeinflusst auf jeden Fall die Situation. Die Leute wollen die Erwerbsarbeit zugunsten des Anerkennungsverfahrens nicht abbrechen.

Aus unserer Sicht wäre es am besten, wenn sie in diese prekäre Beschäftigung gar nicht erst kommen, wenn sie bereits bei der Vermittlung und Anwerbung in Deutschland in richtige Jobs vermittelt werden. Also die Rolle berufsbegleitender Anerkennung und Anpassung und Sprachkurse könnten die Frage lösen. Ich habe zum Beispiel aus Brandenburg von einem Projekt gehört, bei dem die Fachkräfte am Bau im Rahmen der Beschäftigung zeitweise auch Sprachkurse an der Arbeitsstelle bekommen haben. Das hat sich auch ganz gut bewährt.

Sie haben auch gefragt, ob die Angebote dazu ausreichend sind in Berlin. – Wir haben eine ganz gute Zusammenarbeit aufgebaut mit Beratung zu Bildung und Beruf und bekommen ein sehr gutes Feedback von unseren Ratsuchenden. Ich kann leider nicht sagen, wie die Kapazitäten dieser Beratungsstellen sind. Ich kann sagen, dass wir darauf verweisen mit guten Ergebnissen. Dort bekommen die Leute individuell zugeschnittene Einschätzungen von der Qualifizierung und Unterstützung bei der Vorbereitung, der Verweise an die Qualifizierungskurse, und da fängt die Hürde an. Für solche längerfristigen Coachings, die es auch für Migranten in ihrer Sprache gibt, braucht man Vermittlungsgutscheine vom Jobcenter, von der Bundesagentur für Arbeit, und damit fängt die Hürde an. Ich höre häufiger von unseren Ratsuchenden das Dilemma: Muss ich meine Arbeit wirklich abbrechen, damit ich mich weiter qualifizieren kann? – Hier besteht Bedarf an berufsbegleitenden bzw. an kostenlosen Angeboten für die Menschen.

Dolmetscher-Hotline: Zurzeit arbeitet die Bundesagentur überwiegend als Hotline, und das funktioniert ganz gut für diejenigen, die die deutsche Sprache beherrschen. Leider ist das für unsere Ratsuchenden eine große Sprachbarriere, und dafür wurde die Dolmetscher-Hotline eingerichtet, weil EU-Bürger einen diskriminierungsfreien Zugang zu den Angeboten der Arbeitsverwaltung haben. Das hat ziemlich gut funktioniert, als die Stellen der Bundesagentur eröffnet waren. Da konnte man vor Ort mit – – [akustisch unverständlich] – sich stellen, oder vor Ort konnte man einen einfachen Zugang zu dieser Dolmetscher-Hotline bekommen. Leider berichten uns Ratsuchende, dass in der aktuellen Situation, wenn sie telefonisch Kontakt mit der Bundesagentur für Arbeit aufsuchen, ihnen diese Möglichkeit oft nicht gegeben wird. Häufig erfahren sie gar nichts davon, dass, wenn sie die Sprache nicht können, es möglich wäre, die Dolmetscher-Hotline einzubinden. Das sind natürlich Einzelfälle. Es gibt auch Stellen der Bundesagentur, wo das gut funktioniert und richtig umgesetzt wird, aber nach unserer Erfassung immer zu selten.

Ich weiß nicht, ob die Frage bezüglich der Anerkennung der Qualifizierung von ukrainischen Fachkräften an mich gerichtet war, aber ich würde gerne dazu etwas beitragen. Es gibt bereits jetzt Onlineforen, wo sich Vermittlungsangebote von den Firmen speziell an die Geflüchteten aus der Ukraine richten. Das ist begrüßenswert. Die Arbeitsbedingungen, die dort angeboten werden, sind leider unmöglich. Es werden Ingenieure und Mathematiker gesucht, denen eine Vergütung von 2 000 Euro brutto monatlich angeboten wird. Da sehen wir eine große Gefahr. Natürlich war diese sofortige Zulassung zum Arbeitsmarkt ganz wichtig, um zum Beispiel undokumentierter Arbeit entgegenzuwirken. Aber gleichzeitig gibt es keine Stelle, die bei der Arbeitsaufnahme die Arbeitsbedingungen kontrollieren wird. Es ist unsere Befürchtung, dass diese Zwangslage der Menschen ausgenutzt wird.

Auch bezüglich der Anerkennung von Pflegekräften: Wir haben bereits in der Vergangenheit Erfahrungen mit Pflegekräften aus den südamerikanischen Ländern gemacht. Es wurde ihnen ein Sprachkurs angeboten und die berufsbegleitende Anerkennung, wobei die Konstruktion

der Verträge auch nicht ganz transparent war. Wir waren auch konfrontiert mit sittenwidrigen Verträgen, etwa in der Situation, wenn aus wichtigen persönlichen Gründen die Pflegekraft die Anerkennungsprozesse abbrechen wollte und sie gezwungen war, hohe Strafen zu zahlen. Da müsste man sich Gedanken machen, wenn ein Programm zum Beispiel für beschleunigte Anerkennung entsteht, dass man auch solche Situationen vermeidet.

Es gab auch die Frage zu der Entwicklung in verschiedenen Branchen in der Pandemiezeit. Wenn es um den Kultursektor geht, haben wir vereinzelt Anfragen, aber nicht so viele. Daher kann ich keine repräsentativen Schlüsse daraus ziehen. Bei den Beschäftigten beim Bau und in der Pflege haben wir nicht bemerkt, dass die Beschäftigung in diesen Sektoren gerade abgenommen hat. Es gab keine Kündigungen oder Einführung der Kurzarbeit. Was uns Sorgen bereitet hat, war vor allem die arbeitsschutzrechtliche Situation, nämlich die Situation in den Unterkünften beim Bau war lange Zeit sehr dramatisch. Insbesondere wenn jemand an Covid erkrankte, wurde er sofort entlassen, auch aus der Unterkunft. Es ist kein Geheimnis. Im Bau gibt es nach wie vor ganz viele unregistrierte Arbeitsverhältnisse, und die Lage der Menschen ohne Versicherung, ohne Unterkunft und zeitweise auch mit fehlender Möglichkeit, Deutschland zu verlassen wegen der Reiseeinschränkungen, war sehr dramatisch.

Bei der Pflege muss man differenzieren zwischen den Situationen von häuslichen Pflegekräften, die in dieser Zeit sich vor allem über verlängerte Einsätze beschwert haben. Das ist so wieso ein Sektor, in dem ganz viele arbeitsrechtliche Standards nicht eingehalten werden. Ein zusätzliches Problem waren in der Zeit sehr lange Einsätze ohne Möglichkeit, in die Heimatländer zurückzukehren – von drei, vier Monaten. Bei den Pflegekräften, die in Berliner Betrieben beschäftigt waren, waren die Fragen, mit denen sie sich an uns gewendet haben, mit der Umsetzung des Coronabonus verbunden. Wir haben zum Beispiel vereinzelt erfahren, dass die Arbeitgeber diesen Coronabonus zweckentfremdet eingesetzt haben. Statt zusätzlich zur Vergütung diesen Bonus auszuzahlen, wurde ein Teil für bereits für gesammelte Überstunden als Coronabonus ausgezahlt, was grundsätzlich nur dem Arbeitgeber diente, der Sozialversicherungsbeiträge auf diese Weise gespart hat. – Ich bitte um Verzeihung, falls ich eine Frage übersehen haben. Ich bitte dann um den entsprechenden Hinweis. – Vielen Dank!

Vorsitzende Laura Neugebauer: Dann danke ich Ihnen auch für die Antworten! – Ich würde jetzt Frau Knuth die Möglichkeit geben, auf das Gesagte sich zu beziehen und vielleicht auch noch mal Antworten zu aufgeworfenen Fragen zu geben.

Antje Knuth (SenIAS) [zugeschaltet]: Vielen Dank an Frau Fijarczyk und an Herrn Dr. Pfeffer-Hoffmann für die sehr ausführlichen und sehr guten Darstellungen. – An sich ist nicht viel hinzuzufügen zu dem, was die beiden Kollegen gesagt haben. Auf eine Frage ist nicht eingegangen worden, und zwar war das der Zuzug in die Ausbildungssysteme, ob denn da junge Leute mit Migrationshintergrund tatsächlich in der Ausbildung ankommen oder eher nicht. Dazu muss man natürlich einiges zu unserem deutschen Ausbildungssystem wissen. Wir haben einerseits das sehr starke duale Ausbildungssystem, und andererseits haben wir natürlich die vollzeitschulischen Ausbildungen. In so gut wie allen anderen Ländern dieser Welt gibt es kein duales Ausbildungssystem, das heißt, das ist so gut wie unbekannt. Das gibt es noch in Österreich, Frankreich und Norwegen, ansonsten gibt es dieses Modell der dualen Ausbildung nicht, also Berufsschule und Schule.

Das heißt, wenn Eltern aus einem anderen Land ihre Kinder in eine Ausbildung schicken wollen, dann heißt das für die eigentlich studieren. Etwas anderes gibt es nicht. Entweder man studiert, oder man geht arbeiten. Von daher haben wir da ein massives Informationsdefizit, an dem wir arbeiten, aber es ist natürlich schwierig, das in die Köpfe hineinzubekommen. Da gab es in den vergangenen Jahren Anwerbeprogramme, wo es darum ging, die jungen Leute, die hier bereits in die Schule gegangen sind, in das Ausbildungssystem reinzubekommen. Das ist aber ein langer schwieriger Weg, und da sind wir dran. Das sind die Gründe, warum junge Europäer nicht in der dualen Ausbildung landen oder eher in der vollzeitschulischen Ausbildung, weil es einfach nicht bekannt ist, wie es hier in Deutschland funktioniert.

Dann war die Frage, wie mit den Diskriminierungserfahrungen auf dem Arbeitsmarkt umgegangen wird und was es da für Bestrebungen gibt, dem entgegenzuwirken. Das Problem ist uns schon seit längerem bekannt. Deshalb haben wir im Rahmen des Projektes „Europäisches Berlin“ Minor beauftragt, genauer zu untersuchen, wie EU-Zugewanderte in den Regelsystemen ankommen, also wie sie bei den Jobcentern ankommen, wie sie bei den Arbeitsagenturen ankommen und welche Hürden es gibt, und zwar kulturelle Hürden, sprachliche Hürden, was eigentlich alles dahintersteckt. Vielleicht mag Herr Dr. Pfeffer-Hoffmann auch noch etwas dazu ergänzen.

Es ist natürlich so, dass jedes Jobcenter – ich sage es etwas patzig – ein Königreich in sich ist. Nun gibt es sehr fortschrittliche und sehr aufgeschlossene Jobcenter, die sehr bemüht sind, ihre Hürden abzubauen, die an den Forschungsergebnissen interessiert sind, die den Kontakt aufgenommen haben, und dann gibt es Jobcenter, wo das Problem in dieser Größe noch nicht so erkannt worden ist. Wir als Senat sind natürlich daran interessiert, diese Zugangshürden aufzuheben, und unsere Abteilungsleitung steht auch in engem Kontakt mit der Regionaldirektion. Da hatte Corona auch etwas Gutes, der Kontakt wurde nämlich wesentlich enger gestaltet, als es vorher war. Ich glaube, im Zweiwochentakt sprechen die miteinander und schauen: Wo klemmt es, wo kann man etwas machen?

Ein direkter Ausfluss daraus ist auch, dass voriges Jahr auf Initiative der damaligen Senatorin für Integration, Arbeit und Soziales der Runde Tisch „Arbeitsmarktintegration“ initiiert wurde. Er fand im August letzten Jahres statt und wurde allgemein sehr gut aufgenommen. Es war die Politikebene dabei, dann waren die Jobcenter dabei, die Arbeitsagenturen waren dabei, die Landesarmutskonferenz, die Bildungsberatungsstellen, die BEMA war auch vertreten, es war Amaro Foro dabei, also eine ganz große Beteiligung und ein hohes Interesse und ein sehr konstruktiver Dialog. Nun ist durch die Hausleitung festgelegt worden, dass dieser Runde Tisch zur EU-Migration fortgesetzt wird. Wir müssen jetzt untereinander schauen, welche Abteilung das nun zukünftig übernimmt, aber es ist Fakt, es wird weiter durchgeführt werden.

Dann kam noch die Frage auf zum Thema berufsbegleitende Sprachkurse. Damals, als 2015 die ersten Geflüchteten in großer Zahl zu uns kamen, gab es die Möglichkeit, berufsbegleitende Sprachkurse in Volkshochschulen anzubieten. Die wurden vom Bund finanziert und in Federführung der Senatsverwaltung für Bildung über die Volkshochschulen angeboten. Da muss man jetzt mal sehen, wie man mit der Bildungsverwaltung ins Benehmen kommt, wie man das wieder auflegen kann. Man muss schauen, was geht und wie die Finanzierung ist, weil es auch vom Bund finanziert war. Zumindest die Struktur ist vorhanden. Insgesamt ist es ein sehr hohes Abstimmungsbedürfnis unter den verschiedenen Zuständigkeiten der verschiedenen Häuser, aber das funktioniert eigentlich gut. Wir haben regelmäßige Absprachen unter-

einander, wo wir schauen, wer was zu tun hat, um diese Probleme aus der Welt zu schaffen. – Ich weiß nicht, ob ich etwas vergessen habe. Ansonsten fragen Sie bitte einfach noch mal nach. – Danke schön!

Vorsitzende Laura Neugebauer: Dann wäre jetzt meine Frage an die Abgeordneten: Wurden Ihre Fragen zur Zufriedenheit beantwortet? – Ich sehe jetzt keine Arme hoch in die Luft schnellen. Dann würde ich dem Senat noch mal die Möglichkeit einer Stellungnahme geben.

Staatssekretär Gerry Woop (SenKultEuropa): Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete! Wir sind hier im Europaausschuss und haben uns zum Ziel gemacht, dass Europapolitik, was oftmals ein Querschnittsthema ist, wie es auch in der Begründung des jetzigen Besprechungspunktes angesprochen worden ist, auch Konkretes bedeutet, wie wir es hier mit der Minor-Studie vor uns liegen haben. Das heißt, auf der Ebene unseres Ressorts behandeln wir Fragen der sozialen Säule in einer grundlegenden Form, aber wir arbeiten sehr eng insbesondere mit den zuständigen Verwaltungen – und da auch insbesondere mit der Arbeitsverwaltung – zusammen, wenn es um Themen geht, die wir im Rahmen der Zukunftskonferenz umsetzen, oder wenn es um Themen geht, wie sie hier angesprochen sind, wo es um Migrationsbewegungen auch von EU-Ausländerinnen und EU-Ausländern geht. Diese EU-Bürgerinnen und EU-Bürger sind Bürger, die noch mal einen anderen Status haben im Vergleich zu den ukrainischen Bürgern, wo die Rechtsrahmen noch mal andere sind und wo es aber auch eine langjährige Erfahrung gibt, seitdem diese Bewegung auch auf dem Binnenmarkt so zu erkennen ist.

Es ist hier sehr gut deutlich geworden, dass das zuständige Ressort „Integration, Arbeit und Soziales“ dort intensiv am Ball ist und dass dort die konkrete soziale Wirklichkeit aufgegriffen wird durch die Analyse der Bewegungen, durch die Analyse auch der Bedarfe, die die Menschen mitbringen, und auch die Analyse der Koppelungsstellen hin zu unseren Strukturen und Institutionen. Aus der Analyse sind diese Beratungsstrukturen entstanden, die gestärkt worden sind, die teilweise auch aus EU-Fördermitteln finanziert werden. Das ist ein Punkt, der sehr wesentlich ist.

Ich kann noch ergänzen, dass diese Erfahrungen, die wir dort haben, auch dass Best-Practice oftmals in europäische Austauschformate eingebracht werden, sei es im Rahmen der EU-Urban-Agenda, was im Ausschuss der Regionen sozusagen ein Subthema ist, wo die Frage der Arbeitsmarktintegration ein ganz wesentlicher Aspekt in der Städtepartnerschaft ist und wo diese auch konkreten Strukturen, wie sie auch in dieser Arbeitsweise über die Beratungseinheit, zum Beispiel Arbeit und Leben, enge Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, in dem Fall mit dem DGB, wo das eben auch so stattfindet. Insofern sind wir als Senat hier aktiv unterwegs über diese Einheiten, die hier aktiv sind. Wir sind, was die Ergebnisse angeht, insofern auch zufrieden mit den Arbeitsergebnissen.

Es gibt einige erwartbar negative Entwicklungen. Das ist die Pandemie. Das war der Fokus der dritten Befragung in diesem längeren Prozess, der das Thema adressiert, aber jetzt noch mal fokussiert auf diese aktuelle Situation, der gezeigt hat, dass die prekäre Arbeitssituation für viele Menschen in der Pandemie noch dramatischer geworden ist, dass es dort also negative Ergebnisse zeitigt. Auf der anderen Seite ist es bemerkenswert, dass zumindest der Umgang einer ganzen Reihe offenkundig auch von Arbeitgebern mit der Pandemie als positiv wahrgenommen wird. Unterm Strich sehen wir auch, dass da, wo Arbeitskräftewechsel statt-

findet, das nicht unmittelbar mit der Pandemiesituation als solcher zu tun hat. Das ist ein Anzeichen dafür, dass man versucht hat, die Spezifik dieser Situation erfolgreich zu bewältigen.

Am Ende des Tages ist es so, dass es keine Überlegungen gibt, infolge der Pandemie Berlin zu verlassen. Das heißt, Berlin ist weiterhin ein Ort, der auch im Vergleich zu anderen noch attraktiv ist. Das ist aber nichts, worauf man sich ausruhen kann, sondern es bleibt dabei, der erste genannte Punkt bleibt ein relevanter, dass es also eine prekäre Arbeitssituation in verschiedenen Branchen gibt, dass Gefahren da sind, die vorhin noch mal von Herrn Pfeffer-Hoffmann beschrieben worden sind, die auch in der Pandemiesituation noch mal zugenommen haben in bestimmten Bereichen, dass man da achtsam darauf reagiert, dass es nicht eine Ausweitung der prekären Arbeitssituation für noch mehr Menschen gibt oder für die schon Betroffenen in einer dramatischeren Art und Weise. Das geht aber nur mit Beratung und Instrumenten, wie sie Frau Knuth vonseiten der IAS hier beschrieben hat. – Herzlichen Dank!

Vorsitzende Laura Neugebauer: Vielen Dank! – Dann wird der Tagesordnungspunkt 5 vertagt, bis das Wortprotokoll vorliegt.

Punkt 5 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0056](#)
Krieg in Europa. Wie hilft das Land Berlin im KultEuro
europäischen Kontext?
(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis
90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke)

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 6 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0011](#)
Konferenz zur Zukunft Europas: aktueller Stand in KultEuro
Berlin
(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis
90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke)

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 7 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.