

Städte I(i)eben Vielfalt – Integration und Arbeitsmarkt

**Dokumentation der 3. Integrationskonferenz
des Deutschen Städtetages
In Kooperation mit der Stadt Bielefeld
Gefördert von der Robert Bosch Stiftung**

Städte I(i)eben Vielfalt – Integration und Arbeitsmarkt

Dokumentation der 3. Integrationskonferenz des Deutschen Städtetages
vom 19./20. November 2014 in Bielefeld

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort	3
Eröffnung und Begrüßung	
- Pit Clausen, Oberbürgermeister der Stadt Bielefeld	4
- Dr. Stephan Articus, Geschäftsführendes Präsidialmitglied des Deutschen Städtetages	7
- Ottilie Bälz, Gruppenleiterin Gesellschaft und Kultur der Robert Bosch Stiftung	9
Arbeitsmarktintegration aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit Eva Strobel, Geschäftsführerin Arbeitslosenversicherung der Bundesagentur für Arbeit	12
Arbeitsmarktintegration – eine Kernaufgabe der Integrationspolitik. Welche kommunalen Handlungsmöglichkeiten gibt es? Dr. Matthias Schulze-Böing, Stadt Offenbach am Main	17
Arbeitsmarktintegration von Migranten – Bei den Hartz-Reformen vergessen? Dipl.-Kaufmann Rainer Radloff, Geschäftsführer des Bielefelder Jobcenters Arbeitplus	27
Schlaglichter aus den Städten	
• Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung zu im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen Dr. Ulrich Sassenbach, IQ Netzwerk NRW	33
• Arbeitsmarktintegration trotz unspezifischer Qualifikation? Claus-Dieter Rückel, Geschäftsführer der Beschäftigungsgesellschaft NOA der Stadt Nürnberg	39
• Modellprojekt: Interkulturelle Arbeitsmarktlotsen aus Migrationsorganisationen in NRW Cemalettin Özer, Geschäftsführender Vorstand der MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH Bielefeld	48

- **Von der Erstberatung über die Nachqualifizierung zur Arbeitsmarktintegration – Nachhaltige Sicherung der IQ-Prozesskette, Vernetzung – Teilregion OWL**
Michael Heesing, Hauptgeschäftsführer
der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld 57
 - **Interkulturelle Berufs- und Informationsbörse**
Annette Wädlich, Fachbereichsleiterin der Volkshochschule
Annegret Grewe, Integrationsbeauftragte der Stadt Bielefeld 61
 - **Berufswegeplanung für Migrantinnen und Migranten**
Dietmar Gutschmidt, Stadt Essen 69
- Zusammenfassung der Konferenz**
Verena Göppert, Beigeordnete
des Deutschen Städtetages 72

Vorwort

Unter dem Motto „Integration und Arbeitsmarkt“ veranstaltete der Deutsche Städtetag gemeinsam mit der Stadt Bielefeld und finanziell gefördert durch die Robert Bosch Stiftung die nunmehr dritte und wieder überaus erfolgreiche Konferenz der Reihe „Städte I(i)eben Vielfalt!“. Damit konnte erneut ein wertvoller Beitrag dazu geleistet werden, dass das so wichtige Thema Integration von Migrantinnen und Migranten auf der politischen Ebene, in der städtischen Verwaltung sowie in der Fachöffentlichkeit noch besser wahrgenommen und breiter verankert wird.

Die rund 170 Teilnehmenden diskutierten gemeinsam mit Arbeitsmarktexperten aus Wissenschaft und Praxis sowie mit zahlreichen städtischen Vertretern die Chancen und Grenzen der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund. Vielfältige interessante und impulsgebende Konzepte, Ansätze und Modellprojekte aus verschiedenen Städten wurden vorgestellt und erörtert, sodass die Teilnehmenden wertvolle Anregungen für die praktische Arbeit vor Ort mitnehmen konnten.

Die nun vorliegende Veröffentlichung dokumentiert die Beiträge der Referentinnen und Referenten. Sie wird hoffentlich dazu beitragen, dass die Erkenntnisse und Informationen aus der Konferenz einem breiteren Publikum bekannt werden und in die jeweiligen Arbeitskontexte einfließen können.

Der Deutsche Städtetag stellt sich in den Dienst der Förderung der Integration vor Ort. Er bringt sich intensiv ein, gemeinsam mit den jeweiligen Partnerstädten der Konferenz die Bedingungen für das Gelingen des gemeinschaftlichen Zusammenlebens voranzubringen und wissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Erfahrungen zusammenzuführen. Vor dem Hintergrund der Vielfalt und Nachhaltigkeit der mit der Integration von Migranten und Migrantinnen verbundenen Themen und deren hoher gesellschaftlicher Relevanz möchten wir unsere Integrationskonferenzreihe „Städte I(i)eben Vielfalt!“ sehr gerne fortsetzen.

Ich bedanke mich herzlich bei allen an der Konferenz in Bielefeld Beteiligten für ihr großes Engagement!



Dr. Stephan Articus
Geschäftsführendes Präsidialmitglied
des Deutschen Städtetages

Eröffnung und Begrüßung

Oberbürgermeister Pit Clausen, Stadt Bielefeld

Sehr geehrter Herr Dr. Articus,
sehr geehrte Frau Bälz,
meine Damen und Herren!

Bielefeld ist nach München und Hamburg der dritte Gastgeber der Integrationskonferenz des Deutschen Städtetages unter dem Titel. Hierzu heiÙe ich Sie in unserer Stadt herzlich willkommen.

Manche von Ihnen mögen im Vorfeld der heutigen Veranstaltung möglicherweise gedacht haben: Bielefeld – das gibt`s doch gar nicht! Dort soll eine Integrationskonferenz stattfinden?

Wir Bielefelderinnen und Bielefelder haben uns an diesen „Dauerwitz“ längst gewöhnt. Und wir gehen damit sehr offensiv um: Bielefeld feiert in diesem Jahr 800jähriges Stadtjubiläum. Unser Motto lautet „Bielefeld – Das gibt`s doch gar nicht!“. Wir feiern dies bereits seit über 10 Monaten, mit einer großen Anzahl unterschiedlichster Veranstaltungen, mit wachsender Begeisterung, mit zunehmendem Erfolg.

Viele Gäste haben uns inzwischen wissen lassen, dass sie nicht nur überrascht sind, dass es diese Stadt tatsächlich gibt. Sie sind ebenso überrascht darüber, wie groß Bielefeld ist, welche Sehenswürdigkeiten es hier gibt. Sie sind erstaunt über die vielen grünen Oasen, die Bielefeld hat, und positiv angetan von den Bielefelderinnen und Bielefeldern, ihrer Toleranz und ihrer Fähigkeit, mit großer Gelassenheit und trockenem Humor zu kommunizieren – Eigenschaften, die man den Ostwestfalen möglicherweise gar nicht zutraut. Bielefeld ist in vielerlei Hinsicht real, wie Sie unserem Geburtstagsprogramm entnehmen können, zum Beispiel unglaublich historisch, unglaublich kulturell, unglaublich kreativ, unglaublich natürlich, genauso unglaublich vielfältig und weltoffen.

Gegenwärtig leben hier über 112.000 Menschen, die einen sogenannten Zuwanderungshintergrund haben. Das sind etwas mehr als 34 % unserer Stadtbevölkerung. Sie kommen aus über 165 Geburtsländern. D. h., über 80 % der Länder dieser Erde sind hier präsent. „Leben in Vielfalt“ ist daher eine unserer zentralen Herausforderungen und Aufgabenstellungen. Die vom Deutschen Städtetag angestoÙene und von der Robert Bosch-Stiftung geförderte Veranstaltungsreihe unter dem Titel "Städte l(i)eben Vielfalt" begrüÙe und unterstütze ich daher sehr.

Ob die Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderer gelingt oder nicht, zeigt sich am deutlichsten in den Kommunen. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist, dass Zuwanderinnen und Zuwanderer gleichberechtigt am Erwerbsleben teilhaben können. Erwerbsarbeit bedeutet nicht nur ein gesichertes Einkommen und wirtschaftliche Eigenständigkeit. Erwerbsarbeit gibt auch die Möglichkeit zur aktiven Teilhabe an der Gesellschaft. Die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration zugewanderter Menschen und ihrer Angehörigen muss eine Kernaufgabe in unserer Gesellschaft sein.

Es mag im Bereich der Arbeitsmarktintegration in den vergangenen Jahren Verbesserungen gegeben haben. Ich denke zum Beispiel an das Anerkennungsgesetz als einem Instrument zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Deutschland, ebenso an die aktuell beschlossene Senkung der Hürden bei der Arbeitssuche asylsuchender und geduldeter Ausländerinnen und Ausländer. Die sog. "Vorrangprüfung" für den Arbeitsmarktzugang soll für sie entfallen, wenn sie als Hochschulabsolventen in sogenannten Engpassberufen, also dort, wo die Zahl der Stellenangebote die gemeldete Zahl der Arbeitslosen übersteigt, bestimmte die Voraussetzungen erfüllen.

Trotz allem sehe ich aber weiteren Handlungsbedarf. Warum?

Die neuen Zahlen der Bundesagentur für Arbeit belegen, dass

- Menschen mit Zuwanderungshintergrund in Deutschland überdurchschnittlich oft arbeitslos sind,
- mehr als ein Drittel der Arbeitslosen in Deutschland, nämlich 36 %, ausländische Wurzeln hat,
- drei Viertel aller Arbeitslosen mit Zuwanderungshintergrund „Hartz IV“ erhalten und von Jobcentern betreut werden. Das heißt, dass sie vorher in einem Arbeitsverhältnis keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld I erworben haben.
- zwei von drei Arbeitslosen mit Zuwanderungshintergrund keinen formalen Berufsabschluss aufweisen.
- sich Arbeitslose mit Migrationshintergrund überproportional vor allem in der Altersgruppe der 35- bis 45Jährigen finden.
- von der aktuellen Arbeitslosigkeit in Deutschland vor allem Nicht-EU-Ausländerinnen bzw. -Ausländer¹ betroffen sind, also eine Gruppe, der wir uns mit Blick auf die Flüchtlingsströme frühzeitig und in besonderer Weise zuwenden müssen.

Die Tatsache, dass es offensichtlich Modellversuche zu anonymen Bewerbungen braucht, um Diskriminierung bei der Stellensuche zu verringern, um also mehr Chancengleichheit zu erlangen, ist ebenso ein Beleg dafür, dass wir noch Handlungsbedarf haben. All dies zeigt, wie notwendig Handlungsstrategien sind, die sich auf eine Integration Zugewanderter in unsere Arbeitswelt ausrichten. Unser Bielefelder Integrationskonzept, das auch zusammen mit einer Vielzahl Bielefelder Akteure auf dem Arbeitsmarkt erarbeitet wurde, stellt sich dementsprechend auf. Es benennt als zentrale Zielsetzung, dass Menschen mit Zuwanderungshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung strukturell in der Arbeitswelt vertreten sein sollen. Wenn wir dies erreichen wollen, dann müssen sich alle relevanten Akteure, vom Bund, den Ländern über die privaten und öffentlichen Unternehmen, die Kammern, Innungen und Verbände, über die Bundesagentur für Arbeit, das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, die örtlichen JobCenter und weitere regionale und örtliche Arbeitsmarktträger hierzu verständigen und ihr Handeln vor Ort abstimmen und miteinander vernetzt agieren.

Insofern erhoffe ich mir auch von der heutigen Konferenz ein entsprechendes Signal und Impulse, um unsere Zielsetzungen gemeinsam voranzubringen. Interessant dürfte sein, ob wir schon in der heutigen Konferenz konkretere Überlegungen zu den von Frau Nahles aktuell geplanten Aktivierungszentren in den JobCentern erfahren und welche dies sind.

Der jetzige Arbeitsmarkt lässt immer noch viel zu viele Langzeitarbeitslose zurück, und damit – die Daten, die ich eben genannt habe, belegen dies – auch viel zu viele Menschen mit Zuwanderungshintergrund. Seit Jahren haben wir bei den Langzeitarbeitslosen einen festen Sockel. Über 1,1 Millionen Menschen, fast 40 % der Arbeitslosen, sind ein Jahr und länger ohne Job. Für ganz viele von ihnen heißt das psychosoziale Zermürbung. Untätigkeit ist nicht Freizeit. Man kann nicht gegen seinen Willen "ausspannen".

¹ Etwa 55 % aller Libanesen in Deutschland sind arbeitslos. Iraker sind zu 46 % arbeitslos. Danach folgen Afghanen mit 37,5 %, Iraner mit 37 %. Die Staatsbürger dieser Länder sind besonders stark betroffen, weil sich unter ihnen viele Flüchtlinge befinden. Auch Ukrainer und Russen haben es schwer, einer geregelten Arbeit nachzugehen. Ukrainische Staatsbürger sind zu 30,2 % arbeitslos. Bei den Russen liegt die Arbeitslosenquote bei 24,4 %, bei den Kasachen bei 23 %. Darauf folgen die Vietnamesen mit 21,9 %.

Langzeitarbeitslosigkeit birgt die Gefahr körperlicher Inaktivität, geistiger Trägheit, seelischer Instabilität in sich, sie gefährdet Kontaktfähigkeit und Selbstachtung des Einzelnen – von den gesellschaftlichen Folgen und Problemen der Langzeitarbeitslosigkeit gar nicht zu sprechen. Ich meine, dass wir gerade auf der kommunalen Ebene den Ansatz, der mit den Aktivierungszentren verfolgt werden soll, grundsätzlich begrüßen sollten. Wir setzen mit diesen Planungen auf Bundesebene darauf, dass künftig gerade auch Langzeitarbeitslose mit Zuwanderungshintergrund besser beraten und betreut werden,

- bei der Aufnahme einer Arbeit im Betrieb,
- indem Möglichkeiten geschaffen werden, Zug um Zug in einen Job einzusteigen, schrittweise ansteigend,
- durch Lohnzuschüsse für sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze etc.

Spannend wird sicherlich auch sein, welche weiteren Anregungen wir heute von der Bundesagentur für Arbeit erhalten. Genauso wichtig ist, zu hören, welche kommunalen Handlungsmöglichkeiten es gibt – neben den Verantwortlichkeiten insbesondere auf der Bundesebene und bei den Bundesbehörden –, um Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Zuwanderungshintergrund weiter abzubauen, um die Integration in die Erwerbsarbeit zu fördern und nachhaltig zu begleiten.

Hier freue ich mich auf interessante Beiträge, Inputs und speziell am Nachmittag auch auf die Präsentation bereits konkreter, gelungener Maßnahmen vor Ort.

In diesem Sinne wünsche ich allen Beteiligten viele neue Erkenntnisse, anregende Diskussionen, unserer heutigen Integrationskonferenz einen guten Verlauf und allen Gästen einen angenehmen Aufenthalt in unserer Stadt.

Begrüßungsrede

Dr. Stephan Articus, Deutscher Städtetag

Sehr geehrter Herr Clausen,
sehr geehrte Frau Bälz,
sehr geehrte Referentinnen und Referenten,
sehr geehrte Damen und Herren,

wir treffen uns nunmehr zur bereits dritten Konferenz der Reihe „Städte I(i)eben Vielfalt“, die der Deutsche Städtetag mit maßgeblicher Unterstützung der Robert-Bosch-Stiftung und der jeweils ausrichtenden Stadt veranstaltet. Nach unserer Auftaktkonferenz in München zum Thema „Diskriminierung als Herausforderung“ sowie der zweiten Konferenz in der Freien und Hansestadt Hamburg zum Thema „Vielfalt, Teilhabe, Zusammenhalt – Was bedeutet Willkommenskultur wirklich?“ sind wir heute in Bielefeld mit allen Fragen rund um Integration und Arbeitsmarkt befasst.

Wie bedeutsam Arbeit als Lebensinhalt ist, wurde in den vergangenen Jahrzehnten immer deutlicher und ist mittlerweile gut erforscht. Immer mehr definieren sich die Menschen über ihre Arbeit. Arbeit ist bei weitem mehr als die Grundlage für den Broterwerb – sie ist ein wichtiger Bestandteil des Lebens. Arbeit ist Teil der Selbstverwirklichung des einzelnen. Sie ist auch und vor allem die Grundlage gesellschaftlicher Teilhabe und Anerkennung. Die gemeinsame Arbeit verbindet Menschen, gibt ihrem Leben eine Richtung und eröffnet Lebensperspektiven. Mit der finanziellen Absicherung sind zudem weitere Teilhabemöglichkeiten bei Freizeit und Konsum verbunden.

Vor diesem Hintergrund ist Arbeitslosigkeit zwar auch, aber bei weitem nicht nur eine ökonomische Bedrohung. Sie bedroht auch die soziale und gesellschaftliche Integration der betroffenen Menschen und führt zu verschiedenen psychischen Belastungen. Langzeitarbeitslosigkeit kann in besonderem Maße mit Depression, aber auch anderen chronischen Erkrankungen einhergehen, die wiederum die Eingliederung in Arbeit erschweren.

Vor diesem Hintergrund stimmt es bedenklich, wenn das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) feststellt, dass „Ausländer“ in Deutschland etwa doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind wie „Inländer“. Ich nehme an, Frau Strobel, die Geschäftsführerin Arbeitslosenversicherung und Arbeitsmarkt in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, wird unter anderem auf die aktuellen Erkenntnisse zur Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund eingehen. Alleine die Arbeitsmarktpolitik wird es jedoch nicht vermögen, die Diskrepanzen zwischen In- und Ausländern aufzulösen. Es ist vielmehr eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die von einer allgemeinen Integration und dem Abbau von Vorurteilen ausgehend erfolgen muss. Herr Dr. Schulze-Böing, Amtsleiter und Geschäftsführer des kommunalen Jobcenters der Stadt Offenbach am Main, wird auf die kommunalen Handlungsmöglichkeiten aus der Perspektive der Stadt Offenbach eingehen, und mit Herrn Radloff kommt der Geschäftsführer des Bielefelder Jobcenters zu Wort. So erhalten wir sich ein umfassendes Bild.

Aus den vergangenen Tagungen ist mir noch gut in Erinnerung, dass die Schlaglichter aus den Städten, die nach der Mittagspause kurz beleuchtet und dann vertieft werden, für die Vernetzung und Ideensammlung für die eigene Praxis von großer Bedeutung sind. Wir haben erneut eine Vielzahl von Projekten zusammengestellt, die interessante Ansätze für die Arbeitsmarktintegration aufweisen. Ich verspreche mir davon gute Impulse für die konkrete Arbeit vor Ort.

Die Robert Bosch Stiftung hat es uns durch ihre großzügige finanzielle Förderung zum dritten Mal ermöglicht, diese Konferenz durchzuführen. Ihnen, Frau Bälz, danke ich dafür ausdrücklich. Sehr herzlich danken möchte ich auch unserem Gastgeber, der Stadt Bielefeld, die durch ihren Oberbürgermeister Herrn Clausen heute persönlich vertreten ist. Darüber freue ich mich ganz besonders. Durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Amtes für Integration und interkulturelle Angelegenheiten der Stadt Bielefeld konnten wertvolle kommunale Erfahrungen im Vorfeld der Konferenz eingebracht werden und werden auch als Beiträge bei der Konferenz einfließen.

Das Thema unserer nächsten Konferenz steht noch nicht fest, insofern kann ich noch keinen Ausblick auf die Fortsetzung unserer Konferenzreihe geben. Fest steht, dass es noch eine Vielzahl von Themen gibt, die durch unsere Konferenzreihe vertieft werden müssen. Ich hoffe daher sehr, dass wir gemeinsam mit der Robert-Bosch-Stiftung und unseren Mitgliedsstädten und mit Ihnen, den Aktiven und Engagierten in diesem Feld, noch viele weitere gemeinsame Konferenzen gestalten können.

Ich freue mich auf die Diskussionen und hoffe, dass ich auch dieses Mal mit vielfältigen Anregungen am heutigen Abend wieder abreise. Ich wünsche auch Ihnen in diesem Sinne fruchtbare Diskussionen und einen interessanten fachlichen Austausch!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Begrüßungsrede

Otilie Bälz, Robert Bosch Stiftung

Sehr geehrter Herr Dr. Articus,
 Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister Clausen,
 Meine sehr geehrten Damen und Herren,

herzlich willkommen auch im Namen der Robert Bosch Stiftung. Es ist eine große Freude für uns, auch in diesem Jahr die Tagung des Deutschen Städtetags „Städte I(i)eben Vielfalt“ fördern zu können.

Das Thema „Migration und Arbeitsmarkt“ ist für uns als Stiftung hochaktuell. Neben den Themen „Flucht und Asyl“ und „Islam in Deutschland“ bildet es die dritte Säule in unserer Arbeit zum Themenkomplex Migration und Integration.

Dabei sehen wir Arbeit als **Schlüssel zur Integration und Teilhabe**. Arbeit ermöglicht das Anwenden von Kenntnissen, Fähigkeiten und Qualifikationen, schafft Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen, fördert soziale Netzwerke, unterstützt die weiterführende sprachliche Qualifikation und öffnet zudem die Tür zu Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Arbeit bedeutet zudem – und das ist für hier neu angekommene Menschen ebenso wichtig wie für alle, die hier geboren wurden - einen strukturierten Tagesablauf und die Chance, über eigenes Geld zu verfügen, um das Leben eigenverantwortlich gestalten zu können. Eine berufliche Ausbildung in Deutschland bzw. die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und im Anschluss die schnelle Eingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt sind daher ein entscheidender Punkt für eine schnelle und gelingende Integration in die deutsche Gesellschaft. Das gilt auch für die steigende Zahl von Asylsuchenden in Deutschland, und wir begrüßen es daher sehr, dass die Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt auch für Asylsuchende erleichtert wurden und damit auch für sie dieser Schlüssel zur Integration erreichbar wird.

Trotz aller Erfolge, die Städte und Gemeinden in Deutschland und die deutsche Politik in Bund und Ländern in Sachen Integration in den vergangenen Jahren vorweisen können, zeigen die Zahlen, dass Menschen mit Migrationshintergrund und insbesondere Jugendliche aus Migrantenfamilien nach wie vor überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in deutschen Unternehmen, die in gering oder niedrig bezahlten Tätigkeiten arbeiten, ist zudem bei Migrantinnen und Migranten immer noch um den Faktor 2,5 höher als bei Arbeitnehmern ohne Migrationshintergrund.

Die Integration in den Arbeitsmarkt in Deutschland ist nicht einfach: Hürden liegen im Spracherwerb, auf dem Weg im Übergang von Schule in den Beruf bzw. in eine Ausbildung, in der Diskriminierung bei Bewerbungsverfahren sowie in der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Abschlüssen. Häufig ist auch eine gewisse Überforderung oder Unsicherheit hinsichtlich der Vielfalt und der Strukturen zu spüren, die am deutschen Arbeitsmarkt vorzufinden sind und sich bisweilen ja auch uns schon länger hier lebenden nicht sofort erschließen.

Die Robert Bosch Stiftung hat deshalb über viele Jahre, von 2006 bis 2013, mit dem Programm LISA über 30 lokale Projekte zur Unterstützung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Übergang von der Schule in den Beruf gefördert. Im auf diesen Erfahrungen basierenden LISA-Fachkräfteprogramm haben wir in den drei Kommunen, Kassel, Mannheim und Mülheim an der Ruhr Professionalisierung und Kooperation von Fachkräften unterstützt und Modelle entwickelt, wie durch gute kommunale Koordinierung der Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt für Jugendliche mit Migrationshintergrund vereinfacht werden kann.

Derzeit fördern wir ein Modellprojekt in der Region Breisgau / Hochschwarzwald zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Asylbewerber, um bereits in der ersten Phase ihres Aufenthalts in Deutschland ihren Einstieg in Ausbildung oder Arbeitsmarkt nach Wegfall des Beschäftigungsverbots vorzubereiten.

Entscheidend ist u.a., dass alle Beteiligten über die notwendigen Informationen verfügen, um am Arbeitsmarkt in Deutschland Erfolg zu haben. Neben den Jugendlichen selbst sind Eltern hier eine wichtige Zielgruppe. Unsere Bildungskampagne „Lernen macht stark!“ gemeinsam mit Radyo Metropol FM und der Stiftung Lesen richtet sich gezielt an türkisch-stämmige Eltern und bringt ihnen das deutsche Bildungssystem und damit auch die Besonderheiten unseres Arbeitsmarktes näher.

Auf Hürden auf Seiten der ausbildenden Arbeitgeber hat die Studie zur Diskriminierung am Ausbildungsmarkt hingewiesen, die wir gemeinsam mit dem Forschungsbereich des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration in diesem Frühjahr vorgestellt haben: Sie hat empirisch nachgewiesen, dass bei der Personalauswahl leider weniger auf Qualifikation und Können geschaut wird, sondern häufig der Name (und damit assoziierte Verbindungen zu Herkunft, Religion etc.) darüber entscheidet, ob eine Bewerber zum Gespräch eingeladen wird oder nicht.

Es gibt also noch viel zu tun. Aber das liegt auch in unserem ureigenen Interesse, denn in einer besseren Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund liegt auch viel Potential für die Kommunen und die Arbeitgeber: In Stuttgart, dem Sitz der Robert Bosch Stiftung, haben 42 Prozent aller Bürgerinnen und Bürger einen Migrationshintergrund. Diese Mitbürger sind ein aktiver Teil unserer Stadtgesellschaft und eine wichtige Säulen der Beschäftigten in den Großunternehmen sowie den klein- und mittelständischen Firmen in unserer Region. In Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels wird auch die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland ein immer größeres Thema. Und zunehmend wichtiger wird die Bedeutung von Migrantinnen und Migranten als Existenzgründer, als Start-Up-Unternehmer. Bei den klein- und mittelständischen Betrieben schaffen von Migranten gegründete Unternehmen in der Region Stuttgart beispielsweise heute mehr neue Arbeitsplätze als dies bei von Einheimischen gegründeten Firmen der Fall ist.

Wir haben von der Robert Bosch Stiftung aus daher neben der Integration in den Arbeitsmarkt von bereits hier lebenden Menschen auch die Fachkräfteanwerbung in den Blick genommen: Gemeinsam mit dem German Marshall Fund haben wir die Migration Strategy Group ins Leben gerufen, in der Modelle für eine erfolgreiche und für alle Seiten faire Anwerbung und Integration von Fachkräften aus dem außereuropäischen Ausland diskutiert werden. Und mit der Gründung des Centre for European Trainees gemeinsam mit Südwestmetall in Baden-Württemberg wollen wir die Anwerbung, aber vor allem auch die Integration von jungen Südeuropäern in den Ausbildungsmarkt in Baden-Württemberg voranbringen.

Dies sind nur wenige Beispiele aus unserer Förderung, wie man die Hürden auf dem Weg zur Arbeitsmarktintegration für Migranten überwinden kann. Sie alle kennen viele weitere gute Beispiele aus der kommunalen Praxis, von denen einige im Laufe des heutigen Tages vorgestellt werden.

Ihnen allen gemeinsam ist: Der zentrale Ort für all diese Integrationsbemühungen ist die Kommune.

Ich freue mich daher sehr, dass heute Vertreterinnen und Vertreter unterschiedlichster Gruppen und Einrichtungen bei unserer Tagung mit dabei sind, die als Akteure auf kommunaler Ebene die Integration in den Arbeitsmarkt für Migrantinnen und Migranten gestalten: die Bundesagentur für Arbeit, Jobcenter, Integrations- und Qualifikations-Netzwerke, Träger von Bildungs- und Beratungsangeboten, ehrenamtlich Engagierte (ein für uns sehr wichtige

Gruppe!), Forschungsinstitute, Handwerkskammern und natürlich Beigeordnete sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kommunalen Verwaltungen. Es geht darum, neue Wege zu entdecken und sie gemeinsam zu beschreiten, Bewährtes zu verbessern und Strukturen flexibel zu halten und dabei diejenigen, um die es geht, nämlich all jene, die eine Integrationserfahrung in unserer Gesellschaft durchlaufen, mit Ihren Interessen und Bedürfnissen einzubinden, egal, ob sie hier geboren wurden, als Fachkräfte zugereist sind oder als Asylsuchende Schutz bei uns suchen.

Ich freue mich auf spannende Vorträge, eine produktive Diskussion, den Austausch von Best Practice Erfahrungen und natürlich auch auf Ideen und innovative Ansätze, aus denen heraus neue Projekte entstehen könnten.

Ich bedanke mich im Namen der Robert Bosch Stiftung herzlich bei Ihnen, Herr Dr. Articus, und Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die gute Zusammenarbeit, und wünsche uns allen einen guten Verlauf der Tagung.

Arbeitsmarktintegration aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit

**Eva Strobel, Geschäftsführerin Arbeitslosenversicherung
der Bundesagentur für Arbeit**

1. Vom Anwerbestopp zum Einwanderungsland

Nach der neuesten OECD Statistik ist Deutschland mit über 400.000 Zuwanderern das zweitbeliebteste Einwanderungsland nach den USA. Mit dieser Zahl haben wir längst klassische Einwanderungsländer wie Australien und Kanada hinter uns gelassen.

Das ist umso erstaunlicher, wenn man bedenkt welche politischen Debatten das Thema Zuwanderung und Integration in den letzten Jahrzehnten in Deutschland ausgelöst hat. Vom Anwerbestopp über die Einschränkung des Asylrechts, die heftige Debatte zur doppelten Staatsbürgerschaft und Begriffen wie Zuwanderungsbegrenzungs-gesetz drehte sich immer alles um eine Beschränkung der Zuwanderung.

Die Herangehensweise an das Thema Zuwanderung hat sich in den letzten Jahren, angesichts der positiven wirtschaftlichen Entwicklung, aber auch im Bewusstsein des demographischen Wandels nahezu komplett gedreht. Das merken Sie allein daran, dass sich der Begriff Einwanderung immer mehr gegen den Begriff Zuwanderung durchsetzt. Denn wer heute im politischen Raum von Deutschland als Einwanderungsland spricht, der erntet - meines Erachtens zum Glück - kaum mehr Widerspruch. Das lässt einen Einstellungswandel auf deutscher Seite erkennen, den wir nutzen sollten, um die Herausforderungen, vor die uns die Einwanderung im gesellschaftlichen Zusammenleben stellt, gemeinsam anzugehen.

2. Migration bereichert unser Land – Potentiale erkennen, anerkennen und nutzen

Wir reden viel über die Probleme im Zusammenhang mit Einwanderern und Integration, aber zu wenig darüber, was Deutschland dabei gewinnt. Wir haben in den letzten Jahren viel erreicht. Wir haben viele motivierte Arbeitskräfte gewonnen.

Ein Großteil dieser Menschen ist in Deutschland heimisch geworden, die jüngeren Generationen sind hier geboren und aufgewachsen. Menschen mit ausländischen Wurzeln finden sich in allen Bereichen der Gesellschaft. Sie sind bekannte Sportler oder Künstler, die von der ganzen Nation bejubelt werden. Sie engagieren sich politisch, und das erfolgreich, denkt man an eine in der Türkei geborene Ministerin.

Verschiedene Studien unter dem Titel „Brain Waste“ machen deutlich, was noch für Möglichkeiten bestehen. Komplexe und zum Teil defizitäre gesetzliche Regelungen verhindern häufig eine Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Das wertvolle Humankapital qualifizierter Migrantinnen und Migranten bleibt ungenutzt - eine Lose-lose-Situation für alle Beteiligten. Hier rate ich auch immer mal wieder zum eigenen Praxistest: Fragen Sie doch den ausländischen Taxifahrer einmal, der sie gerade vom Bahnhof zu einer Konferenz fährt, welchen Berufsabschluss er hat? Sie werden dabei erstaunliche Dinge erleben, die einen mehr als nachdenklich machen.

Sie werden zusätzlich eigene Erkenntnisse gewinnen, die aufzeigen, dass es eine Notwendigkeit zum Handeln gibt. Allein der Blick auf die demografische Entwicklung unseres Landes macht deutlich: Die gesellschaftliche Integration von Menschen mit ausländischen Wurzeln ist eine Schlüsselaufgabe für die Zukunft Deutschlands.

Integration hat ganz entscheidend mit Arbeit zu tun. Umso wichtiger ist es, Migrantinnen und Migranten über die Arbeitswelt fest in der Gesellschaft zu verankern. Eine Herausforderung sowohl für die Arbeitsmarkt - als auch für die Sozialpolitik - aber im Besonderen für die Bildungspolitik.

Beim Blick auf den Arbeitsmarkt wird deutlich, dass Migranten als Arbeitgeber eine immer größere Rolle spielen. Rund 2 Millionen Arbeitsplätze befinden sich in Migrantenunternehmen. Jedes sechste personengeführte Unternehmen hat einen Inhaber mit Migrationshintergrund. Deren Zahl hat sich binnen der letzten 12 Jahre fast verdoppelt (+90 Prozent), während die Zahl der Selbständigen ohne Migrationshintergrund nur um 20 Prozent zugenommen hat.

Ich kann mir vorstellen, dass der ein oder andere jetzt den klassischen Döner-Laden um die Ecke vor Augen hat, aber auch hier kann ich gleich mit einem Vorurteil aufräumen. Migrantenunternehmen sind nur noch mit einem Anteil von ca. 14 Prozent in „klassischen Branchen der ethnischen Ökonomie“ präsent. Dagegen besteht ein Anteil von 25 Prozent beim Engagement in wissensintensiven Dienstleistungen. Die Zahlen machen deutlich, dass aktuelle und künftige Zuwanderer ebenfalls eine hohe Affinität für Unternehmensgründungen mitbringen werden.

Dass Menschen mit Migrationshintergrund eine Bereicherung für Deutschland sind, steht außer Zweifel. Dennoch verfügen von den Arbeitslosen mit Angaben zum Migrationsstatus 35 Prozent über einen Migrationshintergrund. Bundesweit zeigt sich in der Grundsicherung mit 40 Prozent ein deutlich höherer Anteil von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund als in der Arbeitslosenversicherung (26 Prozent). Dabei lag der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung im Jahr 2012 bei 20 Prozent.

Vieles spricht dafür, dass der hohe Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an den Arbeitslosen eine Folge von sprachlichen Defiziten und/der fehlender (formaler und in Deutschland anerkannter) Qualifikation ist. Von den Arbeitslosen mit Migrationshintergrund hatten mehr als zwei Drittel keine abgeschlossene oder anerkannte Berufsausbildung (bei Arbeitslosen ohne Migrationshintergrund ein Drittel). Mehr als zwei Drittel der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund verfügen über keine (formale und staatlich anerkannte) abgeschlossene Berufsausbildung.

Handlungsbedarf besteht darüber hinaus beim Erkennen und Abbau von Sprachdefiziten.

3. Die BA stellt sich auf

Wer etwas für Migrantinnen und Migranten tun will, der muss eine Kultur des Verstehens entwickeln. Deshalb setzt die BA auch im Rahmen ihrer Diversity-Strategie darauf, das eigene Migrantepotential zu nutzen.

Die BA als Arbeitgeberin fördert die Chancengleichheit und Vielfalt ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und leistet zugleich einen Beitrag zur Verbesserung der Kundenorientierung in Bezug auf vielfältiger werdende Kundenerwartungen.

Unsere Beschäftigten bestätigen, dass interkulturelle Aspekte in den letzten Jahren im Arbeitsalltag zunehmend wichtiger wurden. Allerdings fühlen sich nur die Hälfte zum Thema Migration ausreichend informiert.

Die Themen Chancengleichheit und kulturelle Vielfalt sollten deshalb noch stärker fokussiert und die interkulturelle Kompetenz auf allen Ebenen gefördert werden, zum Beispiel die Inanspruchnahme der vom Bund geförderte und kostenlos vor Ort zur Verfügung gestellte Schulungen interkulturelle Öffnung, oder auch durch Infokampagnen oder Thementage. Einen ersten Schritt haben wir zum Beispiel mit Migrationsbeauftragten in den

Arbeitsagenturen und Jobcentern gemacht, um dem Thema in unseren Häusern auch ein Gesicht zu geben. Um Vielfalt in den Agenturen und Jobcentern zu fördern, sollen zudem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund stärker für Führungsaufgaben ermutigt werden.

Im Rahmen der Fortbildung „Interkultureller Botschafter/in“ erweitern Migrationsbeauftragte von Agenturen für Arbeit und Jobcentern ihre Handlungskompetenzen im Themenfeld Migration und Arbeitsmarkt und ihr Methodenrepertoire zur Begleitung von internen Öffnungsprozessen und Vernetzung mit externen Partnern.

Dieses Im Baden-Württemberg erprobte Konzept zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten wird bis Jahresende den Regionaldirektionen als good Practice vorgestellt.

Gerade beim Thema „Integration von Flüchtlingen und Asylsuchenden“ setze ich persönlich große Hoffnung in die Interkulturellen Botschafter. Sie sind für mich interkulturelle Arbeitsmarktlotse.

4. Der Beitrag der BA

Der ganzheitliche, stärkenorientierte und individuelle Ansatz steht im Mittelpunkt der Beratungs- und Vermittlungsarbeit mit Migrantinnen und Migranten. Dazu gehört auch die Einbeziehung der persönlichen Rahmenbedingungen, sowohl was zum Beispiel familiäre Bedingungen als auch kulturspezifische Besonderheiten angeht.

Die Interkulturellen Botschafter sind für uns ein Bindeglied in die verschiedenen „Communities“. Sie füllen das mit Leben, was die BA in der Zusammenarbeit mit verschiedenen konsularischen Vertretungen bereits aufgesetzt hat. Ziel ist insbesondere die Ansprache und Erreichung von Menschen mit Migrationshintergrund, die aufgrund von Sprachdefiziten oder anderen Barrieren verspätet den Zugang zu qualifizierter Orientierung oder Beratung durch die BA finden. Dabei fungieren die Generalkonsulate als Multiplikatoren und Vertrauensbrücke zu den Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund und ihren Eltern. Sie haben die Aufgabe, die beteiligten Agenturen und Jobcenter vor und bei der Durchführung von Veranstaltungen infrastrukturell, medial und kommunikativ zu unterstützen. Dadurch wird sichergestellt, dass möglichst viele Menschen die Informationsangebote und in der Folge die Dienstleistung Beratung und Vermittlung nutzen.

Die Kooperation gestaltet sich insgesamt positiv und soll weiter verfolgt und entwickelt werden. Gleichwohl ist der nächste Schritt in der Zusammenarbeit notwendig, der die wichtigsten jeweiligen Migrantenorganisationen einer Community umfasst.

Dies ist erforderlich, da die Konsulate einerseits nur einen begrenzten Personenkreis (mit konsularischen Anliegen) erreichen können, andererseits selbst viele Aufgaben an ihre Migrantenorganisationen abgeben. So werden Konsulatsstände auf Jobaktiv-Messen (mit dem Schwerpunktthema Migration) teilweise mit Migrantenorganisationen wie der Griechischen Gemeinde oder dem Zentralrat der Serben besetzt.

Auf Basis der bisherigen Kontakte der BA zu Migrantenorganisationen ist deutlich geworden, dass gerade diese einen breiten und intensiven Zugang zu Jugendlichen und Eltern der Community haben. Deshalb liegen hier die Entwicklungspotenziale für eine Fortführung und Intensivierung des Kooperationsprojekts.

Für mich bleibt Sprache und damit die Möglichkeit, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln Dreh- und Angelpunkt einer gelingenden Integration. Fundament der Sprachförderung sind die allgemeinsprachlichen und berufsbezogenen Deutschkurse für Personen mit Deutsch als Zweitsprache (Integrationskurse bzw. ESF-BAMF-Programm).

Die Produkte der Deutschförderung bauen systematisch aufeinander auf und können - je nach individueller Bedarfslage und Fördervoraussetzungen - im Sinne einer Förderkette eingesetzt werden:

- Integrationskurse
- Kurse mit berufsbezogener Deutsch-Förderung (ESF- BAMF-Programm)
- Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit ergänzender berufsbezogener Deutschförderung

Die Mittelausstattung des ESF-BAMF Programms zur berufsbezogenen Deutschförderung wird in der nächsten Förderperiode deutlich geringer ausfallen als bisher. Die BA rechnet entsprechend für die Jahre 2015 bis 2017 mit gegenüber den Vorjahren reduzierten Eintrittszahlen. Aus heutiger Sicht ist zu befürchten, dass im Laufe des Jahres 2018 keine Eintritte mehr möglich sind. Daher müssen rechtzeitig weitere Fördermöglichkeiten für berufsbezogene Deutschförderung einschließlich dazugehöriger Finanzierungsquellen erschlossen werden. Der Vorsitzende und die Vize-Vorsitzende des Verwaltungsrates der BA, Herr Peter Clever (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) und Frau Annelie Buntenschach (Deutscher Gewerkschaftsbund) haben sich in einem Brief an Peter Altmaier, Chef des Bundeskanzleramts sowie an Bundesminister de Maiziere (BMI), Staatssekretär Gatzer (BMF) und Staatssekretär Albrecht (BMAS) für diese notwendigen Investitionen mit entsprechender rechtlicher Grundlage ausgesprochen. Dies kann ich aus Sicht der BA nur ausdrücklich unterstützen und möchte Sie hier im Saal ermuntern, dies im Rahmen Ihrer Möglichkeiten unterstützen. Hier ist jeder zusätzlich investierte Euro bestens angelegt. Sprache ist also ein wichtiger Ansatz, genauso wie die zügige Anerkennung von Berufsabschlüssen.

Der „Bericht der Bundesregierung zum Anerkennungsgesetz“ vom April diesen Jahres benennt in den Bereichen der Rechtsetzung, der Schaffung von Rahmenbedingungen und im Vollzug des Anerkennungsverfahrens noch verschiedene Umsetzungsdefizite. Diese betreffen vor allem die Länderzuständigkeit, insbesondere im Umgang mit Auslandsanträgen. Er zieht aber grundsätzlich eine positive Bilanz: Wesentlicher Erfolgsfaktor des Anerkennungsverfahrens ist eine wirkungsvolle Beratung und gute Vernetzung der Akteure.

Das Monitoring bescheinigt den beratenden Einrichtungen eine effektive Zusammenarbeit, insbesondere den Erstberatungsstellen des Förderprogramms, Integration durch Qualifizierung (IQ)", der Hotline des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und der Arbeitsmarktberatung der Agenturen für Arbeit/Jobcentern. Hervorgehoben werden in diesem Zusammenhang die Schulungen der Arbeitsverwaltung durch Träger des IQ-Förderprogramms. Hier danke ich vor allem den vielen Engagierten in den IQ- Netzwerken, aber auch den vielen Ehrenamtlichen in Vereinen und Verbänden, die sich einbringen.

Es gibt bundesweit zahlreiche Projekte, die zeigen, wie Integration und Teilhabe gelingen kann. Lassen Sie mich eines schildern, das die Vielschichtigkeit der Herausforderungen aufgreift. Weil immer mehr Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund bei uns leben, ist es sinnvoll, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für die Pflege auszubilden. Daher hat die Agentur für Arbeit Waiblingen gemeinsam mit der Türkischen Gemeinde Baden-Württemberg das Projekt „Kultursensible Altenpflege“ entwickelt. In der Region Stuttgart werden so Frauen mit muslimischem Migrationshintergrund für eine Ausbildung im Pflegebereich gewonnen. Die Projektmitarbeiterinnen unterstützen bei der Anerkennung ausländischer Schulabschlüsse, der Ausbildungsstellensuche und begleiten die Teilnehmerinnen bei Behördengängen. Während der Ausbildung werden die Frauen weiterhin sozialpädagogisch betreut. Dies ist ein vielversprechender Ansatz.

Lassen Sie mich noch kurz auf die Thematik von Asylsuchenden und Flüchtlingen eingehen.

Gemeinsam mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und verschiedenen lokalen Bleiberechtsnetzwerken startete die Bundesagentur für Arbeit (BA) Anfang des Jahres ein Pilotprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern. Mittlerweile sind an den sechs Modellstandorten über 150 Teilnehmer im Programm. Neu an dem Projekt ist die frühzeitige Intervention der Arbeitsagenturen. Noch bevor die betroffenen Asylbewerber den offiziellen Aufenthaltstitel haben, investieren die Arbeitsagenturen z. B. in deren Deutschkenntnisse. Ziel dabei ist, dass die Menschen schneller eine Beschäftigung oder eine Ausbildung antreten können und damit schneller eine Perspektive in Deutschland bekommen. Die Teilnehmer des Projekts bringen sehr unterschiedliche Voraussetzungen mit. So gibt es unter ihnen ein breites Spektrum ehemals ausgeübter Tätigkeiten, wie z. B. Lehrer, Zahnärzte, Verkäufer, Fluggeräte- oder Anlagenmechaniker und vieles mehr. Über 40 Prozent der Teilnehmer können einen Hochschulabschluss vorweisen, knapp 80 Prozent sind männlich. Die Vermittlungsfachkräfte der Arbeitsagenturen berichten, dass die Motivation der Teilnehmer sehr ausgeprägt ist, denn sie alle haben die Hoffnung auf eine eigenständige Lebensgestaltung.

5. Willkommenskultur

Unser Ziel ist es an einem Arbeitsmarkt zu arbeiten, der niemanden zurücklässt und in dem alle ihre individuellen Potenziale und Fähigkeiten voll entfalten und einbringen können.

In vielen Kommunen arbeiten Migrationsberatungsstellen, Verwaltung, Kitas, Schulen, Arbeitsagenturen, Jobcenter oder zum Beispiel Moscheengemeinden eng zusammen, um dieses Ziel zu erreichen. Doch diese Zusammenarbeit kann noch besser werden. Als BA werden wir unseren Beitrag leisten, damit Arbeitsmarktintegration und Willkommenskultur nachhaltig gelingen kann.

Ich möchte meinen Beitrag mit einem Appell an eine noch lebendigere Willkommenskultur schließen.

Sie muss nicht nur in den Unternehmen, die die Fachkräfte dringend benötigen, sondern auch in den Städten und den Gemeinden, den Vereinen, den Verbänden und den Kirchen - kurz gesagt - jedem von uns gelebt und praktiziert werden. Nur dann wird uns Integration wirklich gelingen und wir können neue Mitbürgerinnen und Mitbürger im Land auch dauerhaft halten.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit.

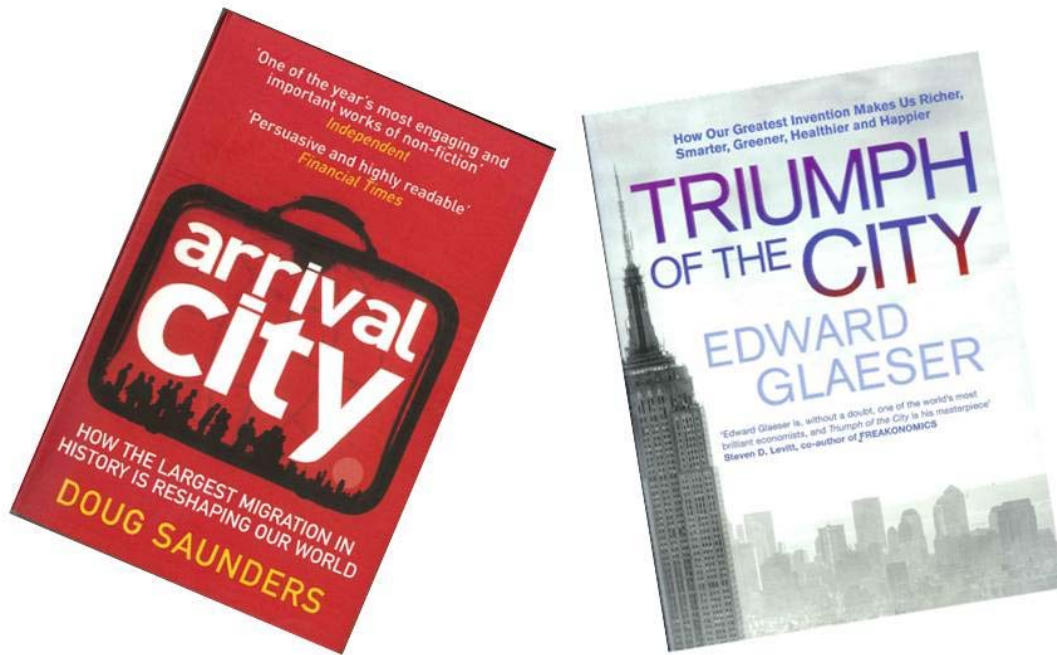
**Arbeitsmarktintegration – eine Kernaufgabe der Integrationspolitik.
Welche kommunalen Handlungsmöglichkeiten gibt es?**

Dr. Matthias Schulze-Böing, Stadt Offenbach am Main

Arbeitsmarktintegration – eine Kernaufgabe der Integrationspolitik.

Welche kommunalen Handlungsmöglichkeiten gibt es?





Städte sind die Lebensform der Zukunft

- Orte sozialer, wirtschaftlicher und technischer Innovationen
- Labore für Lebensformen und Formen sozialer Solidarität
- „Hubs“ für Mobilität und Integration
- Orte konflikthafter gesellschaftlicher Lernprozesse
- Verstädterung – ein Weg zur nachhaltigen Entwicklung



Zuwanderung und Migration

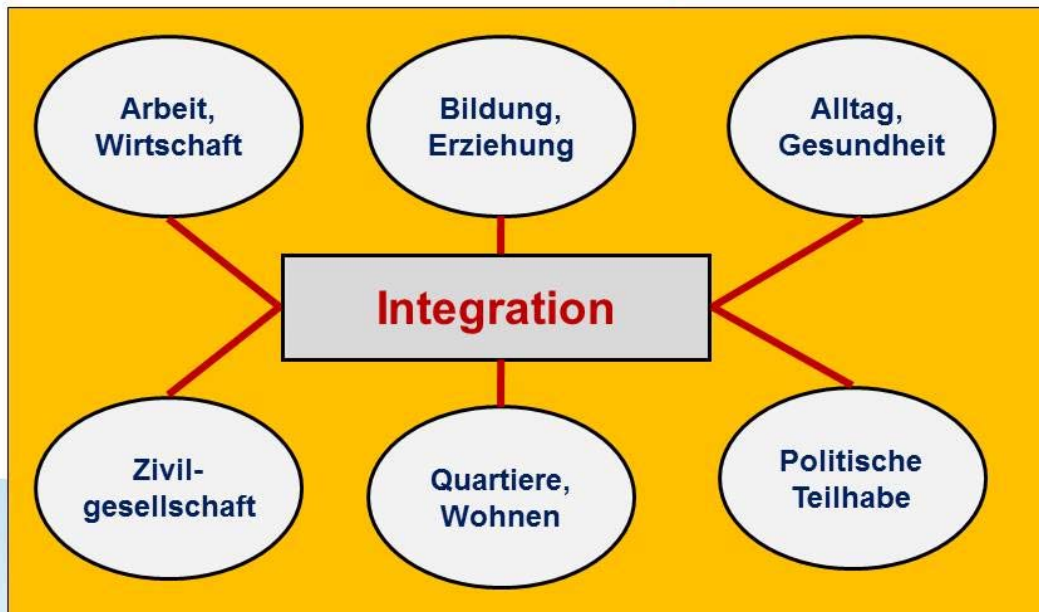
- Bestimmt die Realität in den Städten
- War und ist Voraussetzung für Wachstum und wirtschaftliche Dynamik
- Stellt Zuwanderer und Aufnahmegesellschaft vor große Herausforderungen
- Gefährdet Gleichgewicht und Stabilität
- ... bietet aber Chancen für neue Entwicklung
- Der Charakter der Migration ändert sich (Zuwanderung, zirkuläre Migration, transitorische Migration)



Was macht die Stadt?



Handlungsfelder & Programme



Beispiel 1: Partizipation und Dialog

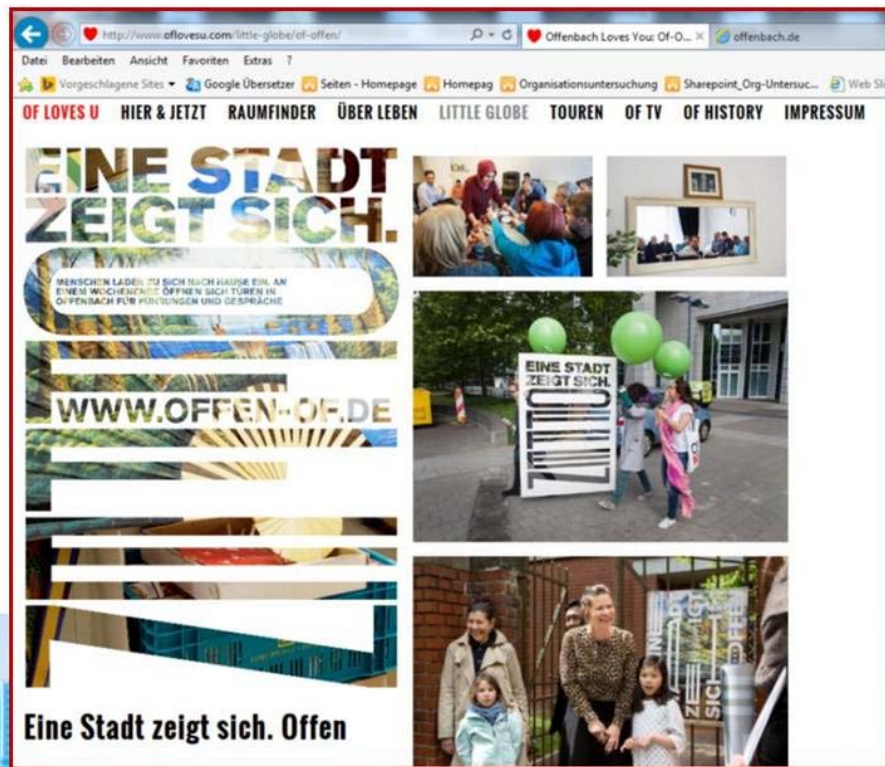
- Kompetenzteam Integration
- Mitglieder: Spitzen der Migrantenselbstorganisationen (Vereine, Gemeinden, Initiativen)
- Dialogforum für alle Fragen des sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Lebens in Offenbach
- Verbindung zwischen Kommune und migrantischer Stadtgesellschaft

Beispiel 2: Bildung und Beruf

- Regionales Übergangsmanagement
- Partnerschaft Kommune, Schulen, Arbeitsmarktakteure
- Programme der Berufsorientierung (Jumina)
- Berufsvorbereitung (z. B. Produktionsschulen)
- Ausbildungsförderung
- Initiative „Ausländische Betriebe bilden aus“

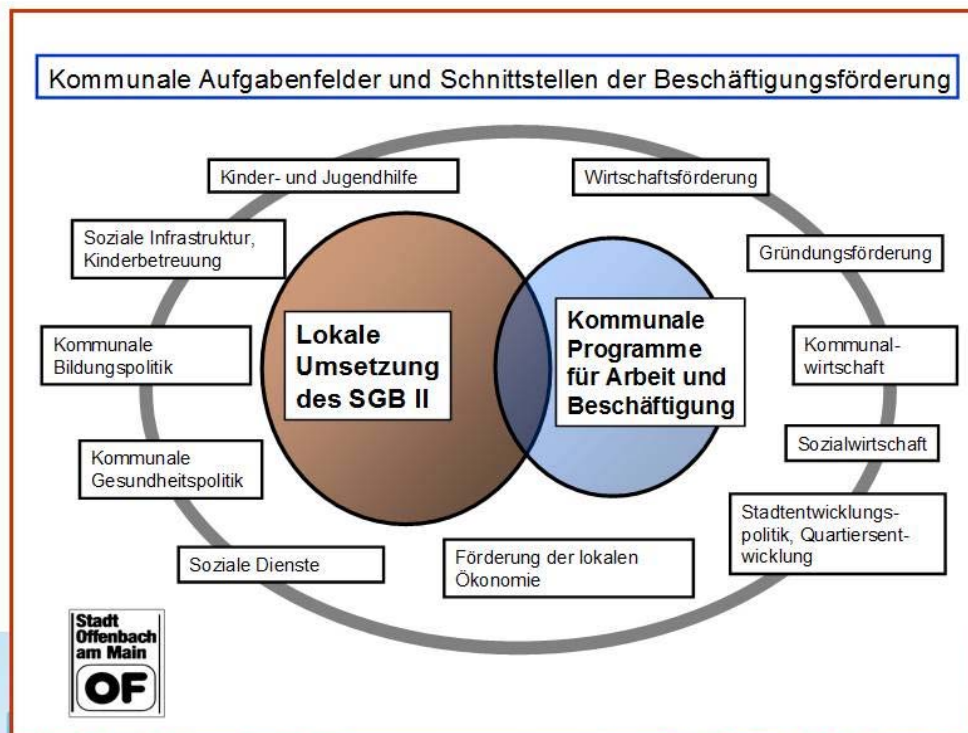
Beispiel 3: Förderung von Migrantenselbstorganisationen

- Dialogplattform „Kompetenzteam Zusammenleben“
- Förderprogramm im Rahmen der „Modellregion Integration“
- Einbeziehung in kommunale Fachpolitiken (z. B. Arbeitsförderung)
- Stärkung von Kompetenz, Reichweite und Effizienz von MSO



Was macht das Jobcenter?





Handlungsansätze

- Diversität in der Organisation
- Interkulturelle Kompetenz
- Vernetzung in Stadt und Region, besonders in migrantische Milieus und Organisationen
- Sozialraumstrategien
- Ganzheitliche Fallbetrachtung
- Verknüpfung von sozialer und Arbeitsmarktintegration
- Einbettung in regionale und lokale Beschäftigungsförderung
- Zielgruppengerechtes Maßnahmenportfolio

Beispiele

- Sprachportal im Jobcenter
- AJUMA – Qualifizierung junger, männlicher Migranten für Pflegeberufe
- BeA – Gewinnung und Qualifizierung von Migrantinnen für die Pflege (ESF-Programm)
- JUMINA – vertiefte Berufsorientierung und Coaching für ausländische Jugendliche
- MISCHA, Migrantinnen schaffen es auch – Quartiersbezogene Maßnahme (Programm BIWAQ)



Stadt Offenbach am Main

www.offenbach.de

www.oflovesu.com

MainArbeit. Kommunales Jobcenter Offenbach

www.mainarbeit-offenbach.de

Dr. Matthias Schulze-Böing, T. 0049-69-8065-8200

schulze-boeing@offenbach.de



Arbeitsmarktintegration von Migranten, bei den Hartz-Reformen vergessen?

Dipl.-Kaufmann Rainer Radloff, Geschäftsführer des Bielefelder Jobcenters Arbeitplus

„Wenn wir, sagtest du, die Menschen nur nehmen, wie sie sind, so machen wir sie schlechter. Wenn wir sie behandeln, als wären sie, was sie sein sollten, so bringen wir sie dahin, wohin sie zu bringen sind.“
Goethe

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 22.02.2002 beauftragte die damalige rot-grüne Regierung unter Kanzler Gerhard Schröder eine Kommission mit dem Auftrag, ein umfangreiches Konzept zur Reform der Arbeitsmarktförderung zu erarbeiten. Die schwerfällige und zergliederte Arbeitsmarktpolitik mit ihren unterschiedlichen Akteuren sollte für zukünftige Herausforderungen neu ausgerichtet werden. Keine 180 Tage später, am 16.08.2002, wurde die Arbeit dieser Kommission von Peter Hartz präsentiert und im Anschluss in einem ähnlich rasanten Tempo bis zum 01.01.2005 stufenweise umgesetzt.

Die wohl umfangreichste Sozialreform in der Bundesrepublik hatte also nur eine kurze planerische Vorlaufzeit. In der ging es in erster Linie um strukturelle Zielsetzungen, die schnelle Wirkungen erzeugen sollten. Zwölf Jahre später liest sich der Bericht der Kommission zu „Modernen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ wie ein vollkommen normales Drehbuch unseres Alltags.

Einige Vorgängerideen wie Ich-AGs, Personal-Service-Agenturen oder Job Floater sind als Instrumente gescheitert, haben aber durch die zugrunde liegende Intention der Aktivierung ihren Einfluss auf später entwickelte Instrumente in der Arbeitsmarktförderung gehabt. „Zielgruppen“ ist ein beliebtes Wort im Bericht der Hartz Kommission. Wir finden darunter in erster Linie Langzeitarbeitslose, dann Jugendliche und schließlich noch ältere Arbeitnehmer. Die Begriffe Migranten, Ausländer, Zuwanderer oder Flüchtlinge finden sich nicht.

Ich könnte meinen Vortrag zur Fragestellung mit der Tatsache schließen, dass im Vorfeld der Planungen das Ausmaß kommender Migrationen und die Vielschichtigkeit der Integrationsdebatte noch nicht im politischen Bewusstsein war. Migranten wurden unter die genannten Zielgruppen ohne eigenständige Problematik oder zielgruppenspezifische Ausrichtung subsumiert. Die Intention der Arbeitsmarktreform lag auf der Bekämpfung der Sockelarbeitslosigkeit, die sich in wiederkehrenden Auf- und Abschwüngen der Wirtschaft verfestigt hatte. Die neu entstandenen Jobcenter und die reformierte Arbeitsagentur sollten darauf einwirken. Im Verlauf der folgenden Jahre kam es jedoch zu folgenschweren wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen, die einen großen Einfluss auf Zuwanderung und damit auch auf Migranten im System der Grundsicherung hatten und haben.

Im Folgenden werde ich einige dieser Entwicklungen skizzieren und auf die Herausforderungen für die Jobcenter und ihre Mitarbeiter einzugehen.

Zeitgleich mit dem Gesetz zur Arbeitsmarktreform trat auch das neue Zuwanderungsgesetz in Kraft. Fast im Schatten der Diskussion um Arbeitsmarkt und Wirtschaftskrise hatte die gesetzliche Neuerung zur Zuwanderung ebenfalls fünf Jahre bis zur Gesetzgebung gedauert.

Die Änderungen waren wenig spektakulär, die Wirkung hingegen sehr. Zuwanderung war nicht nur in Sonderfällen möglich. Politische Debatten, ob Deutschland ein Einwanderungsland ist, und ob es eine Leitkultur gibt oder geben sollte, hatten jahrelang zu einer thematischen Verdrängung der Realität geführt. Die Menschen, um die es ging, waren schon längst angekommen.

Das Zuwanderungsgesetz hatte nun erstmals den Begriff der Zuwanderung in einen gesetzlichen Rahmen gestellt. Damit war der Grundstein für eine echte, realitätsnahe Beschäftigung mit legaler und illegaler Zuwanderung von Menschen und den Umgang mit ihnen in der Aufnahmegesellschaft gelegt. Die Anerkennung der Realität förderte somit auch widerstreitende Diskussionen: Zum einen gab es Debatten und Konzepte zur notwendigen Willkommenskultur und Teilhabe für Zuwanderer. Zum anderen ging es um die Bekämpfung von Armutszuwanderung und Sozialmissbrauch. Diese Gegensätze in der Bewertung der Zuwanderer und die dazu passenden Arbeitsverordnungen finden sich in unterschiedlichsten Formen in der täglichen Arbeit der Jobcenter wieder.

In unserem Jobcenter wurde schon zu Beginn der Arbeit ein Problem erkannt, das bis dato nicht in dem Ausmaß deutlich war. Bei einer ersten internen Kundenanalyse im Jahr 2007 wurde ersichtlich, dass ein Großteil der Migranten in der Grundsicherung keine Arbeitserfahrung in Deutschland hatte. Die Einwanderung und Integration in den Arbeitsmarkt erfolgte nicht in dem klassischen Muster der Arbeitswanderung, sondern vielmehr nur in der Hoffnung auf Arbeitsmarktintegration, die sich allzu oft nicht erfüllt hat.

Arbeitsmarktferne Zugangswege wie der Familiennachzug und der Zuzug von Spätaussiedlern, Asylbewerbern und Flüchtlingen dominieren das Wanderungsgeschehen. Die Arbeitswelt als ursprüngliche Integrationsarena früherer Migrantengruppen hatte ihre Bedeutung verloren. Dieser Wechsel von Migrationsmustern erforderte auch einen Wechsel der Förderungsinstrumente bei der Arbeitsmarktintegration. Als Folgewirkung der weltweiten Finanzkrise seit 2007 und besonders der Euro-Krise kam es zur Zuwanderung von Arbeitskräften aus den EU Ländern.

In Bielefeld waren es besonders die EU Zuwanderer aus Griechenland, die aufgrund der starken Bindung zur vorhandenen ethnischen Gruppe, heute gerne Community genannt, hier über einen vergleichsweise einfachen Einstieg verfügten. Als neue Sozialleistung ist das Arbeitslosengeld II nicht im ursprünglichen Europäischen Fürsorgeabkommen von 1953 vorgesehen. Die Bundesregierung erklärte einen Vorbehalt für das SGB II im Dezember 2009.

Die Zuwanderung von EU-Bürgern aus südeuropäischen Ländern in das reine Sozialsystem sollte so unterbunden werden. Der Vorbehalt blieb aus mehreren Gründen wirkungslos. Zum einen ließ er sich im Land und auf europäischer Ebene nicht juristisch durchsetzen, zum anderen entwickelte sich inmitten der Eurokrise in Deutschland ein unglaublich aufnahmefähiger Arbeitsmarkt.

Fachkräfte, besonders aus dem europäischen Ausland, wurden nicht nur gerne aufgenommen, sie wurden gesucht. In den Jobcentern selbst blieben als Folge des Vorbehalts der Bundesregierung Verordnungen zurück, die als Mindestanforderung für europäische Zuwanderer einen Minijob als Leistungsvoraussetzung für die ersten drei Monate des Leistungsbezugs vorsahen. Mit anderen Worten, der Zuzug von Menschen aus EU Ländern mit einem Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung ist nicht zu bremsen. Im europäischen Rahmen ist er auch gewünscht, um strukturelle Ungleichheiten durch mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt auszugleichen. Damit kommt auch den Jobcentern eine ganz neue Bedeutung bei der Fachkräftesicherung zu. Jede neue Gruppe von Zuwanderern wird dabei argwöhnisch von den Hütern der Sozialleistungen beäugt.

Bei den griechischen, spanischen oder italienischen Zuwanderern handelte es sich häufig um Rückkehrer, also Menschen die entweder hier aufgewachsen oder schon gearbeitet hatten. Ihre Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration stand aufgrund des boomenden Arbeitsmarktes in einem positiven Kontext. Schwieriger dagegen gestaltet sich die Akzeptanz der Arbeitsmarktintegration aus den neu hinzu gekommenen östlichen Euro-Ländern, vor allem aus Rumänien und Bulgarien. Dramatisch-negative Entwicklungen von Schwerpunktmigrationen in einigen Ruhrgebietsstädten und die Berichterstattung durch die Medien führten zu einem kritischen öffentlichen Vorbehalt gegenüber den Zuwanderern aus Bulgarien und Rumänien. Dieser wirkt immer noch auf viele Diskussionen zur Zuwanderung. Die Integrationsmotivation dieser Menschen wurde dann auch schon zu Beginn des Jahres unter ein ganz besonderes Motto von einigen Politikern gestellt:

Wer betrügt, der fliegt, war ein politischer Slogan, der diese Menschen sofort unter Generalverdacht stellte. Die Überwachung des Leistungsmissbrauchs und die Ausgestaltung der Arbeitsmarktintegration werden aber den örtlichen Jobcentern überlassen. Im Lauf des Jahres erfolgte ein bundesweites Monitoring zu den Zuwanderungen aus Rumänien und Bulgarien. Trotz Arbeitnehmerfreizügigkeit wurde bisher kein dramatischer Trend bei der Zunahme von Leistungsbeziehern aus diesen Ländern festgestellt. Im Gegenteil.

Im gesamten Bundesgebiet stieg die Beschäftigung von Bulgaren und Rumänen im Februar 2014 um 15.000 Personen, zugewandert waren aber nur 9.000 Personen. Die Arbeitnehmerfreizügigkeit führte in einem ersten Schritt dazu, dass viele Bulgaren und Rumänen, die bereits in Deutschland leben, eine Beschäftigung aufnehmen. Diese Zahlen verdeutlichen den notwendigen sachlichen Umgang mit Zuwanderungszahlen und vor allem mit dem subjektiven Empfinden der Bevölkerung durch Medienberichte.

Die Kollegen aus Dortmund und Duisburg werden das ebenfalls anders empfinden, denn die unmittelbare Betroffenheit bestimmter Problemlagen ergibt sich bei einer Konzentration bestimmter Gruppen in Gänze anders. Zuwanderung ist nur zu einem geringen Teil steuerbar. Sie ergibt sich aus den Push- und Pull-Faktoren. Also daraus, was die Menschen fort treibt und was sie anzieht. Was sie aus ihren Ursprungsländern fort treibt ist bekannt. Zum größten Teil ist es die wirtschaftliche Situation in den Ländern. Aber auch politische und gesellschaftliche Faktoren spielen eine wichtige Rolle bei der Auswanderungsentscheidung. Die Faktoren, die anziehen, sind zu Beginn nicht unbedingt die Sozialleistungen, sondern vielmehr die Hoffnung auf ein gesichertes Leben mit auskömmlichem Arbeitseinkommen und einer schulischen und beruflichen Entwicklung der Kinder.

Zu Konzentrationen bestimmter Gruppen kommt es durch bestehende Netzwerke in den Communitys. Nur hier sind die wichtigen Anfangsinformationen und Hilfestellungen zu Wohn- und Arbeitsmöglichkeiten oder auch sozialen Hilfesystemen erhältlich. In dieser Pufferzone kann auch ohne großes Verständnis der Sprache und der gesellschaftlichen Systeme die ersten Schritte in die neue Gesellschaft gegangen werden.

Der Quartiersarbeit, auch für die Jobcenter, kommt in diesem Zusammenhang eine ganz neue Bedeutung zu. Damit könnte der unregelmäßige Zuzug mit chaotischen Zuständen, wie sie sich aus der Betätigung krimineller Schlepperbanden, Vermietern und auch Arbeitgebern ergeben, etwas entgegengesetzt werden.

Den Beratern im Jobcenter aus Vermittlung und Geldleistungen kommt dabei eine wichtige Rolle und auch Belastung zu, auf die ich am Ende des Vortrages noch einmal eingehen werde. Die Beratungsfachkräfte verfügen durch die konzentrierte Beratungsarbeit für die Zuwanderer in ihrer Anfangszeit über wichtige Informationen zur Entwicklung bestimmter Gruppen und deren spezifischer Problemstellung in vielen sozialen Lebenslagen. Ihr persönlicher Kontakt und die so gewonnenen Kenntnisse über die Menschen können einen wichtigen qualitativen Beitrag zu notwendigen Sozialplanungen in den Stadtteilen liefern. Die Konzentration von Zuwanderern in diesen Quartieren mit hoher Arbeitslosenquote fördert

nicht nur die Bildung von Parallelgesellschaften, sie erzwingt sie nahezu. Eine Vernetzung der Akteure aus Kommune, Bundesamt für Migration und Flüchtlingen, den Trägern der Wohlfahrt und den Jobcentern kann hier einiges mehr als bisher bewirken. Hier sind wir noch in den Anfängen.

Ebenfalls in den Anfängen sind wir bei der Entwicklung von passenden Förder- und Unterstützungsketten. Die müssen genauer auf die neuen Zielgruppen und ihre Bedarfe hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration aber auch zur gesellschaftlichen Integration entwickelt werden.

Ein Großteil der übernommenen Struktur aus der Arbeitsverwaltung hatte die Arbeitsvermittlung und die Qualifizierung von bereits praxiserfahrenen Arbeitskräften als Zielsetzung. Diese sollten durch die Hartz Reformen durch passende Strukturen und Instrumente flexibilisiert werden, um nicht zuletzt die Arbeitslosen schneller in den Arbeitsmarkt zu bringen. Für Langzeitarbeitslose mit einem besonderen Förder- und Unterstützungsbedarf wurden personell das Fallmanagement und als Stabilisierungsinstrument die Arbeitsgelegenheiten als besondere Unterstützung neu konzipiert.

Aktuell finden wir bei den Arbeitslosengeld-II-Beziehern besonders in den Städten einen immensen Anteil von Zuwanderern, die nicht aus Erwerbstätigkeit kommen und deren Arbeitsmarktzugang eine vollkommen neue Förderkette von Qualifizierungs- und Unterstützungsmaßnahmen erfordert. Für Zuwanderer ohne jegliche Berufserfahrung und Qualifikation, wie wir sie besonders in den letzten Jahren durch neue Flüchtlingswellen aus Ländern wie dem Irak, Syrien, Eritrea und anderen afrikanischen Ländern erleben, benötigen wir andere, aufeinander aufbauende und abgestimmte Förder- und Unterstützungsketten.

Deutlich wird das durch eine Auswertung der bisherigen Bemühungen in den Jobcentern mit bestimmten Gruppen von Flüchtlingen. Hier sind aufgrund spezifischer Besonderheiten, wie großer Familienverbände, geringer beruflicher und noch geringerer schulischer Qualifikation keine Fortschritte bei der Arbeitsmarktintegration in den letzten Jahren erreicht worden.

Ganze Gruppen bleiben aufgrund der genannten Besonderheiten über lange Jahre im Bezug. Um hier nicht eine neue Sockelarbeitslosigkeit für die kommenden Jahre zu produzieren, ist eine sehr viel genauere Beschäftigung mit dem Problem angebracht. Basis dieses Umdenkens ist eine genaue Analyse der Zuwanderergruppen hinsichtlich nationaler bzw. ethnischer Zugehörigkeit und den besonderen vergangenen und aktuellen Lebensumständen.

Flüchtlinge bringen nicht per se einen ausbildungsfernen Hintergrund mit sich. Auch für die Gruppe der hochqualifizierten Flüchtlinge gab es in der Vergangenheit keine passgenaue Strategie oder Maßnahmen. Hier hat z.B. das Gesetz zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse einen großen Fortschritt besonders im Umdenken im Beratungsalltag gebracht. Zu oft wurde in der Vergangenheit die Anerkennung mit dem Hinweis auf nicht Verwertbarkeit für den Arbeitsmarkt verweigert. Das begann in der Beratung im Jobcenter oder der Agentur und endete bei den Personalverantwortlichen auf dem Arbeitsmarkt. Wertvolle Qualifizierungen gingen so dem Arbeitsmarkt verloren und hinterließen den Trägern der Grundsicherung häufig eine Gruppe von frustrierten hochqualifizierten Menschen, die sich statusorientiert ihre Zukunft in Deutschland anders vorgestellt hatten. Fehler aus der Vergangenheit werden immer dann deutlich, wenn Vergleichsstudien über Erfolge oder Misserfolge bestimmter Gruppen im Bildungssystem oder auf dem Arbeitsmarkt erscheinen.

Sinniger wäre eine Analyse am Anfang, um es nicht zu den Unterschieden kommen zu lassen. Ein wichtiges und einfaches Indiz für die Arbeitsmarktintegration in Städten und Gemeinden ist der Abgleich von Einreisezahlen unterschiedlicher Nationalitäten bei der Kommune und den Jobcentern. So kann relativ schnell ermittelt werden, welche Gruppen mit welchem Prozentsatz in der Grundsicherung überwiegen und welche aufgrund von Netzwerken und Arbeitsmarktorientierung unmittelbar in den Arbeitsmarkt gehen.

Sind Gruppen mit Besonderheiten identifiziert, ist ein weiterer Schritt die Analyse der Faktoren, die zu dieser Situation geführt haben. Das kann je nach Gruppe sehr unterschiedlich sein. Bei bildungsfernen Zuwanderern ist z.B. eine Förder- und Unterstützungskette sinnvoll, die eine abgestimmte Sprachförderung mit einer gleichzeitigen Arbeitsmarktorientierung verbindet, um die hohe Motivation in der Anfangszeit in Deutschland zu nutzen und weiter zu erhalten.

Das erfordert ein Zusammenspiel unterschiedlichster Akteure der zuständigen Behörden. Sich selbst überlassen orientieren sich die Zuwanderer an ihrer Community und dem, was sie kennen und können. Im positiven Fall ist das die Entstehung einer Migrantenökonomie. Die, obwohl hoch motiviert betrieben, ist häufig nicht an einem finanziell auskömmlichen Arbeitsmarkt orientiert.

Im für uns schlechtesten Fall geben sich die Zuwanderer gleich mit den Transferzahlungen aus der Grundsicherung zufrieden. Gerade bei großen Familienverbänden gibt es aus deren Sicht keine echte finanzielle Alternative dazu.

Die Flüchtlingszahlen sind im Augenblick so hoch wie schon seit langen Jahren nicht mehr. Die globale politische Situation mit ihren vielfältigen Krisenherden wird für weitere Flüchtlingsströme sorgen. Wenn nicht unmittelbar, dann werden sie mit Verzögerung als Kunden in die Jobcenter kommen.

Die bereits im Bundesrat beschlossene Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes sieht bereits nach 12 Monaten einen Rechtskreiswechsel in die Grundsicherungssysteme vor. Auch wenn diese von der Bundesregierung nicht nachvollzogen wurde, müssen wir uns auf diese Situation vorbereiten. Die Jobcenter können die Aufgabe der Integration nicht alleine lösen, werden aber für die Existenz dieser Menschen immer der erste Ansprechpartner sein.

Damit möchte ich nochmal auf die bereits angesprochene Belastung der Beratungsfachkräfte in den Jobcentern eingehen. Die vollzieht sich auf mehreren Ebenen. Zum einen ist die Konzentration von armen Menschen mit ihren besonderen Problemlagen im Beratungsalltag eine anstrengende Tätigkeit. Die Vorschriften verlangen eine sehr genaue Prüfung der Hilfebedürftigkeit, des Qualifizierungsstandes und der passenden Arbeitsangebote. Diese hohe Professionalität und bürokratische Genauigkeit empfinden Zuwanderer häufig als Zumutung. Sie verstehen das komplizierte Regelsystem nicht und sehen nur den Erfolg der Bewilligung von Sozialleistungen von ihren Vorgängern in der Community. Misstrauen und negative Erfahrungen mit Behörden und Bürokratie bringen sie schon aus ihren Heimatländern mit. Konfliktreiche Situationen in der Arbeitsberatung und Leistungsgewährung sind die Folge.

Die Beratungskräfte würden gerne einen guten Job machen und diesen Menschen helfen mit Unterstützungsangeboten durch Geld, Qualifizierung und Stellenangebote, um den Menschen aus ihrer Situation heraushelfen. Ihre Professionalität steht außer Frage. Sie haben neben den sehr genauen Vorschriften auch eine Meinung als Privatperson und Bürger. Als solche sehen sie täglich hauptsächlich Zuwanderer in problematischen Lebenssituationen. Mit den zur Verfügung stehenden Instrumenten der Unterstützung erscheinen die Probleme der Arbeitsmarktintegration für die ganze Gruppe nicht als lösbar. Nur selten funktioniert eine Qualifizierung oder Vermittlung auf Anhieb. Langzeitbezug von Leistungen und damit ein langer Aufenthalt in den Beratungsprozessen sind eher die Regel.

Das subjektive Empfinden gegenüber diesen Zuwanderern - immer auch untermauert von den drastischen Berichten in den Medien - gerät so schnell in einen negativen Bereich. Jeder Aufruf zur Willkommenskultur oder interkultureller Kompetenz werden dann nicht mehr mit der notwendigen Ernsthaftigkeit aufgenommen. Positive Beispiele im Beratungsalltag des Jobcenters für diese Zielgruppen werden als seltener empfunden, die negativen scheinen dagegen die Tagesordnung zu bilden. Die political correctness fördert nicht den offenen Um-

gang mit der Situation, wohl aber ihre eigene private Meinung. Die kann sich trotz aller Professionalität dann auch in ihrer Haltung gegenüber den Menschen niederschlagen. Hier ist ein Handlungsbedarf ähnlich wie bei den Themen Inklusion oder Gender Mainstreaming – insgesamt zu fassen unter dem Titel „Diversity“ –, dem wir uns stellen müssen.

Um in dieser Arbeitssituation bei einer differenzierten Einschätzung zu bleiben oder auch dahin zurückzufinden, ist ein offener Dialog über die Notwendigkeit und gesellschaftliche Bedeutung von Zuwanderung und auch deren Schattenseiten erforderlich. Die Aufarbeitung der Negativerfahrung - entweder von Einzelfällen oder auch als Gruppenphänomen - wird so nicht einfach der privaten Betrachtungsweise überlassen, sondern durch Qualifizierung und Diskussionen in eine gesellschaftliche Aufgabe überleitet, die zu leisten und zu bewältigen ist. Aus dieser Arbeit und der Diskussion könnte sich eine Willkommenskultur ergeben, die nicht vorgegeben, sondern selbst erarbeitet wird. Nur so hat sie eine persönliche Grundlage statt einer von oben verordneten.

Das Zuwanderungsgesetz hat zu einer Willkommenskultur aufgerufen, die für einen großen Teil der zugewanderten Menschen zuerst durch die Kultur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jobcenter verkörpert wird. Der Weg dahin ist weit und erfordert ein Umdenken in Strategien und dem Einsatz und der Bereitstellung von Ressourcen, führt aber nicht zu einer erneuten Bildung der Sockelarbeitslosigkeit, deren Abbau doch das vorrangige Ziel der Hartz Reformen war.

Auch wenn Migranten bei den Hartz Reformen nicht explizit bedacht wurden, hat das Thema Zuwanderung die Jobcenter in der Praxis durch die Menschen selbst erreicht. Wichtigste Erkenntnis aus der Praxis ist die Fähigkeit einer differenzierten Betrachtung der unterschiedlichen Dimensionen der Zuwanderung. Dadurch ist sowohl eine Versachlichung, des immer wieder emotional behandelten Themas der Zuwanderung, als auch eine sinnvolle Umsetzung von Integrationsplänen möglich. Diese Aufgabe können wir im Jobcenter nicht alleine bewältigen, aber wir können die dafür notwendigen erkenntnisreichen Impulse setzen.

Im Sinne des Goethe-Zitats vom Anfang:

Lassen Sie uns die ankommenden Menschen als die sehen, die sie sein könnten und unterstützen Sie unsere Arbeit in den Jobcentern.

**Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung zu im
Ausland erworbenen Berufsqualifikationen**

Dr. Ulrich Sassenbach, IQ Netzwerk NRW

Städte l(i)eben Vielfalt – Integration und Arbeitsmarkt

Deutscher Städtetag

Bielefeld, 20.11.2014

IQ Netzwerk NRW: Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung zu im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen

Dr. Ulrich Sassenbach, G.I.B.-Koordinierungsstelle im IQ Netzwerk NRW

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Träger: Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bundesagentur für Arbeit

Laufzeit: 01.07.2011 – 31.12.2014

Planung: 01.01.2015 – 31.12.2018
Fortführung durch die Träger bis 2022 geplant

Zielsetzung: Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von erwachsenen
Migrantinnen und Migranten ab 25 Jahren

Bundesweit arbeiten 16 Landes-Netzwerke.

IQ Netzwerk NRW

- Ausgangspunkt: regionalisierte Arbeitsmarktstruktur in NRW
 - Regionalagenturen sind Partner des IQ Netzwerks NRW.
- Weitere wichtige Partner sind u.a.:
 - MAIS NRW, RD NRW und Agenturen für Arbeit, Kommunen, Grund-
sicherungsträger, WHKT, Kammern und weitere zuständige Stellen im
Anerkennungsverfahren, Weiterbildungsträger, Migrantenorganisationen,
Unternehmen, Gewerkschaften.
- Während der laufenden IQ Förderphase erfolgt die Koordination
des IQ Netzwerks NRW durch die G.I.B.
- Weitere Informationen unter: www.iq-nrw.de

3

IQ Handlungsfelder und Handlungsschwerpunkte 2015 – 2018

1. Ausbau der Anerkennungsberatung und Erweiterung um eine
Qualifizierungsberatung im Kontext der Anerkennung im Ausland
erworbener Berufsqualifikationen (50 % ESF-Kofinanzierung ab 2015)
2. Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen
im Kontext der Anerkennung ... (50 % ESF-Kofinanzierung ab 2015)
3. Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Öffnung
(aus reinen Bundesmitteln)
4. Berufsbezogenes Deutsch
5. Existenzgründung

4

Worum geht es bei der „Beruflichen Anerkennung“?

- Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen
- Durchführung einer Gleichwertigkeitsfeststellungsprüfung durch die zuständige Anerkennungsstelle
- Zugang zu reglementierten Berufen
- Verbesserung der Arbeitsmarktchancen bei nicht reglementierten Berufen
- Anerkennung von Lebensleistung

5

Aufgabe aller IQ Landes-Netzwerke: Begleitung der Umsetzung des Anerkennungsrechts

Aufbau von regionalen Angeboten und landesweiten Strukturen für die Beratung, Verfahrensbegleitung und Qualifizierung in Ergänzung zu vorhandenen Angeboten. Dies umfasst u.a.:

- Information und Beratung zur beruflichen Anerkennung
- Soweit erforderlich: fachliche Begleitung in und nach dem Verfahren
- Qualifizierung der Fachberatungsstellen und aller weiteren Akteure, die zur beruflichen Anerkennung beraten
- Entwicklung von Angeboten zur Anpassungsqualifizierung
- Vernetzung der Akteure durch überregionalen Austausch

6

Lokale und regionale Fachberatungsangebote des IQ Netzwerks NRW zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen

- Seit 2011 sind sieben IQ Fachberatungsstellen zur beruflichen Anerkennung in den Städten Bonn, Bielefeld (mit 2 Beratungsstellen), Duisburg und den Kreisen Lippe, Paderborn und Rhein-Sieg tätig.
- Im Aufbau ist eine enge Verzahnung der IQ Fachberatungsangebote zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen mit der arbeitsmarktnahen Weiterbildungsberatung des NRW-Förderprogramms „Beratung zur beruflichen Entwicklung“ (BBE)
 - Anerkennungsberatung als BBE-Programmbestandteil
 - Zur Zeit ca. 110 BBE-Beratungsstellen

7

Landesweite Beratungs- und Schulungsangebote des IQ Netzwerks NRW

IQ Servicestelle Berufliche Anerkennung NRW

- **IQ Service-Telefon Berufliche Anerkennung (0201 3101 100)**
Ratsuchende in Sachen beruflicher Anerkennung erhalten hier:
 - eine telefonische Klärung ihres Beratungsbedarfs,
 - Erläuterungen zum weiteren Ablauf des Anerkennungsverfahrens,
 - einen Verweis zur zuständigen Anerkennungsstelle (in einfachen Fällen) und
 - ein Angebot für eine kostenlose weitergehende Fachberatung.
- **Beratersteam der IQ Servicestelle**
 - Fachberatung per Telefon und E-Mail
- **Trainerteam der IQ Servicestelle**
 - Schulungen zur Anerkennungsberatung vornehmlich für Mitarbeiter in Arbeitsagenturen, Jobcentern und bei Weiterbildungsträgern

8

Ein paar Zahlen zur Anerkennungsberatung durch das IQ Netzwerk NRW

- **Überblick** (01.04.2012 bis 30.09.2014)
 - 3.597 Fachberatungen, davon 3.121 durch die sieben lokalen/regionalen IQ Beratungsstellen
 - Ca. 1.460 Ratsuchende am IQ Service-Telefon Berufliche Anerkennung NRW
- **Ausgewählte Strukturmerkmale** (IQ NRW-Auswertung, N = 3.597)
 - 54,1 % mit Hochschulabschluss (darin 5,5 % mit zusätzlichem Berufsabschluss)
 - 61,7 % weibliche Ratsuchende
 - 62,9 % nicht Erwerbstätige (davon 68,7 % im ALG II-Bezug und 27,7 % ohne Bezug)
 - 44,2 % reglementierte Berufe

Arbeitsmarktintegration trotz unspezifischer Qualifikation?

**Claus-Dieter Rückel, Geschäftsführer
der Beschäftigungsgesellschaft NOA der Stadt Nürnberg**

Das Problem: Licht und Schatten am Arbeitsmarkt

aus IAB 18 und 19/2014 (Neueinstellungen 2013, Arbeitsmarkt 2014/2015)

Der Arbeitsmarkt zeigt sich nach wie vor in guter Verfassung. Im Jahr 2013 gab es in Deutschland annähernd 42,3 Millionen Erwerbstätige, das waren fast 3 Millionen mehr als im Jahr 2005. Im Jahr 2014 wird es 340.000 neue Beschäftigte geben, das entspricht einer Zunahme von $\frac{3}{4}$ Prozent. Dieser Trend wird sich 2015 mit weiteren 270.000 zusätzlichen Erwerbstätigen fortsetzen.

Arbeitslose mit Vermittlungshemmnissen werden von dieser Beschäftigungsentwicklung allerdings kaum profitieren. Nahezu jeder zweite Arbeitslose in Deutschland kann mangels höherer Qualifikation nur Helfertätigkeiten ausüben. Dabei entspricht nur jeder siebte Arbeitsplatz diesem Niveau. Im Jahresdurchschnitt 2015 werden fast 2,9 Mio. Menschen keine Arbeitsstelle haben.

Matching Strategie 1

Anhebung des Bildungsniveaus u.a. durch gezielte Fort- und Weiterbildung (IAB 11/2014 Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten)
 Instrumente zur Verhinderung der Mismatch-Arbeitslosigkeit sind zuallererst die Förderung von Qualifikation oder von Umschulungen (IAB 5/2014)

aber:

Wer leistungs- und erfolgsorientiert, politisch interessiert und selbständig ist, sich selbst als wirksam erlebt und von sich glaubt, gut mit anderen zusammenarbeiten zu können, zeigt eine bedeutend höhere Bereitschaft zur Weiterbildung (IAB-Discussion Paper 29/2012 auch IAB 14/2014)

-> Durch Qualifizierung den Arbeitsplatzanforderungen gerecht werden

Arbeitsmarktintegration trotz unspezifischer Qualifikation?

Matching Strategie 2

IAB 5/2014 (Mismatch-Arbeitslosigkeit)

Für Arbeitslose mit geringer Arbeitsmarktchancen sind individuell ausgestaltete Maßnahmen sowie intensive Betreuung zu empfehlen

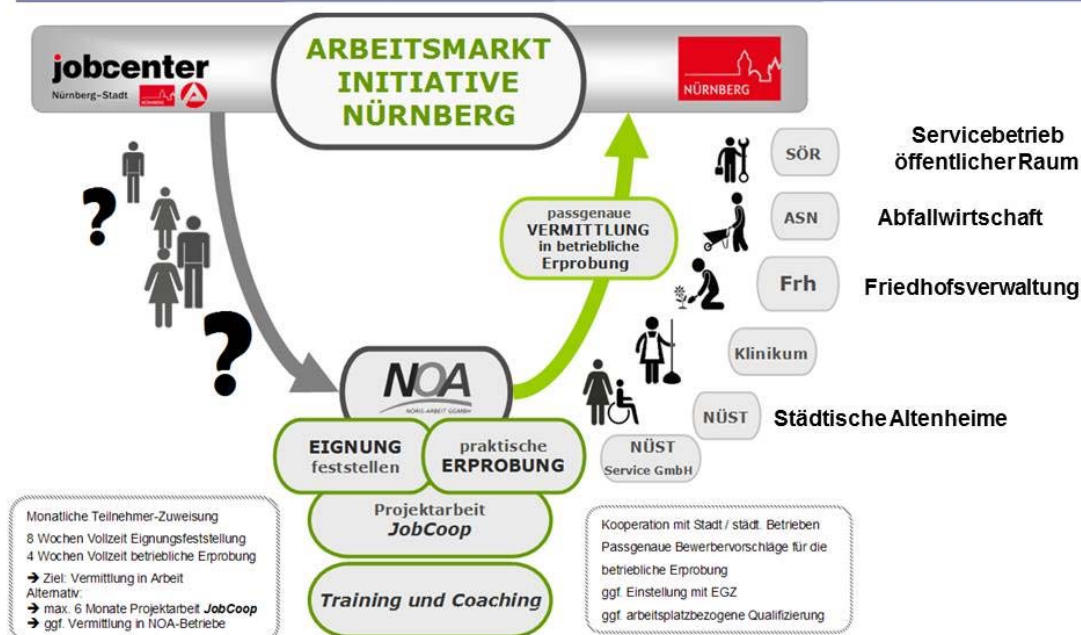
und:

IAB 11/2014 (Arbeitsmarktchancen für Geringqualifizierte)

Derzeit existiert ein Kern von rund 4 Millionen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen mit Helferanforderungen. Diese werden besonders im produzierenden Gewerbe sowie in den unternehmens- und personenbezogenen Dienstleistungen auch zukünftig benötigt
[2013:29,7 Millionen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse]

-> Dauer und Intensität der Suche nach Helfertätigkeiten verbessern

Arbeitsmarktintegration trotz unspezifischer Qualifikation?



Ziel und Zielgruppe der Arbeitsmarktinitiative Nürnberg

- Vorrangiges Ziel von JobCoop ist es, mittels Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit eine Einmündung der Teilnehmer in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, insbesondere bei einem der Partnerbetriebe, oder in eine Ausbildung bzw. Umschulung zu erreichen.
- Der anvisierte Teilnehmerkreis sind Grundsicherungsempfänger zwischen 25 und 55 Jahren ohne Berufsausbildung, die ausreichendes Sprachverständnis mitbringen und grundsätzlich motiviert und in den regulären Arbeitsmarkt integrierbar sind (Förder- und Entwicklungsprofil).
- Tatsächlich wurden bisher über 300 Teilnehmer erreicht mit einem Durchschnittsalter von 43 Jahren, davon waren 22,3 % über 50 Jahre alt. Obwohl 56,5% männlich waren, absolvierten nur 21 % die Maßnahmen in Vollzeit.

Aufbau der Arbeitsmarktinitiative Nürnberg

JobCoop gliedert sich in zwei Phasen: Der dreimonatigen Einstiegsphase mit Eignungsfeststellung folgt die eine sechsmonatige Projektphase. In beiden Phasen kombinieren wir folgende Elemente



Projektarbeit in der Arbeitsmarktinitiative Nürnberg

Sowohl zur Erprobung (Eignungsfeststellung) als auch zur Förderung der Leistungsfähigkeit (Projektphase) bieten wir den Teilnehmern sinnstiftende, interessante und marktnahe Arbeitsprojekte in verschiedenen Arbeitsbereichen an:

- Gewerblich-technischer Bereich: Holz, Metall, Farbe, Bau, Grün
- Hauswirtschaft / HoGa
- Seniorenunterstützung
- Handel / Vertrieb
- Kaufmännischer Bereich

Das vorrangige Ziel der Projektarbeit ist weniger die berufsfachliche Qualifizierung, sondern vielmehr ein Training zentraler Soft Skills.

Unser Augenmerk gilt dem Arbeits- und Sozialverhalten:
Durchhaltevermögen, Zuverlässigkeit und Sorgfalt, Konflikt- und Teamfähigkeit, Belastbarkeit und Körperkraft.

Coaching in der Arbeitsmarktinitiative Nürnberg

- Der zuständige Sozialpädagoge fungiert als zentraler Ansprechpartner, zuständig für den individuellen Maßnahmeverlauf.
- Als Coach unterstützt er den Teilnehmer mit dem Ziel, dessen Selbstreflexion zu fördern, alte Denkmuster und innere Hemmnisse zu überprüfen, problematische oder hinderliche Rahmenbedingungen zu thematisieren und schließlich die Realisierung und Lösung der Teilnehmeranliegen zu fördern.
- Als Jobcoach organisiert und unterstützt er das Bewerbungsmanagement, Wiedereinstieg und begleitet die Einarbeitung.

Qualifizierung in der Arbeitsmarktinitiative Nürnberg

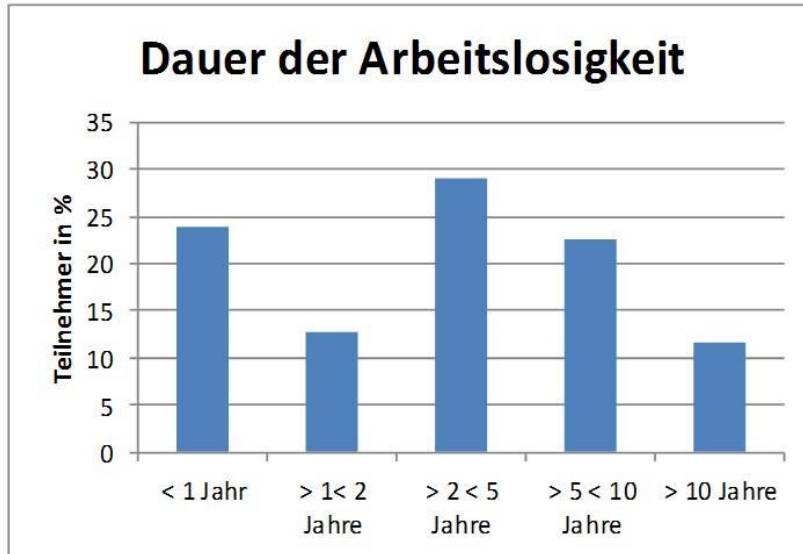
- Berufsfachliche Kenntnisvermittlung findet im Projektkontext statt. So können Teilnehmer Gelerntes in der Praxis anwenden und vertiefen. Nach Bedarf wechseln „on the Job-“ und „off the Job-“ Lernsequenzen.
- Die Lernwerkstatt ist ein wesentliches Element unserer individuellen, bedarfs- und zielgerichteten Förderung, indem sie niedrigschwellig einen (Wieder)- Einstieg in die Erfahrung des Entdeckens und Lernens für lernungsgewohnte, bildungsferne Menschen ermöglicht. Ein professioneller Lernbegleiter unterstützt die TN bei der Recherche, beim Erstellen von Bewerbungen, und leitet Übungen zur Grundbildung sowie Sprach- und EDV-Training.
- Regelmäßig bieten wir verschiedene Infoveranstaltungen zu zielgruppenrelevanten Themen aus dem Arbeits- und Sozialrecht sowie zur Gesundheit. Außerdem finden Workshops zum Training sozialer Kompetenzen und zur Bewerbung statt.

Betriebspraktika in der Arbeitsmarktinitiative Nürnberg

- Im Rahmen der Eignungsfeststellung stehen attraktive Erprobungsplätze bei kommunalen Kooperationspartnern als Türöffner für eine Beschäftigung in kommunalen Betrieben zur Verfügung.
- Entsprechend vorliegender Anforderungsprofile werden passgenaue Teilnehmer ausgewählt, die damit die Chance erhalten, sich zu bewähren und bei Eignung direkt in eine freie Stelle übernommen oder zu einem späteren Zeitpunkt berücksichtigt zu werden.
- Während der Projektphase ist eine weitere betriebliche Erprobung vorgesehen

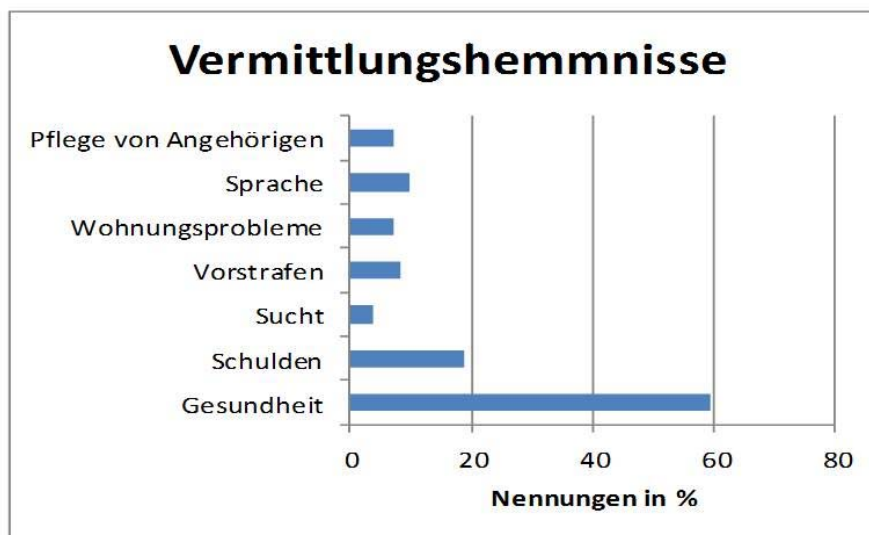
Arbeitsmarktintegration trotz unspezifischer Qualifikation?

Die Teilnehmer der Arbeitsmarktinitiative Nürnberg 1



Arbeitsmarktintegration trotz unspezifischer Qualifikation?

Die Teilnehmer der Arbeitsmarktinitiative Nürnberg 2



Arbeitsmarktintegration trotz unspezifischer Qualifikation?

Abbrüche und Praktika der Arbeitsmarktinitiative Nürnberg

Anwesenheit		TN	Praktika	
< 4 Wochen		12	Praktika kommunal	67
>4 Wochen < 3 Monate		27	Praktika sonstige	47
> 3 Monate		27	Gesamt	114
Abbrüche gesamt		66		

Arbeitsmarktintegration trotz unspezifischer Qualifikation?

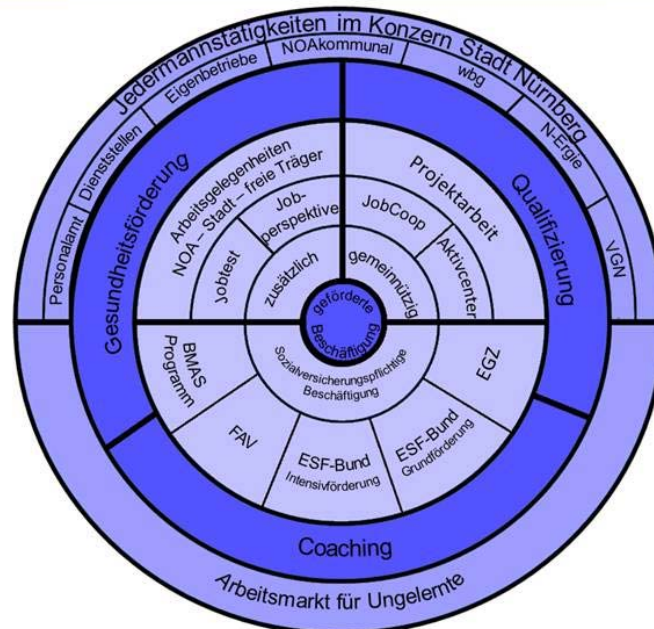
Ergebnisse der Arbeitsmarktinitiative Nürnberg

Vermittlungen	
Kommunal	21
NüSt (Alten-, Pflegeheime)	5
ASN (Abfallwirtschaft)	1
Friedhof	1
NOA-Dienste	7
NOA	4
NOA EXIT	3
Sonstige	37
FbW	4
Gesamt	62

Arbeitsmarktintegration trotz unspezifischer Qualifikation?

Erkenntnisse der Arbeitsmarktinitiative Nürnberg

- **Gesundheitsförderung**
 - Mitgliedschaft im Postsportverein Nürnberg
 - Karate – Projekt
- **Erweiterung der Kooperationspartner**
 - Wohnungsbaugesellschaft Nürnberg
 - N-Ergie
 - VGN
- **Verankerung in den jeweiligen Einstellungsprozessen**

**Modellprojekt: Interkulturelle Arbeitsmarktlotsen
aus Migrationsorganisationen in NRW**

**Cemalettin Özer, Geschäftsführender Vorstand
der MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle
Bildungs- und Beratungsangebote mbH Bielefeld**

Film zum Konzept der Arbeitsmarktlotsen/-innen: www.youtube.com/user/MOZAIKgGmbH

Ausgewählte Ergebnisse des IQ NRW Modellprojekts: „Interkulturelle Arbeitsmarktlotsen aus Migrant*innenorganisationen in NRW“

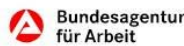
Cemalettin Özer,
MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle
Bildungs- und Beratungsangebote mbH

Städtetag in Bielefeld, 20.11.2014



- 1* Emscher-Lippe Region
- 2* Westfälische Ruhrgebiet
- 3* MEO
- 4* Mittleres Ruhrgebiet
- 5* Düsseldorf/Kr. Mettmann
- 6* Bergisches Städtedreieck

Das Förderprogramm IQ wird finanziert durch:



IQ NRW Modellprojekträger:



Über MOZAIK

MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH

Gründung:

2003 von Akademikern mit Migrationshintergrund gegründet, ehemals Mozaik Consulting (1998)

Ziele: (Berufliche) Integration von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund

Tätigkeitsfelder:

1. Entwicklung und Umsetzung interkultureller Projekte und Konzepte zur Förderung der beruflichen Integration und der interkulturellen Öffnung
2. Studien und Projekte zur Förderung der Interkulturellen Dialog- und Kooperationsarbeit
3. Bundesweite Beratung, Begleitung und Evaluation von interkulturellen Projekten

Projektname	Gefördert durch
Kooperationsprojekt „Migrantenselbstorganisationen in Bielefeld“ (2005)	KOMM-IN-Mittel des Landes NRW
IQ- Koordinationsprojekt: „Beratungsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen (MSO) in NRW“ (2007)	Bundesministerium für Arbeit und Soziales (ESF)
Regionale Erhebung zu: „Interkulturelle Dialogaktivitäten zwischen Migrantenorganisationen und Organisationen der Mehrheitsbevölkerung in Ostwestfalen-Lippe“ (2008)	Bertelsmann Stiftung, Stadt Gütersloh, Bezirksregierung Detmold
Expertise „Verbindliche Kooperationen von Kommunen und Migrantenorganisationen“ (2009)	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
Erhebung zu „Migranten(dach)organisationen in Deutschland“ (2012)	Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge

Ziele des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ)

- Regionale Unterstützungsangebote begleitend zum Anerkennungsgesetz (BQFG)
- Qualifizierung und Schulung sowie Beratung und Supervision arbeitsmarktrelevanter Akteure
- **Verzahnung der auf die Arbeitsmarktintegration von Migrant/-innen gerichtete Unterstützungsleistungen in der Region im Sinne einer Prozesskette:**

Prozesskette des Netzwerks IQ:



Projektziel: Migrantinnen und Migranten sollen Angebote zur Förderung der Arbeitsmarktintegration verstärkt wahrnehmen können, wodurch ihre berufliche Situation nachhaltig verbessert und gefestigt werden kann.

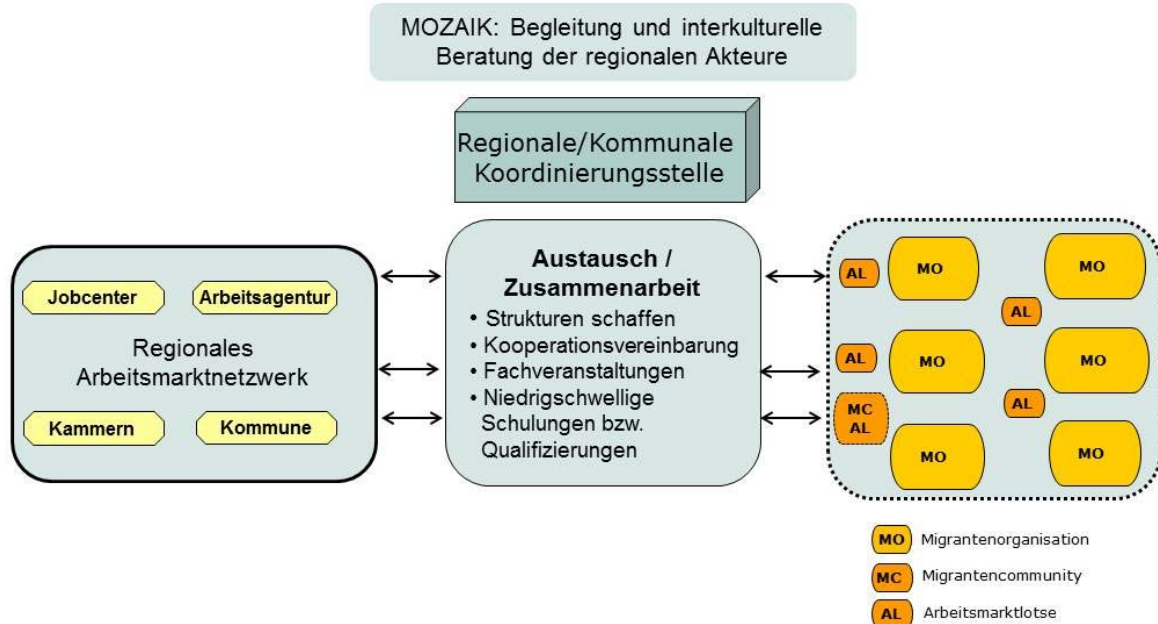
Unterziel 1:	➤ Es sollen regionale Koordinierungspartner in 16 Arbeitsmarktregionen von NRW für die Kooperation mit MigrantInnenorganisationen gewonnen werden. -> 11 Regionen
Unterziele 2:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pro Region werden fünf bis 10 interkulturell-sensible Arbeitsmarktlotsen akquiriert und qualifiziert -> 78 ➤ Diese Arbeitsmarktlotsen werden in ihren Vereinen zu Multiplikatoren für Verweisberatung u.a. in Fragen der Arbeitsmarktintegration ➤ Die Arbeitsmarktlotsen sollen als Netzwerkpartner und ExpertInnen für Ihre Zielgruppe in regionalen Arbeitskreisen einbezogen werden
Unterziel 3:	➤ Die Arbeitsmarktlotsen bieten MigrantInnen mit Deutsch-Sprachproblemen zweisprachige niedrigschwellige Begleit- und Verweisberatung an

1

Kriterien für die Auswahl von MigrantInnenorganisationen

Um aus der vielfältigen Landschaft der MO geeignete Einrichtungen auszuwählen, werden folgende Kriterien zugrunde gelegt:

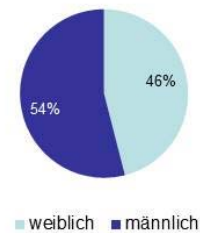
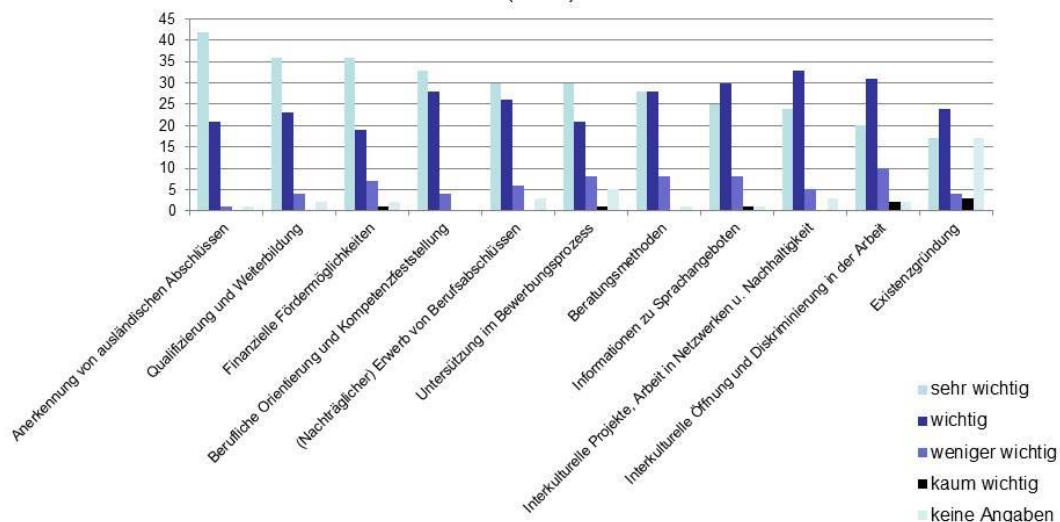
- Interesse am Thema haben (sich zumindest teilweise mit Arbeitsmarktfragen befassen wollen).
- Die Zielgruppe sollte vorhanden sein (mind. 50 Vereinsmitglieder haben)
- Seit mind. 3 Jahren aktiv sein
- Interkulturelle Offenheit als Organisation bei der Kooperation mit anderen (MigrantInnen-) Gruppen
- Verfassungsrechtlich unproblematische Vereinigung
- Es sollten MO aus verschiedenen Herkunftsländern eingebunden werden.



Kooperierende Regionen in NRW	Koordinierungspartner	Anzahl MO	Anzahl AL
NiederRhein	NUREC Institute e. V. in Kooperation mit der Regionalagentur (RA)	4	5 (0 w, 5 m)
Emscher Lippe	Regionalagentur, Kommunales Integrationszentrum (KI) Kreis Recklinghausen, Stadt Gelsenkirchen	8	10 (7 w, 3 m)
Märkische Region	KI Märkischer Kreis, Regionalagentur	6	10 (4 w, 6 m)
Bonn/Rhein-Sieg	Stadt Bonn Stabsstelle Integration im Netzwerk mit LerNet Bonn/Rhein-Sieg, Bildungswerk für Friedensarbeit, RA	4	5 (5 w, 0 m)
Münsterland	Regionalagentur	5	6 (2 w, 4 m)
Hellweg/Hochsauerland	KI Hochsauerlandkreis, Regionalagentur	4	7 (3 w, 4 m)
Siegen/Wittgenstein-Olpe	Regionalagentur in der Stadt Siegen	8	14 (9 w, 5 m)
Mittleres Ruhrgebiet	KI Ennepe-Ruhr-Kreis in Kooperation mit der Regionalagentur	7	7 (3 w, 4 m)
Bergisches Städtedreieck	KI Stadt Solingen in Kooperation mit der Regionalagentur	8	8 (3 w, 5 m)
Aachen	Regionalagentur Aachen für die Städteregion Aachen	4	6 (0 w, 6 m)
	Zwischensumme	58	78 (36 w, 42 m)
Aachen	KI Euskirchen in Kooperation mit Regionalagentur Aachen	Projektauftritt mit 4 MO am 19.05.14	
Ostwestfalen-Lippe	Regionalagentur OWL, Bez.-Reg, MSO OWL e.V.	Workshop mit 4 MO 19.03.14, Austauschworkshop mit regionalen Arbeitsmarktakteuren (21 TN) 05.06.14	
In Abstimmung: 2. Gespräch in Region Köln zur Umsetzung des Modellprojekts im Rheinisch-Bergischen Kreis und Rhein-Erft-Kreis am 04.07.2014			
Trotz Vorgespräche und Interesse, bisher keine regionale Koordinierung: MEO, Mittlerer Niederrhein, Düsseldorf und Westfälisches Ruhrgebiet			

Statistische Informationen zu den Arbeitsmarktlotsen

- 46 % der Arbeitsmarktlotsen sind weiblich, 54 % männlich
- Die Mehrheit der Arbeitsmarktlotsen ist zwischen 40 und 49 Jahren alt
- Die Arbeitsmarktlotsen kommen aus 22 verschiedenen Herkunftsländern
- 23 verschiedenen Sprachen werden durch die Arbeitsmarktlotsen vertreten
- Knapp 67 % der Arbeitsmarktlotsen haben die deutsche Staatsangehörigkeit

Geschlecht
 (n=78; Stand: 17.11.2014)

**Themeninteressen der interkulturellen Arbeitsmarktlotsen
 aus zehn Regionen**
 (n=65)


Begleitung und Beratung der regionalen Akteure und Migrantenorganisationen während der gesamten Projektlaufzeit:

- Interkulturelle Projektberatung und -begleitung u.a. bei der Ansprache und Akquise von MO, d. h. Beratung und Begleitung von Projekten bei der eigenen Konzeptentwicklung, Planung und Umsetzung
- Entwicklung und Unterstützung von interkulturellen Konzepten sowie u. a. gemeinsame (Weiter-)Entwicklung von Instrumenten u.a. für die Kooperation mit MO, wie z.B. Ansprachekonzepte, Fragebögen, Qualifizierungscurricula
- Ggf. Gemeinsame Entwicklung von regionalen Veranstaltungen und Workshops, Abfrage des Interesses an der Kooperation bei MO, Informationsveranstaltung mit Migrantenorganisationen
- Ggf. Gemeinsame Entwicklung von migrationssensiblen Bildungs- und Beratungsangeboten
- Ggf. Vermittlung von Referenten/-innen und Dozenten/-innen zu migrationsspezifischen Themen für z.B. Veranstaltungen und Workshops

2

Begleitleistungsangebot der MOZAIK gGmbH:

Unterstützung der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:

- Erstellung von Pressemitteilungen u.a. in migrantenspezifischen Medien
- Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Fachtagungen und verschiedenen integrationsbezogenen Veranstaltungen unter Einbezug von Migrantenorganisations-VertreterInnen

Verbindliche vertragliche Vereinbarung der Zusammenarbeit

- z.B. für die Teilnahme an Treffen/ Schulung der Arbeitsmarktlotsen
- Zahlung einer Aufwandsentschädigung (50-100€/Monat bei 5-10 Std.)

Statistische Auswertung und Erhebung der Angebote/Bedarfe von MigrantInnen in NRW:

- Statistische Auswertung der Arbeit der Arbeitsmarktlotsen
- Aufbereitung der Ergebnisse als Handlungsempfehlungen

2

➤ **Aufwandentschädigung für Lotsen**

- 10 EUR / h (einschließlich Telefon-Anfahrts-, Materialkosten)
- 5 bis 10 h / Monat
= 50 bis 100 EUR / Monat pro Lotse

➤ **Sachkosten (Miete, Strom, Internet etc.) für koordinierende Stelle**

➤ **Personalkosten: 1/8 bis 1/2 Stelle für lokale Projektkoordination**

	Minimal (1/8)	Maximal (1/2)
Monat	250 EUR (5 Lotsen mit 5 h / Monat)	1.000 EUR (10 Lotsen mit 10 h / Monat)
Jahr	3.000 EUR	12.000 EUR
Sachkosten
Personalkosten /Jahr	5.000 EUR	20.000 EUR
Summe	8.000 EUR	32.000 EUR

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
Wir freuen uns auf eine Kooperation mit Ihnen.**

MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft
für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH
Herforder Straße 46
D-33602 Bielefeld
Tel.-Nr.: 0521-329 709-0
Fax -Nr.: 0521-329 709-19
www.mozaik.de

www.arbeitsmarktlotsen-nrw.de

Das Förderprogramm IQ wird finanziert durch:



IQ NRW Modellprojekträger:



Von der Erstberatung über die Nachqualifizierung zur Arbeitsmarktintegration – Nachhaltige Sicherung der IQ-Prozesskette, Vernetzung – Teilregion OWL

**Michael Heesing, Hauptgeschäftsführer
der Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich möchte Ihnen heute aus der Praxis berichten.

Mein Referat hat den etwas sperrigen Titel:

„Von der Erstberatung über die Nachqualifizierung zur Arbeitsmarktintegration – Nachhaltige Sicherung der IQ-Prozesskette“

So lautet nämlich der Name eines Projektes, das die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld im „Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ)“umsetzt.

Das Förderprogramm IQ wird finanziert durch

- das Bundesministerium für Arbeit und Soziales,
- das Bundesministerium für Bildung und Forschung und
- die Bundesagentur für Arbeit.

Das Projekt ist im Juli 2011 gestartet und endet in wenigen Tagen, am 31.12.2014. Die Durchführungsregion ist der Kammerbezirk Ostwestfalen-Lippe.

Der Projekttitel macht deutlich, dass ein ganzheitliches Konzept verfolgt wird:

Das erste Projektelement ist die IQ-Erstberatung. Die Gründe für das Interesse an einer Beratung sind unterschiedlich. Einige Personen mit Migrationsgeschichte suchen Unterstützung auf dem Weg zur Anerkennung ihres im Heimatland erworbenen Berufsabschlusses. Andere wollen über die Externenprüfung einen Berufsabschluss nachholen. Ein anderer Personenkreis strebt eine Ausbildung oder eine einzelbetriebliche Umschulung an.

Die Inhalte im Rahmen der Anerkennungsberatung sind vielfältig:

- die Vorklärung des Anspruchs auf ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren,
- die allgemeine Beratung zum Anerkennungsverfahren sowie
- die Identifikation des möglichen deutschen Referenzberufs, um an die richtige zuständige Stelle verweisen zu können.

Während des Anerkennungsverfahrens unterstützt die IQ-Anerkennungsberatung die Ratsuchenden beim Ausfüllen von Anträgen oder bei der Erläuterung von Bescheiden. Die Beratung und Begleitung kann bis zur Erreichung der vollständigen Gleichwertigkeit andauern.

Ist das Ziel die Externenprüfung – also eine Prüfung ohne vorausgegangene Ausbildung –, wird ein Überblick über die Nachqualifizierungsangebote und Finanzierungsmöglichkeiten gegeben und ein Kontakt zur zuständigen Stelle vermittelt.

Sucht jemand eine Möglichkeit einer einzelbetriebliche Umschulung oder Ausbildung, wird ein geeigneter Ausbildungsbetrieb gesucht und das Zusammenfinden von Angebot und Nachfrage unterstützt.

Hierzu ein typisches Beispiel:

Eine junge Spanierin hat in einem Elektrotechnikbetrieb ein Praktikum absolviert, das sie für ihre Ausbildung im Heimatland benötigte. Im Rahmen dieses Praktikums beschließt sie, in Deutschland zu bleiben und hier zu arbeiten, da es in Spanien derzeit bekanntermaßen kaum Chancen auf dem Arbeitsmarkt gibt. Der Handwerksbetrieb wandte sich im Mai diesen Jahres an die IQ-Erstberatung, da er vermutete, dass die spanische Ausbildung nicht dem Ausbildungsberuf Elektronikerin Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik gleichgestellt werden könne. Der Betrieb war bereit, die junge Frau in eine einzelbetriebliche Umschulung zu übernehmen und selbstverständlich auch eine Umschulungsvergütung zu zahlen. Aber es lag auf der Hand, dass sie mit der Vergütung allein nicht ihren Lebensunterhalt (Wohnung etc.) werde bestreiten können.

Der Betrieb erkundigte sich daher bei der IQ-Erstberatung nach Finanzierungsmöglichkeiten. In Zusammenarbeit mit dem Jobcenter konnte eine Finanzierung des Lebensunterhalts innerhalb von drei Wochen erreicht werden. Für die Aufnahme einer einzelbetrieblichen Umschulung sieht die Arbeitsverwaltung allerdings einen Test beim psychologischen Dienst vor. Dieser Test fand vor kurzem statt. Das Testergebnis lautete: die Sprachkenntnisse sind nicht ausreichend. Dadurch konnte zunächst eine Förderung der Umschulung nicht befürwortet werden. Das Jobcenter schlug deshalb einen Sprachkurs vor, zu dem die junge Migrantin inzwischen angemeldet ist. Nach Absolvierung des Sprachkurses wird eine Sprachstandserhebung folgen und dann könnte bei positivem Ergebnis die einzelbetriebliche Umschulung im Frühjahr 2015 beginnen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch wenn das Beratungs- und Begleitungsangebot breit gefächert ist, darf der Faktor „Zeit“ nicht unterschätzt werden. Es dauert einige Monate, manchmal auch mehr als ein Jahr, bis das Ziel, erreicht ist, nämlich ein anerkannter Berufsabschluss. Besonders wichtig ist die Vernetzung, also die Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnern auf dem Arbeitsmarkt wie der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter – wie das Fallbeispiel zeigt.

Dieses Beispiel aus der Praxis verdeutlicht einige typische arbeitsmarktliche Herausforderungen:

In den meisten Fällen fehlen Zugewanderten ausreichende Sprachkenntnisse, die für eine Prüfung in Deutschland, für ein Fachgespräch im Anerkennungsverfahren oder bei Qualifizierungen im Kontext von Teilanerkennungen notwendig wären. Die Ergänzung von Sprachkenntnissen kann mit einer öffentlichen Finanzierung nur vorgeschaltet über das Fördersystem des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) erreicht werden.

Erfahrungsgemäß geht in solchen Fällen viel Zeit verloren und das Motivationsfenster des Ratsuchenden schließt sich langsam. Außerdem gibt es nicht ausreichend Plätze in den BAMF-Maßnahmen, um schnell reagieren zu können. Um diese Hürden zu identifizieren und zu beseitigen, lädt die Handwerkskammer vier Mal im Jahr zum IQ-Arbeitskreis Weiterbildung ein.

Einmal im Jahr veranstalten wir eine Fachtagung, die Erkenntnisse und Erfahrungen des jeweiligen IQ-Jahres in OWL zusammenführt. An diesen Projektelementen beteiligen sich aktiv die regionalen und strategischen Partner wie die Agenturen für Arbeit, die Jobcenter, das BAMF, zuständige Stellen, Migrantenorganisationen, Beratungsstellen und Weiterbildungsdienstleister. Referentinnen und Referenten aus ganz Deutschland nehmen außerdem

teil. Dadurch wird ein überregionaler Transfer ermöglicht. Die beiden folgenden Beispiele verdeutlichen, welche Synergieeffekte dadurch geschaffen werden.

Dazu eine Vorbemerkung: Ich spreche im Folgenden von Antragstellern und nicht von Antragstellenden, Brötchen kaufen Sie ja auch beim Bäcker und nicht beim Backenden – es sollen sich trotzdem alle Geschlechter angesprochen fühlen.

Erstes Beispiel:

Es hatte sich Ende 2012 herausgestellt, dass Antragsteller im Geltungsbereich der Industrie- und Handelskammer, die bereits über eine Teilanerkennung verfügen, eine vollständige Gleichstellung dann erhalten, wenn sie eine erfolgreiche Teilnahme an einer Qualifizierung nachweisen, die im Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren als erforderlich bezeichnet wurde. Die Handwerkskammer OWL stellte im Erfahrungsaustausch der Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen die Frage, ob im Geltungsbereich des Handwerks ähnlich verfahren werden könne. Es wurde zurückgemeldet, dass einem analogen Vorgehen nichts im Wege stünde. Durch den Erfahrungsaustausch im Arbeitskreis Weiterbildung wurde so ein synchrones Vorgehen von Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammer in Nordrhein-Westfalen erreicht.

Zweites Beispiel:

Die zuständige Stelle Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld hatte die Erfahrung gemacht, dass Antragsverfahren auf Prüfung der Gleichwertigkeit von Antragsteller aus der Türkei sehr lange dauerten, da die entsprechenden Stellen in der Türkei nicht bereit waren, die erforderlichen Ausbildungs- und Prüfungsordnungen zur Verfügung zu stellen. Die zuständige Stelle Handwerkskammer OWL berichtete daher im Arbeitskreis Weiterbildung, dass ab sofort die Antragssteller von den Kammern aufgefordert würden, selbst bei ihren Institutionen in der Türkei anzufragen, um die Unterlagen zu besorgen. Nur so könnten die laufenden Antragsverfahren in absehbarer Zeit beschieden werden. Zu diesem Zwecke wurde von den für einzelne Länder zuständigen Leitkammern Musterschreiben entwickelt. Im Arbeitskreis Weiterbildung wurden alle beratenden Einrichtungen diese Unterlagen zur Verfügung gestellt und auf die Möglichkeit hingewiesen, den Antragstellern zu empfehlen, sich die erforderlichen Unterlagen im Heimaturlaub vor Ort zu besorgen.

Sehr geehrte Damen und Herren,

ein weiteres wichtiges Projektelement ist eine breite Öffentlichkeitsarbeit. Die Medienarbeit der vergangenen Jahre hat deutlich gezeigt, dass Migrantinnen und Migranten in der Regel nicht über die deutschsprachige Regionalpresse erreicht werden. Im Rahmen des Projektes veröffentlicht die Handwerkskammer daher Berichte und Anzeigen in türkischen, russischsprachigen und spanischen Medien. Besonders erfolgreich war eine Kampagnen in einem spanischsprachigen Medium, das von mehreren Mailingaktionen und einer Internetanzeige begleitet wurde. In diesem Sinne verzeichnet auch die zuständige Stelle Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld einen Anstieg an Anfragen im Rahmen des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes – kurz (BQFG).

Vom 01.04.2012 bis heute gab es über 180 Anfragen. Über 50 davon allein in diesem Jahr. Bis heute wurden über 130 Anträge gestellt, (davon 20 in 2014). Rund 60 Anträge hat die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld als Leitkammer für Griechenland erhalten, davon 15 in diesem Jahr. 28 volle Gleichstellungen und 27 teilweise Gleichstellungen wurden ausgesprochen. 18 Anträge wurden abgelehnt. Von denjenigen Antragstellern, die einen Bescheid mit einer teilweisen Gleichwertigkeit erhalten, ist eine größere Gruppe mit dem Bescheid zufrieden, da sie weder eine höhere Erwartung an das Ergebnis der Überprüfung hatten noch das gesamte Berufsbild von ihren Kompetenzen her abdecken.

Ein klassisches Beispiel ist der »Herrenfriseur«, den es in dieser Form zwar in anderen Ländern wie der Türkei gibt, aber nicht in Deutschland; hier ist der Friseur für Damen und Herren zuständig. Dann wird in dem Bescheid – wenn die Differenz nicht durch Berufserfahrung ausgeglichen werden kann – eine teilweise Gleichwertigkeit festgestellt. Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass die Motivation der Antragsteller, die Differenz in nicht reglementierten Berufen auszugleichen, nicht immer vorhanden ist. Es liegt unter anderem daran, dass die Möglichkeit der Berufsausübung – im Gegensatz zu reglementierten Berufen – nicht davon abhängig gemacht wird.

Einige Teilerkennungen sind nicht durch Qualifizierung auszugleichen, da das Berufsbild aus dem Herkunftsland sich stark von dem deutschen Berufsbild unterscheidet bzw. Inhalte aus verschiedenen Berufen zusammen fließen.

Das Interesse an Qualifizierung bzw. am Nachholen des Berufsabschlusses ist durchaus unterschiedlich ausgeprägt. Migrantinnen und Migranten, die schon viele Jahre in Deutschland arbeiten, sind in den Betrieben des Handwerks häufig gut integriert und sehen kaum die Notwendigkeit zur Weiterqualifizierung.

Zum Teil arbeiten sie auch seit vielen Jahren nicht mehr im Ausbildungsberuf, sondern in anderen Berufsfeldern. Die Externenprüfung wäre eine Option. Sie wird allerdings nur genutzt, wenn Aufwand (Zeit) und Nutzen (Geld = Gehalt) aus Sicht des Migranten bzw. der Migrantin in einem angemessenen Verhältnis zu einander stehen.

Die Erfahrungen der Vorjahre zeigen generell, dass Qualifizierungsbedarfe sehr individuell sind und dem entsprechend individuell bedient werden müssen. Besonders schwierig ist die Realisierung eines Bildungsangebots, wenn nur eine Person danach fragt. Dies ist jedoch bei Anpassungsqualifizierungen der Regelfall, da kaum zwei Personen mit einem vergleichbaren Berufsabschluss aus dem Ausland und der vergleichbaren Berufserfahrung zum gleichen Zeitpunkt am gleichen Ort in OWL einen Antrag auf Gleichwertigkeitsfeststellung stellen bzw. einen vergleichbaren Gleichwertigkeitsbescheid erhalten werden. Gruppenmaßnahmen können daher meistens nicht greifen.

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

was sind demnach die Herausforderungen, denen wir uns wohl auch in den kommenden IQ-Jahren zu stellen haben?

1. Identifizierung der Zielgruppe
2. Vermittlung von Sprachkompetenz bei Zuwanderinnen und Zuwandern, die in den letzten Jahren nach Deutschland gekommen sind.
3. Motivation zum Nachholen des Berufsabschlusses bzw. zur Teilnahme an einer Qualifizierung
4. Gewinnung von Betrieben
5. Schaffung „passender“ Qualifizierungsmaßnahmen

Aber noch ist das IQ-Jahr 2014 nicht beendet. Wichtige Veranstaltungen stehen in den nächsten Tagen an wie:

- ... die 12. Interkulturelle Berufsinformationsbörse. Sie findet am 26.11.2014 in Bielefeld statt.
- ... das Treffen der IQ-Fachgruppe „Qualifizierung“ am 27.11.2014 in Kassel.
- ... die IQ-Fachtagung 2014. Die Veranstaltung hat den Titel: „IQ Netzwerk NRW. Bilanz der Förderphase 2011 bis 2014 in OWL“. Die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld lädt am 11.12.2014 dazu ein.

Herzlichen Dank!

Interkulturelle Berufs- und Informationsbörse

**Annette Wädlich, Fachbereichsleiterin der Volkshochschule
Annegret Grewe, Integrationsbeauftragte der Stadt Bielefeld**

Bielefeld
Kommunales Integrationszentrum

Interkulturelle Berufs- und Informationsbörse

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

REGE

MOZAIK
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH

vhs Bielefeld

bwf
Beruflicher Weiterbildungsverbund Bielefeld e.V.

Bielefeld
frauenbüro

jobcenter
Arbeitplus Bielefeld

Kommunales Integrationszentrum Bielefeld

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

REGE

MOZAIK
gemeinnützige Gesellschaft für Interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH

vhs Bielefeld

Jobcenter
Arbeitplus Bielefeld

Bielefeld
frauenbüro

Bielefeld
Kommunales Integrationszentrum

Zielgruppe

(Neu-) Zugewanderte

- auf der Suche nach einem Ausbildungs- / Arbeitsplatz
- mit Fragen zu Qualifizierung, Sprachförderung, Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen, beruflichem (Wieder-) Einstieg
- Bedarf an Unterstützung bei der (Online-) Bewerbung



Angebot

- Informationsstände mit der Gelegenheit zum persönlichen Gespräch
- Foren zu berufsrelevanten Schwerpunktthemen
 - Zeitarbeit/Personalvermittlung,
 - beruflicher Einstieg für Frauen,
 - selbstbewusstes Auftreten beim Vorstellungsgespräch,
 - Berufe mit Chancen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt,
 - Perfekte Bewerbungsunterlagen
 - ...



- Berufe zum Ausprobieren
- Informationen zu Alltags relevanten Beratungsangeboten , u. a. im Gesundheitsbereich







Werbung/ Ansprache

- Sprach- / Integrationskurse
- Berufliche Schulen
- Jugendhaus/ Jugendberufshilfe und Jobcenter
- Träger von beruflichen Qualifizierungsangeboten
- Beratungsstellen, Migrantenorganisationen, Medien



Ausrichtung auf die Zielgruppe

- Vorbereitung in den Kursen/ Klassen
- Mehrsprachige Informationen an Ständen (Ansprechpartner/ Informationsmaterial)
- „Scouts“
- Mehrsprachige Begrüßung





Besonderheit der Bielefelder Interkulturellen Börse:

- Alle für die Migrantinnen bzw. Migranten und Multiplikatoren relevanten Informationen werden an einem Ort vorgehalten: durch die Aussteller/Stände und über die Fachforen.
- Eine enge Vernetzung von Beratungsinstanzen, Sprachkursträgern und Anbietern beruflicher Qualifizierungsprogramme sowie Ausbildungsinstitutionen auf der Börse gewährleistet eine umfassende individuelle berufliche Beratung für die Besucherinnen bzw. Besucher.
- Es fließt die umfassende Kompetenz über die Dachorganisationen und Netzwerke im Hintergrund ein wie: Deutscher Volkshochschulverband, Kammern, Ministerien, Wohlfahrtsverbände





Organisation

Netzwerk:

- Stadt Bielefeld - Kommunales Integrationszentrum (bisher Amt für Integration), Volkshochschule und Gleichstellungsstelle für Frauenfragen
- Beruflicher Weiterbildungsverbund Bielefeld (BWB) e.V.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
- Jugendhaus (Jobcenter Arbeitplus Bielefeld u. REGE mbH)
- MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH
- REGE - Regionale Personalentwicklungsgesellschaft mbH



Berufswegeplanung für Migrantinnen und Migranten

Dietmar Gutschmidt, Stadt Essen

Ausgangssituation:

Migration - Herausforderung für die Arbeitsverwaltung / die Jobcenter

Insbesondere für das Ruhrgebiet, hier ist man an Zuwanderung „gewöhnt“, nämlich durch:

Arbeitsmigration - z.B. in den 1960er bis in die 1980er Jahre:

Italiener, Griechen, „Jugoslawen“, Türken

Zugleich wissen wir aber auch um die Herausforderungen der sozialen und beruflichen Integration von Migranten.

Heute zudem auch andere Zuwanderungsmotive: sog. Armutsflüchtlinge sowie Kriegsflüchtlinge (EU-Freizügigkeit, Libanesen, Afghanen, Syrer, Afrikaner).

Anteil der Ausländer an eLBs in Essen:

29 Prozent (= 18.098 von 62.307 / Juni 2014)

Schwierigkeit der Integration von Migrantinnen und Migranten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Direkter Zugang ist für viele Migrantinnen und Migranten auch in Zeiten des Fachkräftemangels nicht selbstverständlich.

Schwierigkeiten bei der Anerkennung der in der Heimat erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüsse mangelnde Berufserfahrung oder schlicht fehlende berufliche Qualifizierung.

Das elementare Vermittlungshemmnis: fehlende Sprachkenntnisse! Für die berufliche Integration reichen keine allgemeinen, sondern es sind spezielle berufsbezogene Sprachkenntnisse notwendig.

Bisherige Sprachförderkette:

1. Vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) finanzierter **Integrationskurs** mit 600 Unterrichtsstunden + 60 Orientierungskurs mit 60 Stunden.
2. Nach einem erfolgreichen Deutschttest: Sprachförderung im sog. **Berufsbezogenen ESF-BAMF-Kurs**.

Beobachtung des JobCenters:

In dieser Förderkette gehen dem Arbeitsmarkt „Menschen verloren“:

Von rd. **600** JobCenter-Kunden, die lt. Statistik des BAMF in Essen in den Jahren 2012 / 2013 einen Integrationskurs beendeten, mündeten nur ca. **350** Kunden/innen in den ESF-BAMF Sprachkurs ein.

Beobachtungen des JSE unterstützen „den Verdacht“: Von **50** Kunden, die den ESF-BAMF-Kurs absolviert hatten, konnten gerade einmal **sieben** in die direkte Arbeitsvermittlung übernommen werden. Bei den übrigen waren die Deutschkenntnisse für eine Vermittlung nicht ausreichend.

Fazit des JobCenters:

Die bisherige Sprachförderungskette reicht nicht aus.

Größtes Problem:

Zwischen der Beendigung eines Integrationskurses und dem Beginn des ESF-Sprachkurses gibt es z.T. **Wartezeiten** von mehreren Monaten bis zu einem Jahr. Die **Kontinuität des Sprachgebrauchs** wird damit **unterbrochen** und der weitere Spracherwerb erschwert.

Entwicklung von B3 - Modellprojekt zur Berufswegeplanung für Migrantinnen und Migranten

Ziele:

- Sprachförderkette schließen, kontinuierlichen Spracherwerb sicherstellen
- Wartezeit zwischen Integrationskurs und ESF-BAMF Kurs produktiv nutzen
- berufsbezogenen Spracherwerb fördern
- berufliche Orientierung der Projektteilnehmer aktivieren
- Teilnehmerzahl an berufsbezogenen ESF-BAMF Kursen erhöhen, Abbrüche bei den ESF-BAMF Sprachkursen senken / verhindern

Oberstes Ziel:

Menschen mit Migrationshintergrund in Arbeit integrieren.

Aufbau des Projektes:

Schon ein bis zwei Wochen nach dem BAMF-Integrationskurs steigen die Migrantinnen und Migranten auf Vermittlung des JobCenters an der WIPA in das Projekt ein. Im Rahmen von acht **Workshops** verbessern sie ihre deutschen Sprachkenntnisse und legen zugleich Grundlagen für ihre berufliche Entwicklung:

Die Workshops dauern jeweils eine Woche. **Die Teilnahme an den ersten vier ist verpflichtend**, die weiteren können je nach den persönlichen Voraussetzungen belegt werden.

Betriebsbesichtigungen und Expertenbesuche - zum Beispiel von Berufspraktikern, Vertretern von IHK etc. - stehen ebenso auf dem Programm wie das Erlernen von **interkulturellen Umgangsformen** und die Besonderheiten **nonverbaler Kommunikation**.

Als Ergebnis aus dem Modellprojekt wird für Projektteilnehmer der berufsbezogene ESF-BAMF-Kurs außerdem **um eine durch das JobCenter finanzierte berufspraktische Erprobung erweitert** (nach § 45 SGB III).

Bereiche:

- kaufmännisch, Verwaltungstechnisch (WIPA)
- Sozial-pflegerisch (Neue Arbeit der Diakonie Essen)
- gewerblich-Technisch (ABEG)
- berufsübergreifend (Weststadtakademie)

Partner:

- Arbeitsministerium NRW
- BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
- G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung
- JobCenter Essen
- WIPA - Wirtschaftsfachschule Paykowski

Dauer als Pilotprojekt:

1. Januar 2014 bis 30. September 2015

Größe des Projektes

angelegt auf ca. 340 Kund/innen

die einzelnen Lerngruppen bestehen aus 15 bis 20 Teilnehmern

Erfolge:

Vorab: Wegen der Qualität der Maßnahme erhält das JobCenter Essen vom Land NRW rund 495.000 Euro Fördergelder, darin enthalten sind Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Im Projekt (Zahlen mit Stand 30.09.14):

- 274 Kunden nahmen bisher am Projekt teil / haben die Workshops absolviert,
- 33 besuchen aktuell die Workshops,
- 190 Kunden besuchen zwischenzeitlich den ESF-BAMF Kurs,
- 92 besuchen die angeschlossene Berufspraxisphase § 45,
- **14 Arbeitsaufnahmen,**
- **zwei Ausbildungsverträge,**
- sieben Personen mündeten in Qualifizierungen ein.

Zusammenfassung der Konferenz

Verena Göppert, Deutscher Städtetag

Mit den fundierten Vorträgen von Arbeitsmarktexperten aus Wissenschaft und Praxis, der Vorstellung nachahmenswerter Schlaglichter aus den Städten, den regen Diskussionen und vielen Gesprächen konnte ein wertvoller Beitrag dazu geleistet werden, dass das so wichtige Thema Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt auf der politischen Ebene, in der städtischen Verwaltung sowie in der Fachöffentlichkeit noch besser wahrgenommen und breiter verankert wird.

Die Konferenz hat gezeigt, dass sich vor Ort entscheidet, ob die Integration von Migrantinnen und Migranten gelingt. Eine wesentliche Voraussetzung für gelingende Integration ist es, dass Migrantinnen und Migranten entsprechend ihrer Interessen, Fähigkeiten und Erfahrungen gleichberechtigt am Erwerbsleben teilhaben. Arbeit ist ein bedeutsamer Lebensinhalt. Sie ist Teil der Selbstverwirklichung des einzelnen und die Grundlage für Anerkennung und Teilhabe an der Gesellschaft, an Freizeit und Konsum. Eine fehlende Integration in den Arbeitsmarkt ist zwar eine ökonomische Bedrohung, sie bedroht aber auch die soziale und gesellschaftliche Integration der betroffenen Menschen.

Es wurde deutlich, dass Migrantinnen und Migranten eine große Bereicherung für den Arbeitsmarkt darstellen. Über eine gelingende Arbeitsmarktintegration und eine Integration in die Bildungssysteme kann ihr Potenzial geschätzt, gefördert und genutzt werden. Ihnen werden Teilhabe, Anerkennung und ein adäquates finanzielles Auskommen ermöglicht. Arbeit und Bildung werden so als Instrument und Motor für die Integration in die Gesellschaft genutzt. Nicht zuletzt tragen Menschen mit Migrationshintergrund – egal ob sie schon in zweiter oder dritter Generation in der Bundesrepublik Deutschland leben oder sich erst seit kurzer Zeit hier aufhalten – dazu bei, den in manchen Regionen schon spürbaren Fachkräftemangel und den demografischen Wandel zwar nicht aufzufangen, so aber doch abzuschwächen.

Die Schlaglichter aus den Städten haben nachdrücklich verdeutlicht, dass die Kommunen im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten seit vielen Jahren sehr zielgerichtet und erfolgreich arbeiten. In den Städten werden viele unterschiedliche Ansätze umgesetzt und Modellprojekte erprobt, welche die Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt ermöglichen und erleichtern. Auch finanzieren in vielen Fällen Kommunen Angebote zur Erlangung von Schul- und Berufsabschlüssen. Deutlich wurde aber auch, dass die Städte in vielen Bereichen der Arbeitsmarkt- und Bildungsintegration auf intensivere Unterstützungsleistungen durch Bund und Länder angewiesen sind, um ihre Aufgaben vor Ort auch langfristig zu bewältigen zu können. Die Integration von Flüchtlingen und Asylbewerbern in Arbeit und Beschäftigung ist eine Herausforderung, die in jüngerer Zeit Städten zusätzlich große Leistungen abverlangt.

Die Bundesagentur für Arbeit strebt danach, einen Arbeitsmarkt zu prägen, der niemanden zurück lässt und in dem alle - auch Migrantinnen und Migranten - ihre individuellen Potenziale und Fähigkeiten voll entfalten und einbringen können. Jobcenter, Arbeitsagenturen, Migrationsberatungsstellen, Stadtverwaltungen, Kitas, Schulen und Moscheegemeinden arbeiten bereits eng zusammen, um dieses Ziel zu erreichen. Aber es wurde deutlich, dass

diese Zusammenarbeit noch enger werden kann. Eine fest in der Gesellschaft verankerte Willkommenskultur und ein differenzierter Blick auf die in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten kann dazu einen Beitrag leisten.

Die Konferenz hat auf eindringliche Art und Weise bestätigt, dass mit der Integration von Migrantinnen und Migranten verbundene Themen vielfältig, nachhaltig und von erheblicher gesellschaftlicher Relevanz sind. Integrationsanforderungen stellen die Städte alltäglich vor enorme Herausforderungen und bieten gleichzeitig große Bereicherungen für die Stadtgesellschaft. Der Deutsche Städtetag hat sich der Aufgabe verpflichtet, die kommunalen Integrationsprozesse zu fördern und das gemeinschaftliche Zusammenleben voranzubringen. Mit der Fortsetzung der Konferenzreihe „Städte l(i)eben Vielfalt!“ möchte der Deutsche Städtetag dazu auch zukünftig seinen Beitrag leisten.

Herausgeber

Deutscher Städtetag

Zusammengestellt und bearbeitet von

Dr. Hanna Sommer

Textverarbeitung

Nicole Reinhardt

In Kooperation mit



Stadt Bielefeld
Dezernat Oberbürgermeister
Amt für Integration

Gefördert von

Robert Bosch **Stiftung**

Mit Unterstützung von



ISBN 978-3-88082-277-1

© Deutscher Städtetag Berlin, Köln 2015

Deutscher Städtetag

Hauptgeschäftsstelle Berlin, Hausvogteiplatz 1, 10117 Berlin, Tel. 030/37711-0, Fax 030/37711-139

Hauptgeschäftsstelle Köln, Gereonstraße 18 - 32, 50670 Köln, Tel. 0221/3771-0, Fax 0221/3771-128

Internet: www.staedtetag.de; E-Mail: post@staedtetag.de