

Ausgabe 1 / 2014

iaf·informationen

ISSN 1430-8614



*Willkommen –
anerkennen – wertschätzen*



**verband binationaler
familien und partnerschaften**



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

schön, dass Sie die neue Ausgabe unserer iaf-informationen in der Hand haben. Wir freuen uns, Ihnen ein aktuelles Thema unterbreiten zu können, die Willkommens- und Anerkennungskultur. Sie wird in einem Atemzug mit der Anwerbung qualifizierter Fachkräfte genannt. WER ist (wirklich) willkommen? WER ist anerkannt? WER wird wertgeschätzt? Um diese Fragen ranken sich die Beiträge des Heftes. Wir lassen viele Menschen mit ihren Erfahrungen zu Wort kommen. Dabei nimmt der Arbeitsbereich einen breiten Raum ein – wen wundert dies? »Arbeit und Beruf sind für viele Menschen ein Hauptkriterium für Selbstachtung und Anerkennung«, führt die Beraterin, Swenja Gerhard, in diesem Heft aus.

Als Unternehmer berichtet dieses Mal Herr M., ein studierter Ingenieur, der unfreiwillig die Selbstständigkeit als Taxiunternehmer wählt und in einem weiteren Beispiel wird deutlich, dass ein gutes Netzwerk zu besseren Chancen helfen kann.

Lassen Sie sich nicht entmutigen – es geht um recht viele Widrigkeiten in diesem Heft. Auch ein jungverheiratetes Paar schildert die Belastung, die der Spracherwerb vor der Einreise für sie darstellt.

Willkommen hieß uns die Regionalstelle in Hamburg zu ihrem 40. Geburtstag und wie in jeder Ausgabe laden wir Sie zu Veranstaltungen ein. Wir hoffen, dass wieder etwas für Sie dabei ist.

Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien einen angenehmen Sommer!

... und schauen Sie doch mal bei uns vorbei.

Auf unserer Website und auf Facebook finden Sie weitere News und Berichte.

Ihre

Angela Rother-El-Lakkis
Bundesvorsitzende



Inhalt

Willkommen – anerkennen – wertschätzen	4–5
Racism and Discrimination in Employment in Europe ENAR Report 2012–2013	6–7
Diskriminierung im Arbeitsleben – zum ADS Bericht	8–9
»Ich würde hier gerne berufliche Erfahrungen sammeln«	10
Modellprojekt: Ausländerbehörden – Willkommensbehörden	10
Wirkungsanalyse des rechtlichen Rahmens für ausländische Fachkräfte – Eine BMWI-Studie	11
Diskriminierung im Bewerbungsverfahren	12–13
»Wenn du dich gut integrierst, dann bist du willkommen«	14
»Mein Name ist eben nicht so einprägsam«	15
»Spaß an der Sprache und Gefallen an der Lebensart finden«	16–17
Interview mit einem Unternehmer aus dem Verband	18–19
Verzweifelt – Juana Lene und Aleisi	20–21
Leitlinien zur EU Richtlinie zur Familienzusammenführung Vertreter/innen von NGOs diskutierten darüber in Brüssel	21
Willkommen und anerkannt? Erfahrungen aus der Beratungspraxis des Verbandes	22–24
Studie Heiratsmigration des BAMF	25
»Dreh- und Angelpunkt waren die beruflichen Misserfolge«	26–27
»Nur durch ein sehr gutes Netzwerk habe ich bessere Chancen«	28
Unser Name bedeutet »Stärke« auf Hausa	29
40 Jahre Regionalstelle Hamburg	30–31
Veranstaltungskalender	32–33
Impressum	34

Willkommen – anerkennen – wertschätzen

In diesem Dreiklang steckt die Chance, einen Paradigmen- und Perspektivenwechsel in der Integrations- und Migrationspolitik vorzunehmen und folglich Gesetzes- und vor allem Strukturveränderungen anzugehen.

Es ist in erster Linie die deutsche Wirtschaft, die nach einer Zuwanderung von Fachkräften verlangt und auf den demografischen Wandel hinweist. Politisch wurde dieser Wink aufgegriffen und Menschen, die bisher als Wirtschaftsflüchtlinge bezeichnet und abgewiesen wurden, nunmehr aus dem Ausland angeworben und willkommen geheißen. Welcome Center an einigen Orten in Deutschland

kümmern sich um deren Belange. So schnell kann sich die Rhetorik verändern.

Auch die große Koalition verspricht an dieser Stelle nachzubessern und schreibt sich in ihren Koalitionsvertrag die Stärkung der Willkommens- und Anerkennungskultur. Dabei soll den Ausländerbehörden eine Schlüsselfunktion zukommen. Sie seien für viele Menschen die erste Behörde, mit der sie im Bundesgebiet zu tun haben. Mitarbeiter/innen, die wenig informieren, ihre Kund/innen eher unfreundlich und abweisend behandeln, passen nicht mehr in das Bild. Im Zuge dessen soll modellhaft in zehn Städ-

ten des Landes die Ausländerbehörde in eine Willkommensbehörde verändert werden. Sie durchlaufen eine Strategie- und Organisationsentwicklung, das Personal soll sozial und fachlich gestärkt werden und eine angehende Willkommensbehörde setzt auf Vernetzung und Zusammenarbeit. Wie diese angehende Aufgabe mit der aktuellen als Ordnungsbehörde zusammenpasst, wird dabei nicht reflektiert. Sie bleibt auch zukünftig die Behörde, die Aufenthaltserlaubnisse erteilt, ablehnt und Ausweisungen sowie Abschiebungen verfügt. Eine Willkommensbehörde wird allerdings mit anderen Aufgaben und Haltungen verbunden.



Strukturelle Rahmenbedingungen

Ohne die klaren wirtschaftlichen Interessen und Forderungen würde heute nicht über eine Willkommens- und Anerkennungskultur diskutiert werden. In diesem Prozess sollten auch wir uns als Teil der Zivilgesellschaft einmischen und unseren Beitrag dazu leisten. Wir sollten deutlich machen, dass sich nicht die Menschen der Wirtschaft unterzuordnen haben, sondern dass die Wirtschaft den Menschen nutzen muss. Menschen sind nicht allein nach ihrer ökonomischen Verwertbarkeit zu beurteilen, sie sind unabhängig von ihren Einwanderungszwecken in ihrer Individualität anzunehmen und aufzunehmen. Erfolgt die Einreise nicht in den Arbeitsmarkt, stellen wir als Verband im Rahmen unserer Vereinsarbeit regelmäßig Hindernisse und Hürden fest. Zu nennen sind vor allem die restriktiven Verfahren im Familiennachzug und beim Besuchervisum. Sie wirken abwehrend und ablehnend gegenüber den Familienangehörigen. Eine Willkommenskultur muss konsequent Verbesserungen angehen und darauf hinwirken, dass die Stärken der eingewanderten Menschen wahrgenommen, weiterentwickelt und genutzt werden können. Dabei reicht es bei weitem nicht aus, nur die Ausländerbehörden in den Blick zu nehmen, auch wenn sie enorm viel an Empathie und Kundenfreundlichkeit nachzuholen haben. Oftmals sind die deutschen Auslandsvertretungen die ersten Behörden, mit denen vor allem Menschen aus Nicht-EU-Ländern zu tun haben. Dort bereits muss die Willkommenskultur beginnen. Schon dort müssen sich die Menschen willkommen fühlen, auf Mitarbeitende treffen, die verlässliche Informationen geben und über die (beruflichen) Möglichkeiten in Deutsch-

land beraten können. Die deutschen Auslandsvertretungen repräsentieren dieses Land und sind personell und fachlich entsprechend aufzustellen.

Gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Gerade die Anerkennungskultur ist von besonderer Bedeutung. Sie richtet sich vor allem an die Menschen, die bereits in Deutschland leben, vielfach seit mehreren Generationen, und an der Entwicklung des Landes mitgewirkt haben. Ihre Arbeit gilt es zu wertschätzen und sie gesellschaftlich teilhaben zu lassen. Letzteres ist durch das Fehlen eines kommunalen Ausländerrechts nur durch Einbürgerung möglich. Die Hürden zur Erlangung der deutschen Staatsbürgerschaft bleiben wiederum hoch und zudem konnte sich auch die jetzige Bundesregierung zu keiner generellen Mehrstaatigkeit aussprechen, eine Forderung, die einer zukunfts-fähigen Einwanderungsgesellschaft gut zu Gesicht stünde. Hierin läge ein Signal für die ältere aber auch für die jetzige Generation und darüber hinaus ein Anerkennen der gesellschaftlichen Realität. Aber machen wir uns nichts vor – auch Organisationen und gesellschaftliche Institutionen einschließlich unseres Verbandes müssen sich für eine gemeinsame Teilhabe einsetzen. Auch wenn strukturelle Barrieren, sei es auf dem Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt, auf dem Wohnungsmarkt oder im Freizeitbereich, bestehen, können diese nur dann nachhaltig aufgehoben werden, wenn alle gesellschaftlichen Kräfte zusammen wirken und den inklusiven Gedanken verinnerlichen. Dieser nimmt den Abbau von Diskriminierungen und den Zugang zu Ressourcen in den Blick. Damit sind

alle gesellschaftlichen Bereiche gemeint, jedoch kommt der gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt eine besondere Bedeutung zu, da eine existentielle Sicherung ein wesentlicher Bestandteil einer gleichberechtigten gesellschaftlichen Teilhabe ist. Dies bezeugen sehr deutlich unsere Erfahrungen aus den Familien auf den nächsten Seiten. Dabei geht es nicht nur um sogenannte Hochqualifizierte, gerade Berufe im Handwerk oder im Gesundheitsbereich werden gebraucht und sollten entsprechend anerkannt und wertgeschätzt werden.

Verantwortlichkeiten für solch einen Prozess liegen auf mehreren Ebenen und sind miteinander zu verzahnen: die Bundesebene ist für die Schaffung gesetzlicher Rahmenbedingungen zuständig.

Es gibt bereits gute Ansätze hinsichtlich des Arbeitsmarktzugangs, die vorangetrieben werden müssen. Die Zuständigkeit der Länder und Kommunen liegt in der Entwicklung und Verankerung von Konzepten und Maßnahmen insbesondere des Bildungsbereichs sowie für Informations- und Beratungsangebote. Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe, sind angehalten, die interkulturelle Öffnung ihrer Betriebe voran zu bringen, Sorge dafür zu tragen, dass sich ihre Mitarbeiter/innen auch durch interkulturelle Kompetenz auszeichnen. Die zivilgesellschaftlichen Organisationen sollten diesen Prozess kritisch begleiten und dabei selbst in ihren eigenen Reihen inklusiv Denken und Handeln. Den notwendige Paradigmen- und Perspektivenwechsel können nur alle gesellschaftlichen Akteure gemeinsam herbeiführen.

Willkommen und anerkannt?

Erfahrungen aus der Beratungspraxis des Verbandes
Interview mit Swenja Gerhard



Swenja Gerhard

geb. 1968
Volljuristin,
Paar-, Familien- und Sozial-
therapeutin
Beraterin beim Verband
binationaler Familien
und Partnerschaften, iaf e.V.,
Geschäfts- und Beratungsstelle
Frankfurt

Kontakt:

fon: 069 / 71 37 56-0
gerhard@verband-binationaler.de

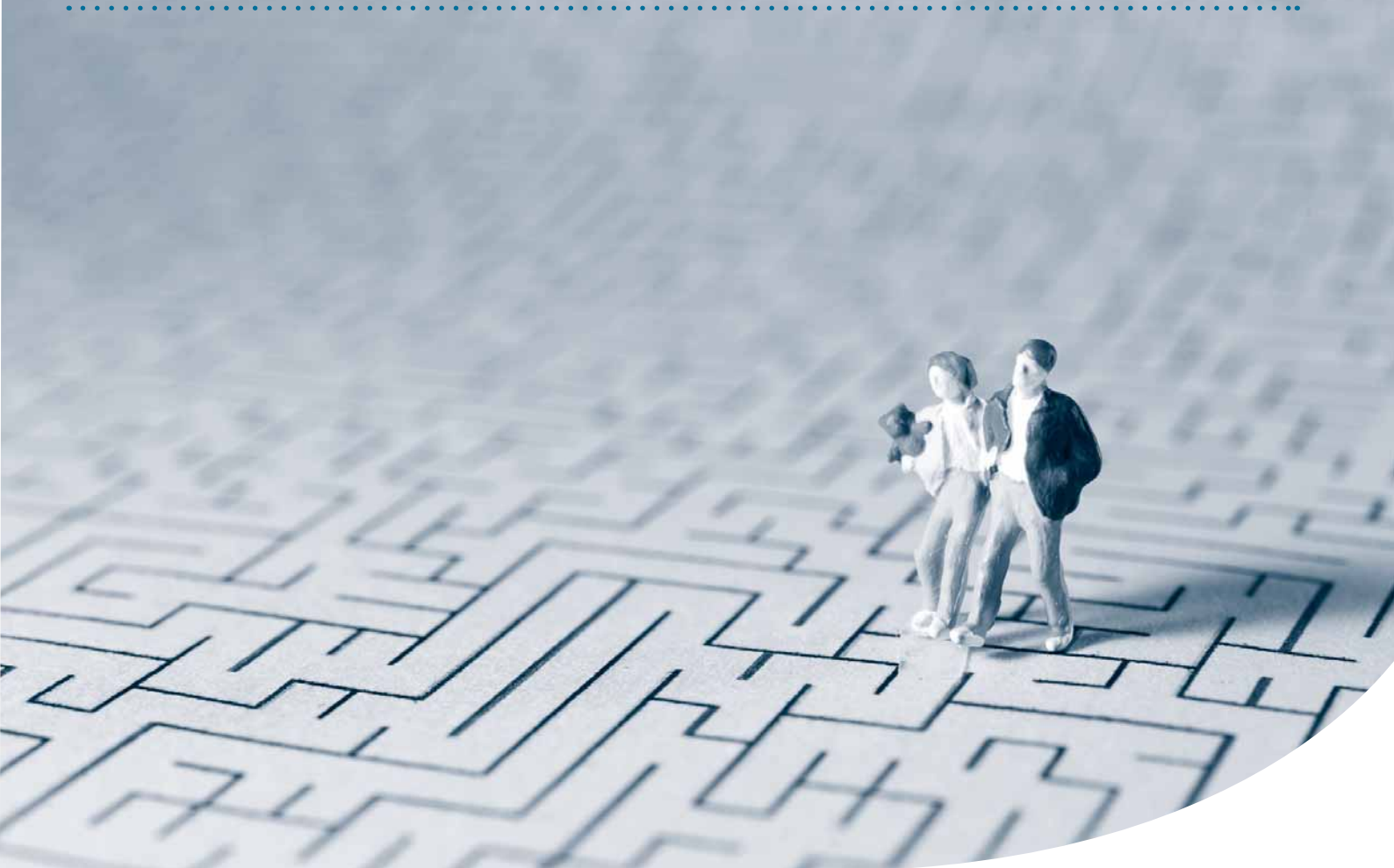
»Willkommens- und Anerkennungskultur« wird in der öffentlichen Diskussion sehr stark auf die Anwerbung von Fachkräften bezogen. Wie ist das bei binationalen Familien? Hier kommen die Ehepartner/innen in der Regel über den Familiennachzug nach Deutschland. Wie willkommen und anerkannt fühlen sie sich?

Die Zuwanderung von Fachkräften ist in der Öffentlichkeit durchaus gewünscht und akzeptiert, im Gegensatz zum Nachzug von Familienangehörigen aus Drittstaaten. Ihnen wird häufig eine fehlende oder mindere Qualifizierung unterstellt. Viele nachziehende Familienangehörige fühlen sich meiner Erfahrung nach nicht willkommen. Als zentrale Aspekte des Nicht-Willkommenseins werden vor allem benannt: der für viele sehr schwierige Erwerb von deutschen Sprachkenntnissen im Herkunftsland und das sehr umständliche Visumverfahren. Viele Paare erleben diese Anforderungen als »Hindernislauf«, als »belastend«, als »kostenintensiv«, als »trennend« und auch als »Verstoß gegen die Menschenrechte«. Sie erhalten, schon bevor sie nach Deutschland kommen, die Botschaft: sie sind nicht willkommen.

Welche Erfahrungen machen die Paare im Einzelnen und was macht das mit der Beziehung?

Aus unserer Beratungserfahrung wissen wir, dass viele ausländische Ehepartner/-innen wiederholt Deutschprüfungen ablegen müssen, bis das Ergebnis positiv ausfällt. Das ist auch mit hohen Kosten verbunden. In Deutschland ist es eine verbreitete Meinung – zum Teil auch bei den deutschen Partner/innen – dass das Sprachniveau A1 sehr leicht zu erreichen ist. Das ist aber in der Praxis nicht der Fall. Dies kann vielfältige Gründe haben, z.B. es gibt keinen Internetzugang oder Sprachkurs in der Nähe des Wohnortes oder aufgrund der Arbeits- und Lebenssituation bleibt wenig Zeit die Sprache zu erlernen. Und wir alle wissen, dass Sprache lernen nicht gut funktioniert, wenn dies unter hohem Erwartungsdruck geschieht. Aber schnell wird vermutet, dass der/die Partner/in sich nicht genügend bemüht, dass Geld verschwendet wird etc.. Die Frauen fragen: »Lernt mein Mann genug?« oder der Mann sagt: »Ich verstehe es nicht, ich glaube, sie geht nie zum Deutschkurs«. Solche Verdächtigungen belasten die Beziehung.

Darüber hinaus ist das Visumverfahren sehr komplex und für die Beteiligten weitgehend unbekannt. Das Paar ist hier auf sich alleine gestellt. Es sind Formulare auszufüllen, Dokumente beizubringen, Termine bei der Botschaft zu vereinbaren etc..



Die Paare berichten hier immer wieder von einem Gefühl des »Ausgeliefertseins« und der Ohnmacht.

Besondere Probleme können auch bei der Vorlage bestimmter Dokumente entstehen: Dokumente können nicht beschafft werden (z.B. wenn keine Registrierung der Geburt erfolgte, Geburtsurkunden verloren gegangen sind etc.). Wird das eine Dokument vorgelegt, braucht es oft noch einen zusätzlichen Nachweis oder eine eidesstattliche Versicherung. Dann stellt sich heraus, da muss ein anderer Stempel drauf oder es muss noch ein Registerauszug beigefügt werden. Der/ die Partner/ in in Deutschland kennt solche Vorgänge: »Das ist doch ganz klar, du brauchst eine Geburtsurkunde! Was ist so schwierig daran, eine Geburtsurkunde vorzulegen?«. In Deutschland ruft man beim Standesamt des Geburtsortes an, überweist einen bestimmten Betrag und bekommt

die Urkunde zugeschickt. Bei dem Paar kann Unsicherheit, aber auch Ärger entstehen.

Während die eine meint: »Das ist doch ganz logisch, das wird hier immer gebraucht«, entgegnet der andere: »Das kennen wir nicht, das bekomme ich nicht oder wenn ich das bekomme, muss ich dafür was bezahlen, was Spezielles tun.« Es gibt immer wieder Paare, die sagen: »Wir schaffen das, wir kriegen das hin.« Aber ich merke als Beraterin durchaus, wie sehr das an den Kräften zehrt, wie niedergeschlagen die Menschen sind, wenn sie wieder was Neues machen sollen, wenn wieder Kosten entstehen, die sie irgendwann gar nicht mehr tragen können oder wenn der Verdacht auf eine Scheinehe geäußert wird.

Wie geht es dann weiter, wenn die Paare endlich in Deutschland zusammen leben können? Vor welche Herausforderungen werden sie dann gestellt?

Die Paare sind in der ersten gemeinsamen Zeit einem hohen, auch emotionalen Druck ausgesetzt. Der/ die Partner/in wird jetzt oft erstmals der Familie und Freunden vorgestellt. Das kann von allen Seiten mit Ängsten und Hoffnungen, schlimmstenfalls mit Erfahrungen von Ablehnung und Ausgrenzung verbunden sein.

Der/ die nachgezogene Partner/in hat aber auch die Migration zu bewältigen: die Abwesenheit der Herkunftsfamilie, der Freunde, der bisher gesprochenen Sprache, der Arbeit und des vertrauten Lebensumfeldes allgemein. Im Vergleich zum Heimatland hat sich die eigene Position erst einmal verschlechtert. Es gibt Probleme mit der Verständigung, man kennt noch nicht die Regeln des Umgangs mit Behörden.



Vieles muss aber getan werden, wie die polizeiliche Anmeldung, die Beantragung der Aufenthaltserlaubnis, der Abschluss einer Krankenversicherung. Alles ist erst einmal schwierig und erzeugt ein Gefühl nicht willkommen zu sein. Gleichzeitig muss sich das Paar in der neuen Lebenssituation finden, es steht die Zukunftsplanung an.

Die nächste Hürde ist dann die berufliche Orientierung und Arbeitssuche verbunden mit dem Problem der immer noch unzureichenden Möglichkeit und dem schwierigen Verfahren, Abschlüsse aus dem Heimatland in Deutschland anerkennen zu lassen. In dieser Phase des gemeinsamen Lebens ist der/ die ausländische Ehepartner/in sowohl im sozialen Umfeld, als auch finanziell und rechtlich abhängig vom anderen. Viele Paare spüren hier eine »Machtasymmetrie« in der Paarbeziehung und suchen Unterstützung und Beratung.

Und natürlich bleibt eine Verbesserung der Sprachkenntnisse weiterhin Thema. Gute Deutschkenntnisse sind für die Integration auf dem Arbeitsmarkt unbedingt gewünscht, aber auch für ein gleichberechtigtes Zusammenleben der Partner/-innen in Deutschland – wenn sie Deutsch als gemeinsame Familiensprache wählen. A1 Kenntnisse bilden nur den Grundstock des Spracherwerbs, Integrationskurse sind daher grundsätzlich geeignet, die Position

der Zuwanderer/innen zu verbessern. Das wissen auch die nachgezogenen Partner/innen und wollen daher zeitnah mit einem Kurs beginnen und ihre Sprachkenntnisse verbessern. Und wenn der Aufenthalt verfestigt werden soll (Niederlassungserlaubnis), müssen zudem B1-Kenntnisse in Deutsch nachgewiesen werden.

Viele nachgezogene Ehepartner/innen bringen durchaus gute Qualifikationen mit, finden aber keine entsprechende Beschäftigung. Was macht das mit den Paaren?

Arbeit und Beruf sind für viele Menschen überall auf dieser Welt ein Hauptkriterium der Selbstachtung und Anerkennung. Man wird für seine Arbeit, für seine Fähigkeit bezahlt, man wird für seine Leistungen anerkannt. Umso mehr in einer Gesellschaft, die sehr stark leistungsorientiert ist. Bei vielen kommt dann auch die Anforderung hinzu: »Ich muss die Familie ernähren.« Oder: »Ich will unbedingt als Frau zum Familieneinkommen beitragen, ich will nicht abhängig sein von meinem Ehemann oder wir wollen noch ein Kind, wir müssen beide verdienen.« Dann ist es natürlich nicht nur eine Frage der Selbstachtung, sondern auch eine existentielle Frage.

Wenn die Paare das alles gemeistert haben und zur Ruhe gekommen sind, eine Arbeit gefunden haben, dann haben sie es doch geschafft?

Wenn die Beziehung das alles gut überstanden hat, die Migrationserfahrung verarbeitet ist, vielleicht schon ein gemeinsames Kind da ist, dann kommt das Stadium: »Okay, ich lebe und arbeite hier, habe eine Familie gegründet, jetzt möchte ich gerne mal Familienbesuch empfangen, die Großmutter, der Großvater soll kommen.« Erneut sehen sich die Familien behördlichen Verfahren ausgesetzt. Ein Besuchervisum für Familienangehörige ist oft nur

unter großen Schwierigkeiten zu erhalten. Es werden Nachweise und Sicherheiten verlangt, die Verfahren dauern lange und es entstehen wieder Kosten. Das drückt erneut ein Nicht-Willkommensein aus. Man wird nicht als »normale« Familie gesehen, die ohne weiteres Familienbesuche empfangen kann. Der Wert einer »globalisierten Familie«, von der heute immer wieder gesprochen wird, wird häufig bei ihnen nicht gesehen und anerkannt.

Was müsste denn getan werden, um mehr Willkommen und Anerkennung für alle zu erreichen?

Das ist eine wirklich schwierige Frage. Ich denke, es hängt sehr stark von der öffentlichen Meinung ab. Wenn in den Medien von »Überfremdung« und von der »Zuwanderung in die Sozialsysteme« gesprochen wird, dann sind das keine Worte des Willkommens oder der Anerkennung. Es werden alle Gruppen von Zuwanderern in einen Topf geworfen. Es hat aber niemand einen Stempel auf der Stirn, wo drauf steht, woher jemand kommt und warum. Ich glaube es fehlt an Information, aber sicher auch an unterstützenden gesetzlichen Regelungen.

Letztendlich ist es eine politische Entscheidung. Wenn politisch nur die Zuwanderung von Fachkräften gewünscht wird, dann haben es alle anderen Zuwanderer eben schwerer. Gerade beim Familiennachzug wird häufig davon ausgegangen, dass hier mehr »Unqualifizierte« zuwandern. Man vergisst dabei, dass auch »Unqualifizierte« durchaus wertvolle Ressourcen und Kompetenzen mitbringen, die aber nicht gesehen werden. Viele haben eine hohe Motivation, hier mit ihren Familien zu leben und wollen hier weiter kommen. Und das ist eigentlich eine Personengruppe, die unsere Gesellschaft dringend braucht.

Vielen Dank!

Das Gespräch führte Maria Ringler

Studie zur Heiratsmigration

Der Ehegattennachzug, in dessen Rahmen von 2005 bis Ende 2013 etwa 350.000 Ehepartner/innen aus Drittstaaten nach Deutschland gekommen sind, ist eine der zentralen Möglichkeiten der Zuwanderung nach Deutschland. Über diese Gruppe der Zuwander/innen wusste man bisher wenig. Wie sie in den ersten Jahren nach der Einreise ihren Alltag gestalten, darüber gibt die Heiratsmigrationsstudie **»Die Integration von zugewanderten Ehegattinnen und Ehegatten in Deutschland«** des BAMF (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) Auskunft. Mit der Studie liegen nun erstmal verlässliche Daten vor, die wir mit unseren Erfahrungen im Verband vergleichen und bewerten können.

Für die Studie wurden rund 2500 Ehepartner/innen aus über zehn Herkunftsländern befragt. Die Ergebnisse zeichnen folgendes Bild:

Die Ehepartner/innen aus dem Ausland sind meist zwischen 18 und 34 Jahre alt. Die Mehrheit kommt aus der Türkei, gefolgt von der Russischen Föderation, dem ehemaligen Jugoslawien, Indien, Pakistan, Thailand und den Philippinen.

Die Untersuchung zeigt auch:

- » Deutschland ist für viele ein zweites Zuhause geworden.
- » Fast alle ausländischen Ehepartner/innen bemühen sich, die deutsche Sprache zu erlernen.

- » 60 Prozent der Ehepartner/innen wollen dauerhaft in Deutschland bleiben.
- » Zwei Drittel möchten gern deutsche Staatsangehörige werden.
- » Knapp über 50 Prozent fühlen sich Deutschland stark oder sehr stark verbunden.
- » Die meisten Ehepartner/innen aus dem Ausland haben regelmäßig Kontakt zu Deutschen.

Die Studie gibt auch Aufschluss über die bereits hier lebenden Ehepartner/innen:

- » Die meisten von ihnen sind schon lange in Deutschland – rund 80 Prozent sind hier geboren.
- » Mehr als die Hälfte sind deutsche Staatsbürger/innen, die meisten davon mit Migrationshintergrund.
- » Oft sind die Ehen »intra-ethnisch«: In 80 Prozent der Fälle stammen beide Partner aus dem gleichen Herkunftsländ.¹

Die Mehrheit der Ehepartner/innen aus dem Ausland sind gut ausgebildet, verfügen über eine Hochschulzugangsberechtigung oder ein abgeschlossenes Studium bzw. eine Berufsausbildung. Doch die Anerkennung ihrer Abschlüsse aus dem Ausland gelingt nur in rund 15 Prozent der Fälle. Die Mehrheit ist in geringer qualifizierten Beschäftigungen tätig.

Die Studie macht deutlich, dass ein Handlungsbedarf in Bezug auf die berufliche Anerkennung von ausländischen Abschlüssen besteht, aber auch in Bezug auf die umstrittenen Sprachanforderungen vor der Einreise.

Nachziehende Ehepartner/innen aus Drittstaaten müssen vor der Einreise Deutschkenntnisse (Niveau A1) nachweisen. Auch wenn 80 Prozent der nachgezogenen Ehepartner/innen in der Studie die Sprachtests für sinnvoll halten, muss angemerkt werden, dass hierzu nur Personen befragt wurden, die den Test erfolgreich erbrachten. Rund ein Viertel der Befragten hat jedoch angegeben, im Heimatland keinen Zugang zu Sprachkursen zu haben. Überdies empfindet ein Drittel der Befragten das Erlernen der Sprache vor der Einreise als belastend. Von solchen Schwierigkeiten wissen wir auch aus unserer Beratungsarbeit.



www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb22-heiratsmigration.pdf

¹ Siehe <http://mediendienst-integration.de/artikel/heiratsmigration-sprachanforderungen-ehegattennachzug.html>

