iQ | konkret

FACHMAGAZIN

Ausgabe 1 / 2019

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

www.netzwerk-iq.de

WANDEL DER ARBEITS-WELTEN

MEHR RAUM FÜR VIELFALT

INTEGRATION

Die Arbeitswelt ist der beste Deutschkurs.

WILLKOMMENSKULTUR

Wie IQ Unternehmen bei der Interkulturellen Öffnung unterstützt.

DIVERSITY MANAGEMENT

53 Nationalitäten – ein Kollegium

EDITORIAL

LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Arbeitswelten unterliegen einem ständigen Wandel und spiegeln gesellschaftliche Veränderungen, technische Umwälzungen und kulturelle Normen wider. Triebfedern sind dabei ganz unterschiedliche Entwicklungen, aktuell zum Beispiel die fortschreitende Digitalisierung, die vor kaum einer Branche Halt macht. Liam Patuzzi geht der Frage nach, welche Folgen dieser Wandel für die berufliche Integration von Zugewanderten haben könnte. Seine These: „Die Herausforderungen, die wir derzeit bei der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten beobachten, lassen erahnen, mit welchen Dynamiken Belegschaften insgesamt auf einem sich rapide wandelnden Arbeitsmarkt konfrontiert sein werden."

Diese Herausforderungen haben Alexandra David und Christopher Schmidt am Beispiel von Geflüchteten in den Branchen Pflege, Handwerk und IT untersucht. David und Schmidt forschen an der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen und konnten in einer Studie zeigen, „dass sich oft Arbeitsmilieus und der Habitus der Zugewanderten und des Aufnahmelandes – zum Teil immens – unterscheiden". Diese Gemengelage bleibt in den kommenden Jahren eine Herausforderung bei der Arbeitsintegration von Geflüchteten und darüber hinaus auch durch das im Juni beschlossene Fachkräfteeinwanderungsgesetz, das 2020 in Kraft treten soll. Gerade bei der Einwanderung von Fachkräften wird Deutschlands Anziehungs- und Bindungskraft entscheidend davon abhängen, inwieweit es gelingt, Arbeitswelten weiterzuentwickeln und sie interkulturell zu öffnen.

Das Netzwerk IQ ist ein wichtiger Akteur bei der Integration von Fachkräften, dem Erwerb von berufsspezifischen Sprachkenntnissen und der Entwicklung einer vielfaltsorientierten Unternehmenskultur. Das zeigen Beispiele aus den Landesnetzwerken. An der Hochschule Kaiserslautern lernen zugewanderte Ingenieurinnen und Ingenieure zum Beispiel, was Fehlerstromschutzschalter mit einer vorschriftsmäßigen Elektroinstallation in Deutschland zu tun haben. In Hamburg suchte ein Taxiunternehmen nach einem simplen Sprachkurs – und bekam von IQ einen umfangreichen Beratungsprozess zur Entwicklung einer innovativen Willkommenskultur.

Bei allem Wandel der Arbeitswelten gibt es in der modernen Gesellschaft doch eine Konstante: Es gibt kaum einen anderen Lebensbereich, der die Selbst- und Fremdwahrnehmung des Menschen so sehr bestimmt, wie seine berufliche Arbeit. In einer Erwerbsgesellschaft ist Berufsarbeit Ausweis der sozialen Zugehörigkeit – und genau deshalb auch ein zentraler Integrationsschauplatz. Der Philosoph Michael S. Aßländer erläutert in einer kurzen Geschichte der Arbeit, wie es dazu kam, dass sich diese Sichtweise auf Arbeit tief in das Selbstverständnis westlicher Gesellschaften eingegraben hat. Der Blick zurück zeigt allerdings auch, dass der Drang zu „rastloser Berufsarbeit" nicht selbstverständlich ist, sondern vielmehr das vorläufige Endergebnis einer Sozialgeschichte, die Arbeit auch schon ganz anders gedacht hat.

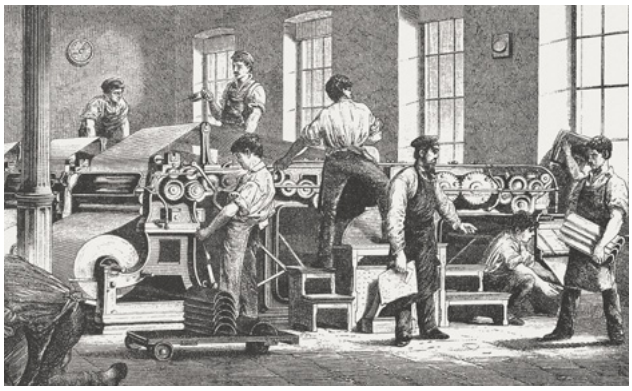
Viel Vergnügen beim Lesen wünscht die Redaktion!

INHALT

06-08

VON GLOBALISIERUNG BIS EINWANDERUNG
TRENDS BEIM WANDEL DER ARBEITSWELT

10-11



ZUR BERUFSARBEIT GETRIEBEN
EINE KURZE GESCHICHTE DER ARBEIT

28-29

53 NATIONALITÄTEN – EIN KOLLEGIUM
DAS HOSPITAL ZUM HEILIGEN GEIST

44-45

ARBEITSWELTEN SIND SPRACHWELTEN
SPRACHCOACHING BEI DACHSER

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland

Europäische Union

Zusammen. Zukunft. Gestalten.

In Kooperation mit:

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesagentur für Arbeit

06 Globalisierung, Digitalisierung, Einwanderung. Liam Patuzzi über Trends beim Wandel der Arbeitswelt.

09 Lotse und Schnittstelle: Interview mit dem Projektleiter des Willkommensservice im IQ Netzwerk Bremen.

10 In der Moderne ist der Mensch geprägt durch seinen Beruf. Das war nicht immer so, zeigt Michael S. Aßländer in einer kurzen Geschichte der Arbeit.

12 Für Geflüchtete ist der Job ein zentraler Integrationsschauplatz. Welche Faktoren die Arbeitsmarktintegration fördern, haben Alexandra David und Christopher Schmidt untersucht.

16 So funktioniert Deutschland: Interview mit BAMF-Mitarbeiter Jens Reimann über Ziele und Inhalte der Integrationskurse.

20 Ohne Ehrenamtliche geht es nicht. Andrea Prytula und Wolfgang Erler über die Rolle der Freiwilligen bei der Hilfe für Geflüchtete.

23 Mit Unternehmen im Dialog: Das Format „Praxisaustausch“ des IQ Landesnetzwerks Thüringen.

24 Die Förderung von Geflüchteten zielt meist auf abhängige Beschäftigung ab - Zeit für einen Perspektivwechsel: Nadine Förster und Ralf Sänger über Chancen der Migrantenökonomie.

26 Fachkräfte finden und binden: Andreas Merx über die IQ Unterstützung für Unternehmen bei der interkulturellen Öffnung.

28 53 Nationalitäten – ein Kollegium: Wie das Hamburger Hospital zum Heiligen Geist Diversity-Management betreibt.

30 Das Projekt „Triple Win“ rekrutiert Pflegekräfte in Nicht-EU-Staaten. Marcel Schmutzler über den ganzheitlichen Ansatz.

32 Eine maßgeschneiderte Weiterbildung hilft zugewanderten Ingenieurinnen und Ingenieuren beim Berufseinstieg.

35 Ein hessenweites Servicetelefon unterstützt Unternehmen bei der Beschäftigung von Zugewanderten.

36 Die Brückenmaßnahme „Ready-Steady-Go!“ hilft bei der beruflichen Orientierung. Teilnehmerin Ayse Terkes im Porträt.

38 Die Mentoring-Partnerschaft Augsburg überwindet Hürden auf dem Weg zu einer adäquaten Stelle.

40 Sprachliche Qualifizierungsangebote unterstützen pädagogische Fachkräfte beim Aufbau berufsbezogener Deutschkenntnisse. Ein Bericht aus der Praxis von IQ NRW.

42 Hansa-Taxi suchte nach einem Sprachkurs – und bekam dank IQ einen umfangreichen Beratungsprozess zur Entwicklung einer Willkommenskultur.

44 Arbeitswelten sind Sprachwelten. Der Logistiker Dachser setzt auf Sprachcoaching am Arbeitsplatz – mit Unterstützung von IQ Bremen.

46 Auch Umwege führen zum Ziel. Bericht aus der Praxis der IQ Qualifizierungsberatung Mannheim.

48 Durch Mitbestimmung Menschen integrieren. Manuela Maschke über die Rolle der Gewerkschaften bei der Arbeitsmarktintegration.

50 Typisch deutsch? Wie Zugewanderte auf offiziellen Webseiten über das Arbeitsleben in Deutschland informiert werden.

IMPRESSUM

Herausgeber:
ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH
Lungengasse 48-50, 50676 Köln
www.ebb-bildung.de

Sabine Schröder, ebb GmbH (v.i.S.d.P.)

Redaktion: Markus Fels, ebb GmbH (Leitung)
Sabine Schröder, ebb GmbH
Liam Patuzzi, ebb GmbH

Texte: Alle Gastbeiträge sind namentlich gekennzeichnet. Kürzel stehen für folgende Autorinnen und Autoren: Merle Burghart (mb), Manon Dunkel (md), Nadine Ebling (ne), Markus Fels (fe), Kristin Zeiß (krz)

Lektorat: Henrike Frye, Christian Zingel, ebb GmbH

Layout: Miriam Farnung, ebb GmbH

Fotos/Grafiken: iStock.com/mathisworks (Titel), iStock.com/Physicx, iStock.com/slalomp, iStock.com/LueratSatichob, iStock.com/appleuzr, iStock.com/Grafner, iStock.com/Ellagrin, iStock.com/ZU_09, iStock.com/Mykyta Dolmatov, iStock.com/kaisorn, iStock.com/sodafish, iStock.com/IconicBestiary, iStock.com/Rawpixel, iStock.com/Leontura, iStock.com/PeopleImages, iStock.com/-VICTOR-

Druck: PRINTEC OFFSET > medienhaus

Auflage: 6.000 Stück
Juli 2019

Abo: IQ konkret im Abo:
abo@ebb-bildung.de

PEFC zertifiziert
Dieses Produkt stammt aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und kontrollierten Quellen.
www.pefc.de

FACHBEITRAG

GEWINNER UND VERLIERER DES WANDELS

DIE HERAUSFORDERUNGEN, DIE WIR DERZEIT BEI DER BERUFLICHEN INTEGRATION VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN BEOBACHTEN, LASSEN ERAHNEN, MIT WELCHEN DYNAMIKEN BELEGSCHAFTEN INSGESAMT AUF EINEM SICH RAPIDE WANDELNDEN ARBEITSMARKT KONFRONTIERT SEIN WERDEN.

Liam Patuzzi

Unsere Arbeitswelt verändert sich rasant. Flexiblere Arbeitsverträge, Online-Plattformen als wachsende Marktplätze für die verschiedensten Arbeitsaufträge, häufige Karrierewechsel und Berufsbilder, die im Zuge der tiefgreifenden Digitalisierung sich entweder grundlegend verändern (Lehrkräfte), neu entstehen (zahlreiche IT-affine Jobs, von Suchmaschinenoptimierung bis hin zu Big-Data-Analyse) oder von vollständiger Automatisierung bedroht werden (Bankangestellte und zahlreiche Berufe im mittleren Qualifikationsbereich).

Laut OECD-Schätzungen[1] sind 14 % aller Jobs in den 36 OECD-Mitgliedsstaaten in den nächsten zehn bis fünfzehn Jahren von Automatisierung bedroht – in Deutschland aufgrund des stark ausgeprägten verarbeitenden Gewerbes sogar bis zu 18 %. Auch die Qualität der Arbeitsverhältnisse wandelt sich stark: Innerhalb der EU sind unbefristete Beschäftigungsverträge in Vollzeit mit knapp 60 % zwar immer noch die Mehrheit aller Erwerbstätigkeitsformen. Deren Gewicht nimmt allerdings kontinuierlich ab (um vier Prozentpunkte in den letzten 15 Jahren) zugunsten von befristeter Arbeit, Teilzeitarbeit und weiteren Formen von kurzfristigeren, prekäreren Arbeitsverhältnissen.[2]

Der Wandel der Arbeitswelt ist jedoch nicht nur von Digitalisierung geprägt. Weitere „Megatrends“ wie Globalisierung, Demographie, Wertewandel und natürlich Einwanderung und wachsende gesellschaftliche Vielfalt spielen eine entscheidende Rolle. Zum Beispiel werden Flexibilität und Geschwindigkeit von wachsender Bedeutung für Unternehmen, die einen zunehmend globalen (und daher besonders volatilen) Markt bedienen – was sich z.B. in einer Zunahme von Leih- und Werkverträgen widerspiegelt.[3] Gleichzeitig ändern sich die die Ansprüche von Beschäftigten an die eigene Arbeit: Vor allem werden diese Ansprüche immer vielfältiger, je nachdem, wie man seine Lebensplanung gestaltet und in welcher Sphäre des Lebens man Selbstverwirklichung sucht.[4] Für die einen ist Flexibilität gleich Selbstbestimmung, für andere geht sie eher mit Unsicherheit einher.

In Deutschland und anderen Industrieländern wird derweil intensiv diskutiert, wie sich all diese Veränderungen in verschiedenen Bereichen auswirken werden – von Bildung und Arbeitsmarktförderung bis hin zu psychischer Gesundheit – und welche politischen Antworten sie erfordern. Dabei dreht sich die Diskussion sehr oft um Fragen des lebenslangen Lernens oder der Festigung des Arbeits- und Sozialschutzes in den prekären, fluiden Grauzonen der schönen neuen Arbeitswelt – der so genannten „Gig economy“.

© iStock.com/Ellagrin

Seltener wird jedoch die Frage gestellt, welche Folgen dieser Wandel für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten haben könnte. Angesichts der Tatsache, dass das Verständnis von „Integration als Langstreckenlauf (und nicht als Sprint)“ inzwischen zum Allgemeinplatz der Integrationspolitik in Deutschland geworden ist, wundert es schon, dass dieser proklamierte lange Atem nicht automatisch mit einer weitsichtigen, dynamischen Betrachtung des Arbeitsmarktes einhergeht, denn auf eben diesem Arbeitsmarkt soll ja die berufliche Integration letztlich erfolgen.

Dass Migraninnen und Migranten immer noch erhebliche Hürden beim Arbeitsmarktzugang erfahren, ist wohlbekannt: In der EU liegt die durchschnittliche Erwerbsquote von Drittstaatlerinnen und Drittstaatlern laut Eurostat bei 63 %, gegenüber 73 % bei Inländerinnen und Inländern (in Deutschland bei 66 % ggü. 82 %). Neulich zeigte eine Studie[5] der Gemeinsamen Forschungsstelle (JRC) der Europäischen Kommission und der Universität von Salamanca außerdem, dass Zugewanderte aus Drittstaaten in der EU fast dreimal so oft in Berufen konzentriert sind,[6] die besonders stark von Automatisierung bedroht sind, wie Staatsangehörige mit vergleichbarem Alter und Qualifikation; des Weiteren seien sie viel öfter in temporären Arbeitsverhältnissen, die kaum Zugang zu Weiterbildung bieten und einem wirtschaftlichen Schock am schnellsten zum Opfer fallen. Beim aktuellen Status quo fällt daher die Antwort auf die Frage, wie tiefgreifende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten beeinflussen werden, eher ernüchternd aus: Sie könnten zu den Hauptverlierern gehören.

In einem 2018 veröffentlichten Bericht[7] des „Migration Policy Institute Europe“ haben Meghan Benton und der Autor dieses Textes versucht, die Verknüpfung zwischen Arbeitswandel und Arbeitsmarktintegration stärker herauszuarbeiten. Anhand von vier Szenarien, vom pessimistischeren (ungezügelte Digitalisierung, wachsende Arbeitsmarktpolarisierung) bis hin zum hoffnungsvolleren (florierendes Kleinunternehmertum), haben wir Chancen und Risiken des Wandels der Arbeitswelt für die Integration von Migrantinnen und Migranten reflektiert. Diese Szenarien sind nicht prädiktiv, sondern dienen lediglich als Werkzeuge, um plausible Zusammenhänge zu erkennen. Wir wissen zum Beispiel, dass Plattformarbeit (von Fahrtenservices und Fahrradlieferdiensten bis hin zu Übersetzungstätigkeiten) mehrere Risiken birgt: schwache soziale Absicherung, schlechter Zugang zu Weiterbildung, niedrige Löhne und geringe Aufstiegschancen. Andererseits kann sie Neuzugewanderten einen leichteren Zugang zu >>

Erwerbsmöglichkeiten eröffnen, als es über klassische Rekrutierungskanäle der Fall wäre, da z.B. geringe Sprachkenntnisse, fehlende formale Qualifikationen oder gar Diskriminierungserscheinungen im Auswahlverfahren als Hürden gewissermaßen entschärft bzw. umgangen werden.

Bei der Analyse dieser Szenarien kam eine interessante Parallele zum Vorschein: Die Herausforderungen, die wir derzeit bei der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten beobachten, lassen möglicherweise erahnen, mit welchen Dynamiken Belegschaften insgesamt auf einem sich rapide wandelnden Arbeitsmarkt konfrontiert sein werden. Wo Karrierewechsel immer mehr die Norm sind, werden flexible, modulare, gut zugängliche Weiterbildungslösungen in allen Phasen des Berufslebens immer wichtiger – ein Zusammenhang, der z.B. auf Geflüchtete mit ihren teils unterbrochenen Berufsbiographien bereits zutrifft.

KOMPETENZEN ABBILDEN

Auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft werden auch die Erfassung und Transferierbarkeit von Kompetenzen immer zentraler für alle Beschäftigten: nicht nur über geografische Grenzen hinweg, wie es bereits bei Migrantinnen und Migranten der Fall ist, sondern auch von einer Branche in eine andere. Wirtschaft und Forschung sind sich einig: Überfachliche, transferierbare Schlüsselkompetenzen (also „Soft Skills“ wie kritisches Denken, Belastbarkeit und Resilienz, ausgeprägte Lernfähigkeit) werden in den kommenden Jahrzehnten auf dem Arbeitsmarkt an Bedeutung gewinnen[8] – was im Umkehrschluss bedeutet, dass immer präzisere Instrumente benötigt werden, um diese Kompetenzen abzubilden.

Dies deutet darauf hin, dass eine vorausschauende Arbeitsmarktpolitik auch neuere Entwicklungen in der Integrationspolitik und -praxis stets im Blick behalten sollte. Einige Innovationen, die in den vergangenen Jahren für Geflüchtete entwickelt wurden – wie in den Bereichen Modularisierung, Lernen am Arbeitsplatz oder Sensibilisierung von Arbeitgebern für eine realistischere Einschätzung der Anforderungsprofile ihrer Stellen – können auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft durchaus breiteren Kreisen von Arbeitenden oder Arbeitsuchenden zugutekommen. So wurde zum Beispiel das Digital Career Institute (DCI), ein deutsches Aus- und Weiterbildungsprogramm für IT-Programmierung, 2016 nur für Geflüchtete gegründet (damals noch als „Devugees“); inzwischen ist DCI ein zertifizierter Träger der Arbeitsförderung und kann somit arbeitsuchenden Menschen ohne spezielle Vorkenntisse einen schnellen Zugang zu einer boomenden Jobbranche bieten.

Gleichzeitig sollte Integrationspolitik langfristige Entwicklungen in der Arbeitswelt mit beachten, um zu vermeiden, dass Investitionen in berufliche Aus- und Weiterbildung ein schnelles Verfallsdatum haben. Die Kristallkugel, um die Zukunft der Arbeit eindeutig zu erkennen, gibt es zwar nicht – dafür aber methodisch fundierte Schätzungen, die zum Beispiel in den nächsten Jahrzehnten einen Rückgang von Jobchancen auf den niedrigen und mittleren Qualifikationsebenen prognostizieren.[9] Die Ende 2018 verabschiedete Fachkräftestrategie der deutschen Bundesregierung ist in diesem Zusammenhang ein positives Zeichen, denn sie kann Politik und Wirtschaft dabei helfen, das Themenfeld Einwanderung und Integration stärker mit weiteren zentralen Zukunftsfragen wie Digitalisierung, lebenslanges Lernen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verknüpfen.

Liam Patuzzi

war bis Mai 2019 wissenschaftlicher Mitarbeiter bei MUT IQ und zuständig für Internationales. Seit Juni arbeitet er als Analyst im Brüsseler Büro des Thinktanks „Migration Policy Institute Europe“.

© Migration Policy Institute Europe

[1] OECD (2019): The Future of Work - Employment Outlook 2019. Paris: OECD Publishing. https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9ee00155-en/index.html?itemId=/content/publication/9ee00155-en

[2] Vgl. Europäische Kommission (2018): Employment and Social Developments in Europe – Annual Review. https://ec.europa.eu/commission/news/employment-and-social-developments-europe-2018-jul-13_en

[3] Vgl. das vom BMAS herausgegebene „Weißbuch Arbeiten 4.0“. http://www.arbeitenviernull.de/

[4] Vgl. die im Auftrag des BMAS erstellte Studie „Wertewelten Arbeiten 4.0“

[5] Biagi, F.; Grubanov-Boskovic, S.; Natale, F.; Sebastian, R. (2018): Migrant workers and the digital transformation in the EU. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

[6] Dabei handelt es sich um Berufe im niedrigen und mittleren Qualifikationsbereich, die laut der JRC-Studie ein hohes Maß an Routineintensität vorweisen: insb. Hilfsarbeitskräfte, Anlagen- und Maschinenbediener sowie Handwerks- und verwandte Berufe.

[7] Benton, M.; Patuzzi, L. (2018): Jobs in 2028. How will changing labour markets affect immigrant integration in Europe? Brussels: Migration Policy Institute Europe.

[8] Daheim, C; Wintermann, O. (2019): Arbeit 2050 – von drei Szenarien zu Handlungsoptionen heute. https://www.zukunftderarbeit.de/2019/04/10/arbeit-2050-von-drei-szenarien-zu-handlungsoptionen-heute/

[9] Fuchs, J.; Kubis, A.; Schneider, L. (2019): Zuwanderung und Digitalisierung. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/Migration_fair_gestalten/IB_Studie_Zuwanderung_und_Digitalisierung_2019.pdf

INTERVIEW

© iStock.com/Grafner

„WIR SIND LOTSE UND SCHNITTSTELLE“

AUFENTHALT, ARBEITSGENEHMIGUNG, ANERKENNUNG – DAS SIND DIE ZENTRALEN THEMEN DES WILLKOMMENSSERVICE IM IQ NETZWERK BREMEN. IM INTERVIEW ERKLÄRT PROJEKTLEITER MANUEL KÜHN, WIE DAS ANGEBOT ZUR GEWINNUNG INTERNATIONALER FACHKRÄFTE UND ZUR WILLKOMMENSKULTUR BEITRÄGT.

Wen heißt der Willkommensservice willkommen?

Manuel Kühn: Wir beraten Unternehmen bei der Einstellung ausländischer Fachkräfte. Zudem bieten wir zugewanderten Fachkräften und Unternehmensgründenden Orientierung in ihrer neuen Arbeits- und Lebenswelt.

Welche Leistungen bietet der Willkommensservice zugewanderten Fachkräften?

Kühn: Neben den zentralen Fragen um Aufenthalt, Arbeitsgenehmigung und Anerkennung geben wir Auskunft zu Familiennachzug und Alltag, verweisen auf zuständige Fachberatungen: Wo melde ich mein Auto an? Wie finde ich eine Wohnung? Es ist wichtig, die Motivation zu erfassen: Warum werden welche Dinge erfragt, aus welchen Gründen heraus handeln die Ratsuchenden? Oft zeigt sich bei der Bestandsaufnahme, dass die Bedarfe der Ratsuchenden ganz woanders liegen: Ein Mensch kam zu uns, weil er eine Reinigungsfirma gründen wollte, um beruflich neu Fuß zu fassen. In der Beratung zeigte sich, dass er studierter Ingenieur ist. Er wusste nicht, dass er seinen Beruf anerkennen lassen kann. Digital gesteuerte Online-Abfragen können unterstützen, aber ein Gespräch nicht ersetzen. Nur indem wir auch zwischen den Zeilen lesen, erkennen wir die eigentlichen Bedarfe.

Was ist für die Arbeit des Willkommensservice unverzichtbar?

Kühn: Ein großes Netzwerk! Wir sind die Schnittstelle zwischen Arbeitsmarktakteuren, Unternehmen, der Wirtschaftsförderung, den Kammern und dem IQ Netzwerk. Wir arbeiten eng mit allen zuständigen Akteuren zusammen und können an diese verweisen. Fühlt sich niemand zuständig, entwickeln wir Lösungen, die die Interessen der Unternehmen und Fachkräfte berücksichtigen: Ein hiesiges Unternehmen hatte Probleme mit den Aufenthaltstiteln einiger internationaler Angestellter. Der Wegfall der Arbeitsplätze hätte nicht nur für das Unternehmen und seine Angestellten Konsequenzen, auch für Bremen als Wirtschaftsstandort ist das negativ. Der Willkommensservice hat einen runden Tisch einberufen mit allen beteiligten Akteuren wie Ausländerbehörde, ZAV, Arbeitsagentur, Handelskammer, Wirtschaftsförderung und dem Unternehmen – ein erfolgversprechender Klärungsprozess. Kommen alle zusammen, werden die Leerstellen sichtbar! Wir fungieren als das verbindende Element, das den Prozess moderiert und das Gesamtziel im Auge behält.

Inwiefern leistet der Willkommensservice einen Beitrag zur Willkommenskultur?

Kühn: Der Willkommensservice ist neutral. Unser Auftrag ist nicht, Menschen abzulehnen, sondern Bremer Unternehmen, ankommenden Fachkräften und Gründenden zu helfen, indem wir ihre Situation verbessern. Sie suchen uns auf, um Fragen zu stellen. Wir finden Antworten, bieten Orientierung und sorgen als Anlaufstelle dafür, dass sie nicht allein gelassen werden. Und wenn Menschen sich aufgehoben und wohl fühlen, dann bleiben sie hoffentlich. (mb)

Manuel Kühn

ist Leiter des Willkommensservice im IQ Netzwerk Bremen.

© IQ Netzwerk Bremen

FACHBEITRAG

ZUR RASTLOSEN ARBEIT GETRIEBEN

DER MODERNE MENSCH IST GEPRÄGT DURCH SEINE BERUFLICHE ARBEIT. EIN BLICK AUF DIE SOZIALGESCHICHTE MENSCHLICHER ARBEIT ZEIGT ALLERDINGS, DASS SICH UNSER HEUTIGES ARBEITSVERSTÄNDNIS DURCHAUS VON DEM FRÜHERER EPOCHEN UNTERSCHEIDET.

Michael S. Aßländer

Der moderne Mensch ist geprägt durch seine berufliche Arbeit. Berufsarbeit bestimmt nicht nur die soziale Zugehörigkeit des Einzelnen, sie entscheidet auch über seine materiellen Chancen und prägt seine Selbstwahrnehmung innerhalb der Gesellschaft. Neben dem familiären Bereich stellt der Bereich der Berufsarbeit den wichtigsten Bereich sozialer Identifikation des modernen Menschen dar. Erfolgreiche Berufsarbeit gilt zugleich als Ausweis bürgerlicher Tugenden und legitimiert sozialen Aufstieg. Nichts scheint mehr über die Befähigung eines Menschen auszusagen als sein beruflicher Erfolg; nichts weckt mehr Vertrauen in einen Menschen als seine verantwortliche Stellung im Beruf; nichts verweist mehr auf einen verlässlichen Charakter als eine berufliche Karriere.

Damit wird das Fehlen einer geregelten Berufsarbeit zum sozialen Stigma in der modernen Arbeitsgesellschaft. Arbeitslosigkeit gilt als Zeichen persönlichen Versagens und weckt den Verdacht mangelnder Leistungsbereitschaft oder mangelnder Befähigung. „Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen“ wird zum vielbeschworenen Grundsatz einer Gesellschaft, die sich über erfolgreiche Berufsarbeit definiert und in der derjenige, der den Anforderungen dieser Erwerbsgesellschaft nicht gewachsen ist, zunehmend in den Verdacht gerät, sein Leben auf Kosten der anderen führen zu wollen. Somit ist es nicht die Furcht vor existenzieller Not, die den Einzelnen zu „rastloser Berufsarbeit“ antreibt, sondern die Furcht vor dem Verlust der sozialen Zugehörigkeit.

Ein Blick auf die Sozialgeschichte menschlicher Arbeit zeigt jedoch, dass sich unser heutiges Arbeitsverständnis durchaus vom Arbeitsverständnis früherer Epochen unterscheidet. So lässt sich zeigen, dass die Vorstellungen früherer Zeiten von der sozialen Bedeutung von Arbeit durchaus von den Vorstellungen abweichen, die uns heute geläufig sind. In der antiken Gesellschaft wird Arbeit primär als ein notwendiges Übel gesehen, das dazu dient, die Lebensgrundlage des Haushalts zu sichern und auf dieser Basis die Teilhabe des Bürgers am sozialen und politischen Leben der Gemeinschaft zu ermöglichen. Dabei ist die antike Gesellschaft weit davon entfernt, beruflichen Erfolg oder Erwerbseinkommen als Mittel des sozialen Aufstiegs zu begreifen. Vielmehr sind es sozialer Stand und Herkommen, die das angemessene Betätigungsfeld des Einzelnen bestimmen. So entwickelt die antike Gesellschaft eine klare Vorstellung bezüglich der Hierarchie moralisch angesehener und moralisch minderwertiger Berufe. Wer sich einem seinem Stand nicht angemessenen Berufsfeld zuwendet, gerät in den Verdacht, selbst einen moralisch minderwertigen Charakter zu besitzen. Erwerbsarbeit gilt als „banausische Tätigkeit“ und als eines freien Mannes unwürdig, da sie dazu zwingt, den Befehlen anderer zu gehorchen und sich den Wünschen des Auftraggebers oder Dienstherren unterzuordnen. Trotz der sicherlich großen praktischen Bedeutung handwerklicher Betätigung für die Wirtschaft der Antike, wurde diese Sichtweise doch von der überwiegenden Mehrheit der Bürger geteilt. Und obwohl sich die römische Antike hinsichtlich Verwaltung, Wirtschaftsorganisation, Handel und Militärwesen von der griechischen Antike deutlich unterscheidet, bleibt dieses Ideal bis in die römische Spätantike für die Bewertung menschlicher Arbeit bestimmend.

ARBEIT ALS GÖTTLICHE STRAFE

Mit der Erstarkung des Christentums zum Ende der römischen Kaiserzeit kommt es auch zu einer grundsätzlichen Neubewertung der sozialen Funktion menschlicher Arbeit. In der jüdisch-christlichen Tradition gilt Arbeit als göttliche Strafe, sie ist die kollektive Sühneleistung des Menschengeschlechts für den Sündenfall. Da hiervon alle Menschen – zu-

Drucksaal der „Kölnischen Zeitung“, Darstellung aus dem Jahr 1888.

© iStock.com/ZU_09

mindest theoretisch – gleichermaßen betroffen sind, führt dies zu einer gewissen Entstigmatisierung menschlicher Arbeit. Auch wenn die Mühsal der Arbeit innerhalb der mittelalterlichen Gesellschaft durchaus nicht gleichverteilt ist, verliert der Arbeiter doch den Status moralischer Minderwertigkeit. Innerhalb der mittelalterlichen Ständegesellschaft, so die Auffassung der Theologen, habe jeder die seinem Amt entsprechenden Pflichten zu erfüllen und seinen gottgefälligen Dienst zu verrichten, ohne den ein gemeinschaftliches Zusammenleben nicht möglich wäre. Gottesdienst, Kriegsdienst und Frondienst sind die Leistungen, die jeder, seinem Stand entsprechend, für die Gemeinschaft zu erbringen hat.

Vorbild dieses neuen Arbeitsethos ist das „ora et labora“ der klösterlichen Gemeinschaft. Arbeit wird hier zum Sinnbild für die Nachfolge Christi. Sie ist Mittel zum Erwerb des eigenen Lebensunterhalts und wird zugleich als Bußübung verstanden, die dazu beiträgt, den Müßiggang zu vertreiben und „die Fleischeslust“ zu zügeln. Für den Mönch wird „acedia“, die Trägheit, zum „Feind der Seele“. Sie wird von der Kirche zur Todsünde erklärt. Allerdings gelingt es den mittelalterlichen Theologen nicht zur Gänze, sich von der antiken Sichtweise von Arbeit zu lösen. So genießt in der mittelalterlichen Sicht der Arbeit die „vita contemplativa“, das besinnliche Leben der Meditation, durchaus ein höheres Ansehen als die „vita activa“, das tätige Leben der Handwerker und Bauern.

Mit zunehmender Stadtentwicklung ab dem 11. Jahrhundert beginnt sich die soziale Realität jedoch zunehmend von der idealisierten theologischen Gesellschaftsinterpretation einer nach Gottes Willen geordneten Ständegesellschaft zu entfernen. In den Städten sind es vor allem die Handwerker und Kaufleute, die eine neue Sicht auf Berufsarbeit und auf wirtschaftlichen Erfolg als Leistungsausweis ihrer Tätigkeit entwickeln. Der Stadtbürger definiert seine soziale Stellung in der Stadt durch seinen Beruf und gewinnt sein Prestige durch seinen wirtschaftlichen Erfolg. Damit beginnt sich eine bürgerliche Sicht auf Arbeit durchzusetzen, die in der erfolgreichen Berufsarbeit die Quelle des individuellen wie des nationalen Wohlstandes sieht. So ist es nun nicht mehr der Dienst an der Gemeinschaft, sondern der durch sie erwirtschaftete Wohlstand, der Arbeit als soziale Funktion legitimiert.

Mit der Aufklärung schließlich wird die theologische Vorstellung menschlicher Arbeit als Dienst an der Gemeinschaft endgültig in Frage gestellt. Vor allem sind es die englischen und französischen Philosophen des 18. Jahrhunderts, die eine grundsätzlich neue Sicht auf Arbeit entwickeln und damit den Weg zu unserem heutigen Arbeitsverständnis ebnen.

QUELLE DES NATIONALEN WOHLSTANDS

Arbeit wird nun nicht nur zur Grundlage legitimen Eigentumserwerbs erklärt, sondern auch als Ursprung aller menschlichen Zivilisation und als wichtigste Quelle des nationalen Wohlstands gesehen. Mithin gelte es, den Menschen zur Arbeit zu erziehen und ihn an Fleiß, Pünktlichkeit, Sauberkeit und Sparsamkeit zu gewöhnen. Armut ist in dieser neuen Gesellschaft nicht mehr Ausdruck eines gottgewollten Schicksals, das es durch milde Gaben und Almosen zu mildern gilt. Vielmehr wird Armut nun als Ausdruck mangelnder Arbeitswilligkeit gesehen. Der Arbeitslose trägt selbst die Schuld an seiner Armut, da er nicht arbeitet. Nur wer arbeitet erweist sich als nützliches Mitglied der Gemeinschaft und darf mit Anerkennung und Bewunderung rechnen. Das sprichwörtliche „Glück des Tüchtigen“ wird zum Glaubensbekenntnis in einer Welt, die soziales Prestige fortan an den individuellen Leistungswillen bindet und sozialen Aufstieg mit beruflichem Erfolg verknüpft. Damit schafft die Aufklärung die Grundlage des modernen Arbeitsethos, das bis heute für unsere Sicht auf Arbeit bestimmend ist.

Literatur

Aßländer, M.; Wagner, B. (Hrsg.): Philosophie der Arbeit. Texte von der Antike bis zur Gegenwart. Berlin: Suhrkamp 2017.

© privat

Prof. Dr. Michael S. Aßländer

studierte Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Philosophie, Psychologie, Soziologie und Russische Sprache an den Universitäten Bamberg, Wien, Bochum und Moskau. Seit 2010 arbeitet er als außerordentlicher Professor für Sozialwissenschaften, insbesondere Wirtschafts- und Unternehmensethik, am Internationalen Hochschulinstitut Zittau der Technischen Universität Dresden.

FACHBEITRAG

DIE ARBEITSWELT IST DER BESTE DEUTSCHKURS

FÜR GEFLÜCHTETE IST DER JOB EIN ZENTRALER INTEGRATIONSSCHAUPLATZ. WELCHE FAKTOREN FÖRDERN DIE ARBEITSMARKTINTEGRATION VON ZUGEWANDERTEN, WELCHE HEMMEN SIE? DAS PROJEKT SELMA HAT ES AM BEISPIEL DER BRANCHEN PFLEGE, HANDWERK UND IT UNTERSUCHT.

Alexandra David und Christopher Schmidt

Warum gerade die Arbeitswelt in unserer Zeit zunehmend zum Integrationsschauplatz Nummer eins für Zugewanderte in westeuropäischen Gesellschaften wird, hat am deutlichsten der Arbeitsmarktforscher Matthias Knuth (2016) dargestellt. Da in Deutschland keine deutschsprachigen Teehäuser und Basare vorhanden sind, kommt in unserer Gesellschaft nur die Arbeitswelt als sprachförderlicher Handlungskontext in Frage. Und nicht nur die Sprache wird in Arbeitswelten vermittelt, sondern auch Narrative, die nicht theoretisch erfassbar sind, sondern vorgelebt werden müssen. Als Arbeitswelt wird nicht nur der physische Raum, sprich der Arbeitsplatz verstanden, sondern vielmehr Merkmale, Werte, Normen, Abläufe und Traditionen eines Unternehmens, einer Branche sowie globale Einflüsse, staatliche Regulierungen oder neue Technologien und Phänomene wie die Digitalisierung, die einen Arbeitsrahmen und somit die Arbeitswelt prägen.

In einer Welt, in der heute eine Vielzahl von Begegnungen im digitalen Raum stattfindet und reale gesellschaftliche Rahmen zunehmend verschwimmen, sind es vor allem Arbeitswelten, die zumeist noch aktive Teilhabe an Gesellschaft und Wirtschaft des Aufnahmelandes ermöglichen und als interpersonelle Begegnungsstätten mit und für Zugewanderte fungieren. Auch wenn aktuelle Studien wie die des IAB/ Brücker et al. (2019) zeigen, dass die neuesten Generationen von Geflüchteten besser in die Arbeitswelten einmünden als erwartet, deuten klare Anzeichen in der europäischen Bevölkerung und Politiklandschaft darauf hin, dass Integration nur von kurzer Dauer ist oder gar scheitert, wenn diese nicht als reziproker Prozess verstanden wird, in dem beide Seiten ein neues Narrativ verhandeln. Beispiele für eine Orientierungssuche in unsicheren Zeiten durch den Blick in die Vergangenheit statt in die Zukunft haben wir zur Genüge im europäischen Ausland (Ungarn, Polen, UK mit dem Brexit etc.).

In dem Kontext werden hierzulande Stimmen laut, die meinen, dass trotz der guten Arbeitsmarktlage und des starken Fachkräftebedarfs in Zukunftsbranchen der IT oder gesellschaftsrelevanten Branchen wie der Pflege, gerade neuere Generationen von Geflüchteten Schwierigkeiten haben sich zu integrieren. Dem wollte das hier vorgestellte Projekt auf den Grund gehen.

Neben den altbekannten Hindernissen wie dem Mangel an sprachlichem Ausdruck oder der diffusen Informationspolitik in punkto Qualifikationsanerkennung, sind es vor allem fachlich-kulturelle Differenzen in spezifischen Branchen, die eine Integration erschweren. So konnte das Projekt SELMA „Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen – Eine Ressourcen- und potenzialorientierte Gestaltung der Arbeitswelt für Flüchtlinge in den Branchen (Alten-) Pflege, IT-Wirtschaft und (Bau-) Handwerk“ zeigen, dass sich oft Arbeitsmilieus und der Habitus der Zugewanderten und des Aufnahmelandes – zum Teil immens – unterscheiden. Es zeigte, dass viele Geflüchtete eine andere Auffassung von Arbeitswelten haben, als hier angenommen, diese aber aus Angst vor öffentlicher Stigmatisierung nicht formulieren (David et al. 2019). Nach dem französischen Soziologen Pierre Bourdieu (1997) besteht der Habitus eines Individuums aus Denk- und Handlungsmustern, welche die Möglichkeiten und Grenzen des Denkens und Handels eines Menschen bestimmen. Somit kann der Habitus als eine allgemeine Grundhaltung, eine Disposition gegenüber der Welt verstanden werden. Im Habitus sind demzufolge auch Bildungs-, Lern- und Arbeitswege eingebettet.

In diesem Kontext haben erwerbsbiografische Interviews mit geflüchteten Männern in SELMA ergeben, dass

© iStock.com/malija

sich einige von ihnen nicht vorstellen können, in der Pflege zu arbeiten, da es in ihren Ursprungsländern eine „Frauenarbeit“ ist, die im familiären Rahmen stattfindet. Sie gaben auch offen zu, aus Angst vor Sanktionen an Trainingseinheiten in Pflegeberufen teilgenommen, diese aber bald darauf abgebrochen zu haben. Anders scheint es in der Krankenpflege zu sein, die Geflüchtete oft als eine Art Sprungbrett sehen, um möglichweise in medizinische Studiengänge zu gelangen.

WUNSCHBERUF ARZT

Weitere Befragungen bestätigten, dass akademische Berufe gerade in Syrien hoch anerkannt sind und angestrebt werden. Somit zählen zu den häufigsten Wunschberufen der Zielgruppe Medizinerin und Mediziner, Juristin und Jurist sowie Ingenieurin und Ingenieur. Eine Ausbildung scheint für viele nicht zufriedenstellend zu sein. Mittlerweile hat aber eine gute Aufklärung dazu beigetragen, dass die Einstellung zur Ausbildung in Deutschland sich bei der Zielgruppe gewandelt hat und als eine Möglichkeit wahrgenommen wird.

Darüber hinaus, so die SELMA Befragungen, war ein signifikanter Anteil Geflüchteter vor allem aus Syrien vor ihrer Ausreise als selbstständig gemeldet. Dies wäre für viele auch eine wünschenswerte Option in Deutschland. Aus den Interviews in SELMA wurden in dem Zusammenhang umfassende und flächendeckende Angebote zum Thema Existenzgründung und Entrepreneurship gefordert, die nicht nur unternehmerische Tätigkeiten in der Gastronomie oder Lebensmittelbranche anstreben (die einst als traditionelle Branchen des migrantischen Unternehmertums galten), sondern im Sinne des „Inclusive Entrepreneurship“ von den Potentialen der Geflüchteten her denken und diese mit lokalökonomischen Bedarfen abstimmen, so dass migrantische Gründungen auch in Zukunftsbranchen entstehen, die direkt vor Ort einen Mehrwert bringen.

Diesem individuellen Ansatz, der Geflüchteten einen Raum zum Mitkreieren gibt, stehen Unternehmen gegenüber, die in der Debatte immer noch als „nicht flexibel, nicht offen, nicht integrativ“ dargestellt werden. Dabei darf nicht vergessen werden, dass sich viele Unternehmen stark engagieren, sie aber keine Wohlfahrtsverbände sind, sondern ökonomisch handeln. Es sind vor allem Großunternehmen, die es sich erlauben können, zusätzliche Ressourcen und Freiräume für zugewanderte Mitarbeitende zu schaffen. Nach wie vor ist es der Mittelstand, der an Ressourcenknappheit verzweifelt und trotzdem in eine Situation der Bringschuld gebracht wird. Hier gilt es seitens der Politik die Unternehmen, die wollen, aber nicht können, zu stärken. So konnte SELMA in den Interviews mit Unternehmen aus der IT- und Pflegebranche erfahren, dass Diversität hier großgeschrieben wird und die Arbeitswelt der IT dafür per se durch die digitale Internationalisierung offen ist. Doch obwohl Englisch als branchenübliche Sprache eine gute Möglichkeit für Quereinstiege zu sein scheint, stellt der Mangel an fachlichen Kompetenzen eine Hürde dar. Aufgrund der Kriegsgeschehen in den Heimatländern sind Technologien und damit die Fertigkeiten der Zugewanderten oft veraltet. Des Weiteren unterscheiden sich die Curricula der Studiengänge meist signifikant von den deutschen. Kurze Innovationszyklen und der hohe Spezialisierungsgrad in der IT stellen so oftmals ein Problem dar; Weiterbildungen reichen häufig nicht aus und als Konsequenz bleibt nur, eine neue Ausbildung anzufangen. Ähnlich ist es auch im Handwerk. Aufgrund veralteter Technik in den >>

Herkunftsländern und fehlendem Fachwissen muss auch hier trotz Vorkenntnissen meistens neu angelernt werden. Nach Deutschland geflüchtete Handwerkerinnen und Handwerker verfügen zwar häufig nur über eine informelle Ausbildung, haben aber viel Erfahrungswissen. Daher kommt hier hinzu, dass die Notwendigkeit einer erneuten Ausbildung auf Unverständnis bei der Zielgruppe stößt, da sie davon ausgeht, dass Wissen durch „learning by doing" erworben wird. Vor allem in einer traditionsreichen Branche wie dem Handwerk sind, trotz Bemühungen der Lockerung, Zertifikate nach wie vor von großer Wichtigkeit. Ohne entsprechende Nachweise ist immer noch eine erneute Ausbildung nötig.

UNTERSCHIEDLICHE ARBEITSKULTUREN

Neben den branchenspezifischen Unterschieden im Integrationsprozess, sind es Unterschiede in Arbeitskulturen, die SELMA in allen drei Branchen identifizieren konnte. So wurde berichtet, dass es nicht nur die Sprache an sich ist, die Probleme bereitet, sondern das Verständnis bestimmter Inhalte im Kontext. So dauert es insbesondere zu Beginn länger, wenn den neuen Kolleginnen und Kollegen etwas erklärt werden muss.

Die in SELMA vorgenommene historisch-diachrone Aufarbeitung der Zuwanderung nach Deutschland seit den 1950er Jahren zeigt darüber hinaus, dass zum Beispiel „Gastarbeiter" mit den heutigen Migrationsgruppen nicht verglichen werden können. Während damals Zuwandernde aus Italien, Spanien, Griechenland, der Türkei und anderen Staaten aktiv angeworben wurden und als Teil des deutschen Wirtschaftswunders zumindest auf Zeit positive Integrationserfahrungen machten, stehen die heutigen Immigrantinnen und Immigranten in Konkurrenz zu anderen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt (EU-Migrantinnen und -Migranten, Langzeitarbeitslosen etc.). Die Arbeitswelten, die damals vorgefunden wurden, waren oft industriell strukturiert und damit leicht erfassbar. Heute begegnen Geflüchtete einer Vielzahl von Arbeitswelten, die zunehmend automatisiert und digitalisiert sind und sich ständig wandeln.

Auf Basis dieser Befunde ergaben sich folgende Empfehlungen:

(1) Die Logik des Fachkräftebedarfs sollte nicht als Orientierungsrahmen für Integrationsmaßnahmen gelten. Der Druck, den hiesigen Fachkräftebedarf in Branchen wie der Pflege zu stillen, scheint mittlerweile bei einigen Akteuren so groß, dass aus der Verzweiflung heraus jede Quelle angezapft wird. Dabei wird übersehen, dass Berufe, die für deutsche Mitarbeitende aus finanziellen, qualifizierungs- und arbeitszeitbedingten Gründen abgelehnt werden, nicht einfach auf zugewanderte Gruppen umgelegt werden können. Im Falle einer unfreiwilligen Entscheidung für einen der Mangelberufe ist die Drop-out-Wahrscheinlichkeit hoch.

(2) Von neccessity-to-opportunity-driven: Neue Beratungsansätze, die Zukunfts- statt Mangelbranchen anvisieren.

Die Digitalisierung wird die Arbeitswelt, wie wir sie kennen, unwiderruflich verändern. Viele Tätigkeiten, die wir heute noch kennen, werden in Zukunft digital ausgeführt – ein Szenario, das Ängste auslöst, aber auch viele Chancen birgt. New Work eröffnet für Individuen neue Möglichkeiten. Eine davon ist, unternehmerische Fähigkeiten einzusetzen und neue Businessmodelle in Zukunftsbranchen umzusetzen. Studien zeigen, dass einige der Zugewanderten offen für Entrepreneurship sind. Eine Beratung, die auf neue Wege des Unternehmertums setzt und dabei Zukunftsbranchen im Blick hat (z.B. digitales Entrepreneurship, soziales Entrepreneurship) kann der migrantischen Ökonomie vielfältige Chancen eröffnen.

(3) Eine individuelle Vorgehensweise, die in den Co-Design-Prozess mündet und Integration zum reziproken Prozess erhebt, verspricht mehr Erfolg und wirkt sich positiv auf das Empowerment der Zielgruppe aus. Empowerment, sprich die Befähigung eines jeden einzelnen Menschen, ist ein Prinzip der Europäischen Union. Mündige Bürgerinnen und Bürger, die für sich selbst und für die Gesellschaft Verantwortung übernehmen, werden in allen Programmen der EU gefördert. Aber auch Empowerment entsteht nicht, wenn zugewanderte Menschen entmündigt werden. Geflüchtete und andere Immigrantengruppen haben ein Narrativ, eine Persönlichkeit und eine Historie, die erfragt und erfahren werden muss. Eine Integration, die in Verhandlung stattfindet und sich aufeinander zubewegt, verspricht einen nachhaltigeren Erfolg als eine Integration, die auf Leistungserbringung basiert.

ALTERNATIVE WEGE

(4) Viele Einmündungsprobleme ergeben sich nicht nur für Geflüchtete, sondern zunehmend auch für deutsche Auszubildende und Mitarbeitende. Gerade der deutsche Mittelstand machte bereits vor den großen Einwanderungsbewegungen darauf aufmerksam, dass es immer seltener zur Passung zwischen dem Bedarf und der Nachfrage auf den Arbeitsmärkten kommt. Gerade Auszubildende, die nicht über geradlinige Erwerbsbiografien verfügen, haben wenig Aussicht auf Erfolg, wenn es darum geht, gute Arbeitsplätze zu finden und problemlos in Arbeitswelten einzumünden. Der Wunsch nach alternativen Wegen im Bildungssystem und nach angepassten, individualisierten Curricula wird

laut und wurde durch die Fluchtmigration der vergangenen Jahre verstärkt.

(5) Das Phänomen Immigration in all seiner Komplexität und die damit einhergehende Integration werden immer noch als linearer Prozess rezipiert. Immigration und Integration bedeuten nicht, wie bislang in der öffentlichen Wahrnehmung angenommen, „my way or no way (out)“. Zu- und Abwanderungsprozesse gab es schon immer und es wird sie auch immer geben. Sie unterliegen vielen nicht steuerbaren Faktoren wie der Weltwirtschaftslage, dem Klimawandel, Kriegen usw. So wird z.B. auch in Deutschland immer noch angenommen, dass eine Zuwanderung etwas Endgültiges ist. Dabei äußern einige der Zugewanderten jetzt schon, dass sie in ein paar Jahren, wenn sich die Lage ihres Landes verbessert hat, gerne wieder heimkehren wollen. Hierfür müssen jetzt schon Grundlagen geschaffen werden, damit künftige Generationen, wie die der heutigen Kinder von Geflüchteten, nicht in einer Art Niemandsland enden, sondern eine würdige und wertvolle Zukunft vorfinden.

Deutschland ist ein Einwanderungsland, das die Fehler aus den vergangenen Integrationsprozessen nicht wiederholen muss. Es kann sich an den Erfolgen orientieren, die es zur Genüge gab und gibt. Die Betrachtung der Vergangenheit als Basis für künftige Aktivitäten geschieht zu selten. Dabei muss nicht alles neu erfunden werden auf dem Weg „zurück in die Zukunft“.

© Dr. Alexandra David

Dr. Alexandra David

ist seit 2006 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Technik, Westfälische Hochschule Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen. Hier forscht sie im Themenfeld Migration und Innovation mit den Schwerpunkten migrantische Ökonomie, Migrantinnen und Migranten als ungenutzte Ressource für regionale Innovationsfähigkeit.

© Christopher Schmidt

Christopher Schmidt (M.A. in Sozialwissenschaften)

ist seit 2018 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut Arbeit und Technik, Westfälische Hochschule, im Forschungsschwerpunkt „Arbeit und Wandel“. Dort forscht er zum Thema Migration und Integration der Zielgruppen in den Arbeitsmarkt sowie zu Digitalisierungsprozessen und ihrer Auswirkung auf die Arbeitswelt.

Methodisches Vorgehen

Um einen konzeptionellen Zugang zu gewährleisten, der die verschiedenen Perspektiven der Arbeitsintegration berücksichtigt, bezog sich das methodische Vorgehen im SELMA Projekt auf die drei Perspektiven: individuell, organisationell und institutionell. Auf der individuellen Perspektive wurden erwerbs- sowie integrationsbiografische Interviews von Geflüchteten und Geflüchteten vorheriger Generationen erhoben, interaktive Workshops durchgeführt und eine Szenarienbildung möglicher Intergrationspfade erarbeitet. Auf organisationeller Perspektive wurden leitfadengestützte Interviews mit Unternehmen aus der Pflege, IT und Handwerk geführt, Fallstudien sowie Branchenprofile analysiert und themenzentrierte interaktive Vertiefungs- und Innovationsworkshops veranstaltet. Auf institutioneller Perspektive wurden problemzentrierte Interviews mit Expertinnen und Experten geführt, Arbeitsintegrationen rekonstruiert und Innovationsworkshops angeboten.

Literatur

Bourdieu, P. (1997): „Zur Genese der Begriffe Habitus und Feld.“ In: ders., Der Tote packt den Lebenden. Hamburg: VSA-Verlag, S. 59-78.

Brücker, H. et al. (2019): Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. IAB-Kurzbericht Nr.3. Nürnberg: IAB.

David, A. et al. (2019): „Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen: Gestaltung der Arbeitswelt für Flüchtlinge. In: David, A./Evans, M./Hamburg, I./Terstriep, J. (Hrsg.): Migration und Arbeit: Herausforderungen, Problemlagen und Gestaltungselemente. Leverkursen: Budrisch, S. 17-47.

Knuth, M. (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln. WISO Diskurs 21/2016. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

INTERVIEW

SO FUNKTIONIERT DEUTSCHLAND

IN DEN INTEGRATIONSKURSEN SOLLEN ZUGEWANDERTE DIE DEUTSCHE SPRACHE LERNEN, ABER AUCH ERSTE KENNTNISSE DER DEUTSCHEN ARBEITSWELT ERWERBEN. IM INTERVIEW ERKLÄRT BAMF-MITARBEITER JENS REIMANN, WELCHE INHALTE IN DIE KURSE AUFGENOMMEN WERDEN UND NACH WELCHEN KRITERIEN DAS GESCHIEHT.

Die Themenblöcke im Rahmencurriculum für Integrationskurse wirken wie ein Grundkurs „So funktioniert Deutschland". Wie entscheidet das BAMF, was in die Kurse hineingehört?

Jens Reimann: Die erste Fassung des Rahmencurriculums für Integrationskurse wurde 2008 vom Goethe-Institut im Auftrag des Bundesministeriums des Innern erarbeitet. Inhaltliche Grundlage war eine Studie der Ludwig-Maximilians-Universität München über die Sprachbedarfe von Teilnehmenden an Integrationskursen.

Nach welchen Kriterien wurden diese Sprachbedarfe ermittelt?

Reimann: Es geht um die Frage, in welchen Lebensbereichen Menschen mit Deutsch als Zweitsprache sprachlich handlungsfähig sein müssen. Dazu wurden sowohl Teilnehmende und Lehrkräfte als auch Kursträger und Vertreterinnen und Vertreter von Institutionen befragt. Herausgekommen sind dann die zwölf inhaltlichen Handlungsfelder des Rahmencurriculums wie Arbeit, Wohnen, Mobilität, Gesundheit und weitere Handlungsfelder, mit denen sich Zugewanderte ständig beschäftigen.

Wo ist der Abholpunkt für die Kursteilnehmenden? Welche Vorkenntnisse setzen die Integrationskurse voraus?

Reimann: Natürlich müssen Zugewanderte die formale Berechtigung zur Teilnahme an einem Integrationskurs haben. Es werden zunächst keine sprachlichen Vorkenntnisse vorausgesetzt, allerdings durchlaufen alle potenziell Teilnehmenden vor Beginn des Integrationskurses ein Einstufungsverfahren. Hier kann sich dann durchaus ergeben, dass sie schon Vorkenntnisse haben und dementsprechend gleich ein höheres Modul besuchen können. Im Einstufungsverfahren wird aber auch festgestellt, ob Teilnehmende vielleicht Alphabetisierungsbedarf haben oder einen sonstigen speziellen Integrationskurs besuchen sollten. Es gibt übrigens neben dem allgemeinen Integrationskurs insgesamt sieben spezielle Kursarten, sodass das Bundesamt allen Teilnehmenden ein passendes Angebot unterbreiten kann.

Die Integrationskurse gibt es jetzt seit 2005 und ihre Inhalte werden laufend überprüft und gegebenenfalls aktualisiert. Nach welchen Gesichtspunkten geschieht das?

Reimann: Es gibt viele Formate, mit denen die Integrationskurse überprüft werden. Da ist zunächst einmal die Bewertungskommission zu nennen, die beim Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat angesiedelt ist und zweimal im Jahr tagt. Hier treffen sich Vertreterinnen und Vertreter aus Bundes- und Landesministerien, den Kommunen, von Lehrbuchverlagen, der politischen Bildung, des Goethe-Instituts, der wichtigsten Kursträgerverbände, der Sprachwissenschaft sowie eine Lehrkraft. Sie bewerten die neuesten Entwicklungen bei den Integrationskursen und geben Empfehlungen für deren Weiterentwicklung.

Wie unterstützt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge diesen Prozess?

Reimann: Das Bundesamt steht im ständigen Kontakt mit den großen Kursträgerverbänden, mit denen es regelmäßige gemeinsame Sitzungen veranstaltet. Mit unseren Regionalkoordinatorinnen und -koordinatoren in insgesamt 24 Regionalstellen sind wir auch in der Fläche gut vertreten. Und nicht zuletzt erhalten wir täglich Zuschriften und

EINSTUFUNGSTEST

© Foto: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

RAHMENCURRICULUM

INHALT:

Arbeit/Aus- und Weiterbildung
Ämter und Behörden
Banken und Versicherungen
Betreuung und Ausbildung der Kinder
Einkaufen
Gesundheit
Mediennutzung
Mobilität
Wohnen

ORIENTIERUNGSKURS

INHALT

deutsche Rechtsordnung,
Geschichte und Kultur
Rechte und Pflichten in Deutschland
Formen des Zusammenlebens
in der Gesellschaft
Werte, die in Deutschland wichtig sind, zum Beispiel Religionsfreiheit, Toleranz und Gleichberechtigung von Frauen und Männern.

INTEGRATIONS-KURSE

Fragen von einzelnen Kursträgern, Lehrkräften und Teilnehmenden, sodass wir schon ein klares und aktuelles Bild über die Entwicklungen vor Ort haben und schnell auf neue Bedarfe reagieren können.

Inwieweit hat die Zielgruppe selbst Einfluss auf die Gestaltung? Gehen die Kurse auf Wünsche ein, die von Zugewanderten geäußert werden?

Reimann: Neben anderen wichtigen Prinzipien der Erwachsenenbildung wie beispielsweise der Handlungsorientierung und dem Praxisbezug folgen die Kurse insbesondere auch dem Prinzip der Teilnehmendenorientierung. Das heißt, dass sie in die Planung des Kursgeschehens und in die Auswahl der Themen, Methoden und Medien einbezogen werden. Damit ist gesichert, dass die Bedürfnisse der Lernenden den Bildungsprozess bestimmen und dass die Inhalte sich an ihrer Lebenssituation orientieren. Natürlich müssen wir dabei immer auch die Lernziele und die Inhalte beachten, die vom Rahmencurriculum und von den Konzepten vorgegeben werden und die ja letztendlich auch zur Abschlussprüfung hinführen. Hier sind dann aber in erster Linie Kursträger und Lehrkräfte gefragt, das auszubalancieren.

2016 erging an das Goethe-Institut der Auftrag, das Rahmencurriculum hinsichtlich einer stärkeren Integration arbeitsweltlicher Themen zu überarbeiten: Was war der Hintergrund?

Reimann: Im Jahr 2015 kamen innerhalb weniger Monate mehrere hunderttausend Geflüchtete nach Deutschland. Dies war eine enorme Herausforderung zunächst für die Kommunen, aber auch für die Integrationsabteilung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Eines der Hauptanliegen von Politik und Gesellschaft war eine schnelle Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge war nun gefordert, dies sowohl von verwaltungstechnischer, aber auch von der konzeptionell-pädagogischen Seite her zu ermöglichen. Deswegen kamen im Jahr 2017 verstärkt arbeitsweltliche Themen in das Rahmencurriculum. Parallel dazu sind die bundesweiten Berufssprachkurse implementiert worden, und da ist es natürlich gut, wenn die Teilnehmenden sich auf diese schon im Integrationskurs vorbereiten können.

Sensibilisierung für das Zeitmanagement am Arbeitsplatz, Kenntnis von Arbeitsschutzmaßnahmen und Steuersystem – das sind Beispiele für Lernziele in den Integrationskursen: Weshalb sollten nach Deutschland Zugewanderte all das wissen?

Reimann: Die Bundesregierung möchte, dass Zugewanderte ihr Leben in Deutschland so erfolgreich wie möglich gestalten, und das berufliche Fortkommen ist dabei ein entscheidender Faktor. Daher müssen Zugewanderte die deutsche Sprache, aber auch die vielen unterschiedlichen Gepflogenheiten in Alltag und Beruf kennen. Für die von Ihnen angesprochenen Inhalte werden die Teilnehmenden in den Integrationskursen sensibilisiert und somit auch auf einen späteren Besuch eines Berufssprachkurses vorbereitet, in welchem sie diese Themen vertieft bearbeiten.

Welche besonderen Anforderungen an arbeitsmarktbezogenen Deutschunterricht gibt es? Welche Inhalte und Regeln gilt es hier zu vermitteln?

Reimann: Zunächst möchte ich betonen, dass der Integrationskurs ein Angebot zur allgemeinsprachlichen Vermittlung der deutschen Sprache ist, auch wenn im Rahmencurriculum die arbeitsplatzbezogenen Handlungsfelder einen höheren Stellenwert bekommen haben als zuvor. Ein rein arbeitsmarktbezogener Deutschunterricht, wie er in den Berufssprachkursen stattfindet, unterscheidet sich davon in einigen wesentlichen Punkten. >>

Nämlich?

Reimann: In der berufs- oder arbeitsmarktbezogenen Förderung der deutschen Sprache gilt es, so authentisch wie möglich sprachliche Kommunikationssituationen aus der Arbeitswelt für den Sprachunterricht Deutsch als Fremd- und Zweitsprache nutzbar zu machen. In einem allgemeinberufsbezogenen Sprachkurs, wie zum Beispiel den Basiskursen mit dem Sprachniveauziel B2 oder C1, die an den Integrationskurs anschließen, sind im Kurskonzept daher diejenigen arbeitsweltlichen Inhalte festgeschrieben, die in fast jedem Berufsfeld auftreten. Diese sind beispielsweise „Arbeitssuche, Aus- und Fortbildung", „Kommunizieren mit KollegInnen am Arbeitsplatz", „Vorschläge machen" oder „um Hilfe bitten", „mit Konflikten im Arbeitsalltag angemessen umgehen", „Informationen im arbeitsweltlichen Alltag austauschen" oder das „Verstehen rechtlicher und sicherheitsrelevanter Inhalte vor oder während eines Arbeitsverhältnisses".

Im beruflichen Alltag spielen auch arbeitskulturelle Faktoren eine Rolle…

Reimann: In der Tat – und dadurch wird das Unterrichten und Erlernen von berufsbezogenem Deutsch noch komplexer. Den Kursteilnehmenden muss neben den sprachlichen Inhalten häufig auch soziokulturelles und arbeitskulturelles Wissen vermittelt werden, was dann wiederum die Entwicklung von strategischen Kompetenzen zum selbstständigen Sprachhandeln am Arbeitsplatz in Deutschland begünstigt.

Angenommen Kursteilnehmer erreichen die Lernziele aus dem Themenfeld „Arbeit": Wie gut sind sie dann auf das Arbeitsleben vorbereitet?

Reimann: Das Rahmencurriculum weist die Lernziele aus dem Themenfeld „Arbeit" im Rahmencurriculum für die Sprachniveaustufen A1, A2 und B1 aus, wobei die Sprachkompetenzen auf B1 als ein erstes selbstständiges Sprachhandeln gezählt werden können. Die Fachwelt ist sich darüber einig, dass das Sprachniveau B1 in der Regel nicht ausreicht für die Aufnahme einer Ausbildung oder einer qualifizierten Beschäftigung. Obwohl die sprachlichen Kompetenzen unter anderem in den drei Handlungsfeldern „Arbeit", „Arbeitssuche" und „Aus- und Weiterbildung" entwickelt werden, ist es daher nicht das Ziel und auch nicht der Anspruch des Integrationskurses, direkt auf das Arbeitsleben vorzubereiten. Aber die Behandlung dieser drei Themenfelder ist natürlich eine sehr gute Vorbereitung auf den B2-Basiskurs im Rahmen der Berufssprachkurs**e.**

Unlängst machte die Nachricht die Runde, dass knapp die Hälfte der Teilnehmenden an den Integrationskursen das Sprachniveau B1 nicht erreicht. Woran liegt das, und wie will das Bundesamt hier gegensteuern?

Reimann: In der Tat haben im Jahr 2018 weniger Teilnehmende das Sprachniveau B1 erreicht als noch 2015. Die Ursache dafür liegt nach Übereinstimmung aller Fachleute insbesondere in der veränderten Zielgruppe: So kamen im Jahr 2014 noch knapp die Hälfte der neuen Teilnehmenden aus Staaten der EU, während der Anteil der Personen mit Fluchthintergrund unter den neuen Teilnehmenden in den Jahren 2016 und 2017 zeitweise über 70 Prozent betrug. Zu bedenken ist dabei, dass sich der Anteil der zu Alphabetisierenden in den Integrationskursen in den letzten Jahren deutlich erhöht hat – und für diese Zielgruppe ist bereits das Erreichen des Sprachniveaus A2 ein großer Erfolg.

Wie hat das Bundesamt auf diese Entwicklung reagiert?

Reimann: Das Bundesamt hat früh auf diese veränderte Teilnehmendenstruktur und deren Bedarfe reagiert und hat im Jahr 2017 beispielsweise im Rahmencurriculum die arbeitsmarktbezogenen Komponenten gestärkt und neue landeskundliche Ziele formuliert, der Orientierungskurs wurde von 60 auf 100 Unterrichtseinheiten aufgestockt. Ebenfalls 2017 startete eine neue Kursart für Zweitschriftlernende, die gerade erst um zusätzliche 300 Unterrichtseinheiten aufgestockt wurde. Bereits 2016 konnten Kursleitende individuell gefördert an einer Fortbildung zur Arbeit mit traumatisierten Geflüchteten teilnehmen. In Kürze führt das Bundesamt die eigene Zusatzqualifizierung „Lernschwierigkeiten im Unterricht mit dem Schwerpunkt Trauma" ein. Darüber hinaus wird in Kürze ein Projekt zur Lern- und Sozialbegleitung direkt bei den Kursträgern aufgelegt, um die Teilnehmenden in ihrem Lernprozess, aber auch bei persönlichen Problemen zu unterstützen und die Lehrkraft von diesen Fragen zu entlasten. Und schließlich denkt das Bundesamt gegenwärtig darüber nach, wie der Lernfortschritt von Teilnehmenden künftig früher als bisher gemessen werden kann und welche Maßnahmen bei abweichenden Lernverläufen getroffen werden können. (fe)

„DIE BUNDESREGIERUNG MÖCHTE, DASS ZUGEWANDERTE IHR LEBEN IN DEUTSCHLAND SO ERFOLGREICH WIE MÖGLICH GESTALTEN, UND DAS BERUFLICHE FORTKOMMEN IST DABEI EIN ENTSCHEIDENDER FAKTOR."

Jens Reimann

arbeitet seit 2006 im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und ist dort als Referent im Referat „Fragen der sprachlichen und politischen Bildung" tätig.

© privat

IQ KONKRET IM ABO

IMMER KONKRET – IMMER INFORMIERT!

IQ konkret ist eine Publikationsreihe des Förderprogramms IQ und erscheint zwei Mal im Jahr.

IQ konkret gewährt Einblicke in Theorie und Praxis – jeweils zu einem Schwerpunktthema pro Ausgabe.

Verpassen Sie keine Ausgabe, bestellen Sie IQ konkret im Jahresabonnement, und lassen Sie sich das Heft kostenfrei nach Hause liefern oder per E-Mail als PDF zusenden.

Schicken Sie einfach eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten an uns.

abo@ebb-bildung.de

FACHBEITRAG

OHNE EHRENAMTLICHE GEHT ES NICHT

DIE FREIWILLIGEN AN DER SEITE VON GEFLÜCHTETEN UND ZUGEWANDERTEN: WIE SIE BEI DER BEGLEITUNG IN QUALIFIZIERUNG, AUSBILDUNG UND ERWERBSARBEIT HELFEN.

Andrea Prytula und Wolfgang Erler

Der IAB-Zuwanderungsmonitor vom März 2019 berichtet von einem erneuten Anstieg der Beschäftigungsquote Zugewanderter im Fluchtkontext (aus den wichtigsten acht „Kriegs- und Krisenländern") im Januar 2019 gegenüber dem Vorjahresmonat um sieben Prozent auf 31,7 %; das sind knapp 370.000 Personen.

Ein erheblicher Teil der in Arbeit stehenden Geflüchteten hat seine Arbeitsstellen zusätzlich oder sogar hauptsächlich der Vermittlung und Unterstützung Freiwilliger aus der Helferinnen- und Helferszene zu verdanken: „Die Hälfte der Geflüchteten in Deutschland fand ihre erste Stelle über soziale Kontakte" (Eisnecker/Schacht 2016). Entsprechende Studien filtern aber nicht heraus, welcher Art diese informellen sozialen Kontakte waren. Welchen Anteil darunter Aktive aus der vielfältigen Szene der Helferinnen und Helfer ausmachen, kann deshalb nur qualitativ bestimmt werden.

Dass freiwillig Engagierte eine große Rolle bei der Begleitung Geflüchteter in Qualifizierung, Ausbildung und Erwerbsarbeit spielen, ist auch bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern wahrgenommen worden. Fast flächendeckend gab es deshalb für Ehrenamtliche Informations- und Qualifizierungsangebote auch zum komplizierten Recht des Arbeitsmarktzugangs für Geflüchtete: als Schulung, als Thema beim Austausch der Ehrenamtlichen untereinander und/oder beim problemorientierten Dialog mit Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitsverwaltung. Auch im Netzwerk IQ wurde der Bedarf an Kommunikation und Zusammenarbeit mit freiwilligen Helferinnen und Helfern erkannt und mit der Entwicklung von Informationsmaterialien und Qualifizierungsangeboten für Ehrenamtliche umgesetzt.

Bei den „Arbeitsmarkt-Profis", ob in der Verwaltung oder in Projekten und Programmen, ist allerdings häufig eine eher skeptische Grundhaltung gegenüber der „Einmischung" Ehrenamtlicher ins Thema Arbeitsmarktzugang anzutreffen. Ihnen fehlten Arbeitsmarkt- und Rechtskenntnisse, sie würden deshalb oft falsch beraten und auch unrealistische Wünsche und Hoffnungen Geflüchteter verstärken. All das gibt es, aber Konflikte um Vermittlungsvorschläge und zugewiesene Arbeitsstellen, bei denen mitgebrachte berufliche Kompetenzen und Erfahrungen von den Arbeitsvermittlerinnen und –vermittlern nicht ausreichend berücksichtigt werden, sind auch so zahlreich. In Fallstudien (Boockmann/Scheu 2018) konnte herausgearbeitet werden, dass die Jobcenter sehr unterschiedliche Strategien bei der Förderung des Arbeitsmarktzugangs Geflüchteter verfolgen – vom strikt umgesetzten Vorrang der Vermittlung in Arbeit bis zu einer Priorisierung auch längerfristiger Qualifizierungen, flankiert durch Arbeitspraxis und -erprobung.

Flüchtlingshelferinnen und -helfer stehen bei ihrer Begleitung Geflüchteter auch in diesem Spannungsfeld. Vor dem Hintergrund der Dreipluszwei-Regelung zur Ausbildungsduldung und ihrer uneinheitlichen und widersprüchlichen Umsetzung neigen sie z.B. dazu, Geflüchtete ohne sichere Bleibeperspektive mit der Hoffnung auf den Dreipluszwei-Aufenthaltstitel in duale Ausbildungen zu vermitteln, auch wenn sie vor allem dem Berufsschul-Anteil nicht folgen können und ein hohes Risiko haben, im theoretischen Teil der Ausbildung zu scheitern. Allerdings setzen sich die freiwilligen Helferinnen und Helfer für die Umsetzung zielgruppengerechter, d.h. allenfalls in Kleingruppen und

© iStock.com/KatarzynaBialasiewicz

möglichst individualisierter ausbildungsbegleitender Hilfen ein und organisieren diese vielerorts.

Neben altehrwürdigen Initiativen, die schon seit den 1990er Jahren oder noch länger bestehen, haben sich angesichts der bereits 2014 absehbaren hohen Zuwanderung Asylsuchender viele Helferkreise entwickelt. Sie sind oft an Kirchengemeinden angebunden, oft aber auch frei und selbstorganisiert. Neben diesen Gruppen gibt es zahlreiche individuell Engagierte, die punktuell Angebote und Impulse der institutionell angebundenen Helferkreise und -projekte für das eigene Engagement nutzen. Hinzu kommt eine große Bandbreite an Projekten und Programmen, die das ehrenamtliche Engagement in der Flüchtlingshilfe koordinieren und unterstützen. Sie sind oft unmittelbar bei den Kommunen angesiedelt, aber auch bei der Asylsozialarbeit, den Wohlfahrtsverbänden und Freiwilligenagenturen. Die Hauptamtlichen in all diesen Ehrenamtsprojekten und -programmen werden oft aus Bundes- und Landesprogrammen finanziert. Viele Programme unterstützen Patenprojekte, in denen Patinnen und Paten mit Mentees in Tandems zusammengebracht oder auch längerfristig begleitet werden. Die Patenschaften sind teils stark vorstrukturiert und eng auf ein arbeitsmarktbezogenes Ziel wie die Vermittlung in Arbeit (z.B. Joblinge) oder die Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen gerichtet (Initiative VerA unter dem Dach des Senior Experten Service). In vielen Projekten werden aber Arbeitsmarktzugang und berufliche Entwicklung nicht ausdrücklich als Themen genannt oder sogar ausdrücklich ausgeschlossen – mit dem impliziten oder auch expliziten Argument, das sei ein Thema für das Hauptamt.

Freiwillige Helferinnen und Helfer kümmern sich – anders als es Aufgabe der Arbeitsmarkt-Profis ist – um viele Themen, die auf den ersten Blick nichts mit dem Arbeitsmarkt(zugang) zu tun haben. Tatsächlich sind die von ihnen erbrachten Leistungen oft aber Voraussetzung, damit an die Arbeitsplatzsuche oder das Antreten einer Stelle überhaupt erst gedacht werden kann. Solche Leistungen sind z.B. Hilfe bei Wohnungssuche oder Behördengängen. Aber auch arbeitsmarktbezogene Probleme werden von vielen Helferinnen und Helfern aufgegriffen, z.B. Hilfe bei Erstellung des Lebenslaufs, Begleitung zu Arbeitsagentur/Jobcenter, Verweis an Unterstützungsstellen und -projekte (IQ/Anerkennung; Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)"; Kammern) oder Begleitung nach Ausbildungs-/Arbeitsbeginn.

ZEITDIKTATE DER DIGITALEN ARBEITSWELT

Viele, vor allem die aus informellen Ökonomien oder der Hauswirtschaft in ihren Herkunftsländern kommenden Geflüchteten, sind mit den Zeitdiktaten einer effizienzorientierten und oft digital kontrollierten Arbeitswelt noch nicht in Berührung gekommen. Sie kennen oft lange und extrem harte Arbeitstage, z.B. wenn sie in der Türkei oder in Libyen an sechs Tagen die Woche 12, 14 und mehr Stunden für regelrechte Hungerlöhne arbeiten mussten oder in eigener Subsistenzlandwirtschaft tätig waren. Im hiesigen, rechtlich normierten Zeitregime lauern wiederum Fallstricke, die mit formalisierten Abläufen zu tun haben und beim Abweichen zum Verlust des Arbeitsplatzes führen können.

Eine weitere Konfliktlinie in neuen Produktionskonzepten und Betriebskulturen besteht in der Balance zwischen Eigenverantwortung vs. engmaschiger Vorgesetzten-Kontrolle. Fehlt den neu Eingestellten der Blick für notwendige Arbeit, notwendige Handgriffe und gelingt es ihnen nicht, den Kontext der Arbeitsprozesse zu erfragen und sich dadurch als Teammitglied zu etablieren, schwinden ihre Chancen zum Verbleib am neuen Arbeitsplatz über die Probezeit hinaus. Helferinnen und Helfer mit viel Gespür >>

und Erfahrung engagieren sich – ähnlich wie auch aufgeklärte Personalverantwortliche oder Vorgesetzte in Betrieben – auch hier orientierend und motivierend.

Diese Konfliktlinien betreffen aber nur einen Teil der Geflüchteten. Auf einem anderen Blatt steht, dass ein Teil der akademischen Studiengänge von den entsprechenden Studiengängen in Deutschland abweicht und die Abschlüsse nicht anerkannt werden. Hier loten Ehrenamtliche mit den Geflüchteten umsetzbare Alternativen aus.

All diese Themen können freiwillige Helferinnen und Helfer in größerer emotionaler Nähe zu den von ihnen unterstützten Personen bearbeiten als das professionell Beratenden und Vermittelnden mit ihren knappen Zeitressourcen pro Fall möglich ist.

Aus unseren Fallstudien, aber auch aus eigener Erfahrung in der Begleitung Geflüchteter entstand der Eindruck, dass die Kontaktdichte und -intensität zwischen Helferinnen und Helfern und Begleiteten nach Ausbildungsbeginn und vor allem nach Arbeitsantritt nachlässt. Das mag ausdrücken, dass bei den allermeisten Geflüchteten der Unterstützungsbedarf abnimmt. Gleichzeitig spielen auch die betrieblichen Kommunikationskulturen eine große Rolle. Oft begleiten und – wenn notwendig – vermitteln in zahlreichen Betrieben und Arbeitsstätten formell eingesetzte oder informelle Patinnen und Paten.

Ein großer Teil der Geflüchteten, die eine Arbeit gefunden haben, ist im Helferbereich untergekommen (mit einem hohen Anteil bei der Zeitarbeit). In diesem immer noch großen Arbeitsmarktsegment der Einfacharbeit sind die Aussichten für eine nachhaltig existenzsichernde Erwerbsperspektive denkbar schlecht. Viele der Geflüchteten bringen auch deutlich höherwertige, formell oder informell erworbene berufliche Kompetenzen mit, als in ihren Helferjobs abgefordert werden: Sie arbeiten unterhalb ihrer Qualifikation. Der erreichte Arbeitsmarktzugang droht zur Sackgasse zu werden.

Aus dieser Sackgasse können institutionelle Kraftanstrengungen und mehr Flexibilität im Eröffnen von Wegen in eine höherqualifizierte Arbeit herausführen. Viele Geflüchtete und andere Zugewanderte streben genau dies an. Dafür benötigen sie aber biografiegerechte Unterstützung und Empathie bei Neuorientierungen, die ihnen in aller Regel weitere, auch formelle Lernstationen abfordern werden. Freiwillige werden sich auch in dieses Themenfeld hineinbegeben. Sie brauchen aber auch hier Informationen und Qualifizierung sowie Unterstützung in der de-facto (berufs-) beratenden Rolle, in die sie damit stärker als bisher noch hineinwachsen.

Auch den zivilgesellschaftlich Aktiven in der Flüchtlingshilfe wird die Arbeit nicht ausgehen – ebensowenig wie den Institutionen und Profis rund um den Arbeitsmarkt, die sich den vielen dort noch ungelösten Problemen weiter intensiv zuwenden müssen.

© privat

Wolfgang Erler

ist Soziologe und Mitgründer von anakonde GbR (Analysen und Konzepte für Migration, Integration, Community Development/Evaluation). Er hat mit dem Team von 2005 bis 2011 das Netzwerk IQ bundesweit evaluiert und hat seither vielerlei Evaluationen und Studien rund um Migration/Integration bearbeitet, zuletzt die Bertelsmann-Studie „Ausbildung und Arbeit für Flüchtlinge“.

© privat

Dr. Andrea Prytula

ist Politologin und seit 2004 als freiberufliche Evaluatorin tätig. Sie erstellt wissenschaftliche Expertisen. Schwerpunkte sind (Netzwerk- und Programm-) Evaluationen sowie Studien im Bereich Arbeitsmarktintegration, kommunale Integrationsstrukturen für Neuzugewanderte, Freiwilligen-Engagement in der Flüchtlingshilfe sowie Willkommenskultur/-strukturen.

Literatur

Eisnecker, P.; Schacht, D. (2016): Die Hälfte der Geflüchteten in Deutschland fand ihre erste Stelle über soziale Kontakte, DIW-Wochenbericht, Nr. 35, S. 757-764. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

Erler, W.; Prytula, A.; Grotheer, A. (2108): „Ausbildung und Arbeit für Flüchtlinge? - Ohne die Freiwilligen können Sie das vergessen!“ Über bürgerschaftliches Engagement zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

Boockmann, B.; Scheu, T. (2018): Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt: Ziele, Strategien und Hemmnisse aus Sicht der Jobcenter. Tübingen: iaw-discussionpapers, Nr. 130.

Brücker, H.; Hauptmann, A.; Vallizadeh, E. (2019): Aktuelle Daten und Indikatoren. Zuwanderungsmonitor März 2019. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit.

Eisnecker, P.; Schacht, D. (2016): Die Hälfte der Geflüchteten in Deutschland fand ihre erste Stelle über soziale Kontakte, DIW-Wochenbericht, Nr. 35, S. 757-764. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

INTERVIEW

MIT UNTERNEHMEN IM DIALOG

BEIM MONATLICHEN GESPRÄCHSFORMAT „PRAXISAUSTAUSCH“ DER THÜRINGER AGENTUR FÜR FACHKRÄFTEGEWINNUNG (THAFF) UND DES LANDESNETZWERKS IQ SITZEN UNTERNEHMEN ALLER BRANCHEN MIT AM TISCH UND DISKUTIEREN ÜBER PRAKTISCHE FRAGEN ZUR BESCHÄFTIGUNG VON ZUGEWANDERTEN FACHKRÄFTEN.

© ThAFF/LEG

Kirstin von Graefe (links), ThAFF, und **Anett Reiche**, IQ Projekt Regionale Fachkräftenetzwerke Einwanderung – Thüringen, haben das Format „Praxisaustausch“ initiiert.

Aus welchem Grund wurde das Format ThAFF-Praxisaustausch ins Leben gerufen?

Kirstin von Graefe: Wir haben bei den Unternehmen einen branchenübergreifenden Beratungs- und Informationsbedarf zur Beschäftigung von Zugewanderten erkannt und daraufhin ein zweistündiges Gesprächsformat initiiert. Der ThAFF-Praxisaustausch vereint Best-Practice-Beispiele und Fachinformationen zur nachhaltigen Integration von Zugewanderten in den Thüringer Arbeitsmarkt.

Anett Reiche: Vertreterinnen und Vertreter aus Unternehmen und Behörden diskutieren und entwickeln beim ThAFF-Praxisaustausch vielfältige Lösungsansätze. Was müssen internationale Beschäftigte und Unternehmen berücksichtigen, damit Integration gelingt? Welcher Antrag muss wann, von wem, wie gestellt werden? Auf diese Fragen geben wir im ThAFF-Praxisaustausch konkrete Antworten.

Welche Rolle spielt das Netzwerk IQ beim ThAFF-Praxisaustausch?

Graefe: Der ThAFF-Praxisaustausch wurde in der IQ Förderrunde 2015 bis 2018 durch das Thüringer IQ Teilprojekt „Servicestelle Zuwanderung“ ins Leben gerufen. Seit 2019 wird der Praxisaustausch von ThAFF in Kooperation mit dem IQ Teilprojekt Regionale Fachkräftenetzwerke Einwanderung umgesetzt. So sind all das Wissen zum Thema Anerkennung und Qualifizierung, all die Angebote aus dem IQ Netzwerk, mit denen Unternehmen sonst nicht automatisch in Kontakt kommen, beim ThAFF-Praxisaustausch präsent.

Können Sie anhand einer konkreten Branche erläutern, wie das Format funktioniert?

Reiche: Im Pflegebereich zum Beispiel steht in vielen Herkunftsländern von zugewanderten Fachkräften das Thema Grundpflege nicht so sehr im Mittelpunkt, wie bei uns. Die Pflegekräfte unterstützen dort stärker die Ärztinnen und Ärzte. Die Altenpflege ist ein deutsches Spezifikum. Eine Erkenntnis aus dem Gespräch mit Sozialunternehmen ist: Für die Fachkräftegewinnung im Pflegebereich ist es wichtig, die ganze Bandbreite aufzuzeigen, in der man arbeiten kann.

Graefe: Für viele Sozialunternehmen war es erhellend, dass in anderen Ländern die Grundpflege nicht im Fokus der Ausbildung von Pflegekräften steht, sondern zum Beispiel von der Familie geleistet wird. Aus dieser Erkenntnis heraus haben wir im Netzwerk IQ das Projekt „Wege in die Pflege für Geflüchtete“ gestartet. So soll das Können, das viele Geflüchtete aus familiären Pflegesituationen mitbringen, für sie selbst und den deutschen Arbeitsmarkt nutzbar gemacht werden. Das ist ein Beispiel für eine Idee, die vor allem dank des Austauschs mit Unternehmen entstand.

Hilft der ThAFF-Praxisaustausch Zugewanderten auch ganz konkret bei der Jobsuche?

Reiche: Durchaus. Ein Unternehmer hat zum Beispiel den Kontakt zwischen einem Geflüchteten und einer Brauerei hergestellt, die eine Ausbildungsstelle als Brauer besetzen wollte. Das Interesse an einer Ausbildung in diesem Berufsfeld war bei dem jungen Mann vorhanden. Er musste nur mit sich selbst und seiner Familie klären, ob es mit seinem muslimischen Glauben vereinbar wäre, dass er während der Ausbildung und in seinem künftigen Job auch Bier trinkt. Er hat dann für sich die Entscheidung getroffen, dass es in Ordnung ist, dies im beruflichen Umfeld zu tun, da er damit seinen Lebensunterhalt verdient. (fe)

Weitere Informationen zum Format finden Sie unter
https://www.thaff-thueringen.de/veranstaltungen/thaff-praxisaustausch

FACHBEITRAG

DIE CHANCEN DER MIGRANTENÖKONOMIE ERGREIFEN!

MENSCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND MACHEN SICH ÜBERPROPORTIONAL HÄUFIG SELBSTÄNDIG. DOCH MEIST ZIELT DIE FÖRDERUNG VON PERSONEN MIT FLUCHTGESCHICHTE AUF EINE ABHÄNGIGE BESCHÄFTIGUNG AB. ZEIT FÜR EINEN PERSPEKTIVWECHSEL: DAS UNTERNEHMERISCHE POTENZIAL VON GEFLÜCHTETEN SOLLTE GESTÄRKT WERDEN.

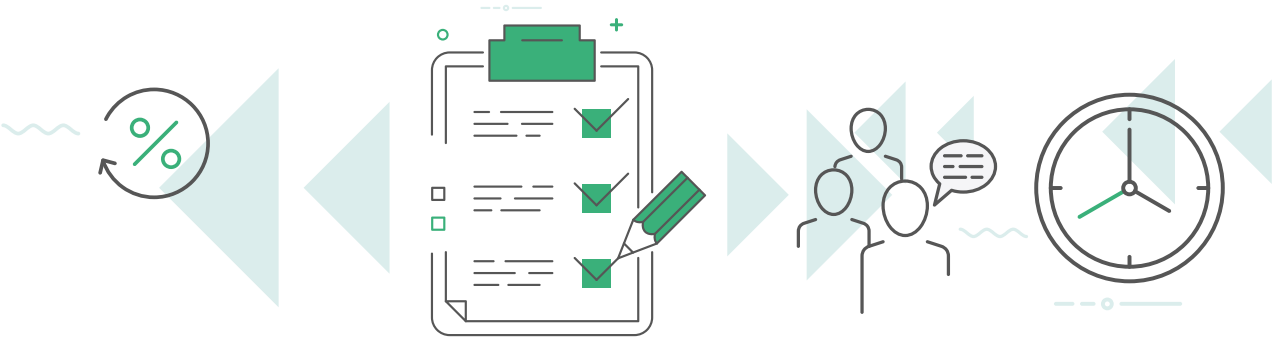
Nadine Förster und Ralf Sänger

Die deutsche Gründungsszene ist seit Jahren durch einen Rückgang an Neugründungen gekennzeichnet, und die Gründungstätigkeit hat sich laut KfW Gründungsmonitor in Deutschland im Jahr 2018 auf niedrigem Niveau stabilisiert.[1] Dabei belegt Deutschland bezogen auf die Gründungsquote von Erwerbspersonen im Vergleich zu anderen Ländern einen der hintersten Ränge. Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass die Gründungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund seit 2010 erstmals niedriger ausfällt als die derjenigen ohne Migrationshintergrund. Es wird vermutet, diese Entwicklung ginge auf die verhältnismäßig hohen Zahlen von Geflüchteten zurück, da Personen etwa aus dem Irak oder aus Syrien kaum oder keine Gründungsaktivitäten anstrebten[2]. Dies überrascht, waren doch fast ein Drittel aller syrischen Geflüchteten, die in ihrem Herkunftsland einer Erwerbstätigkeit nachgingen, zuvor selbständig tätig[3].

Ein wesentlicher Grund für die geringen Gründungsaktivitäten ist die noch zu kurze Aufenthaltsdauer, da die tatsächliche Gründung von Menschen mit Migrationshintergrund erst nach vier bis sieben Jahren in Deutschland die höchste Quote erreicht[4] und damit der aktuelle Zeitpunkt für den Befund noch zu früh ist. Doch welche Rolle spielen die Ankunftsbedingungen in Deutschland als aufnehmender Gesellschaft? Empirische Studien weisen die hohe Bedeutung der Kontextbedingungen und ihren Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit aus, die eigenen unternehmerischen Interessen geltend zu machen. Diesen Befunden folgend könnten die geringen Aktivitäten maßgeblich darauf zurückzuführen sein, dass die in den Heimatländern gewonnenen unternehmerischen Erfahrungen, ihre Ideen und ihre Motivation für einen Neustart, vorschnell von hiesigen Akteurinnen und Akteuren abgelehnt werden. Wird denn nicht allzuoft und typisch für Deutschland unumwunden in ein Praktikum- oder Angestelltenverhältnis oder aber einen Ausbildungsvertrag beraten?

Reflexartig wird bei der Erwähnung des hohen Anteils syrischer Selbständiger die Aussage getroffen, dass diese Selbständigkeit nicht mit der „hiesigen in Deutschland" vergleichbar sei und mithin nicht den gleichen Stellenwert habe. Gern wird polemisch das folkloristische Bild des „Bauchladens" bemüht, und dass diese Art der Selbständigkeit überproportional häufig vorkomme. Auch sei – folgerichtig – das formale Procedere bis zur eigenen Selbständigkeit in Deutschland deutlich voraussetzungsreicher. Welche Vorbehalte, ja Vorurteile und letztlich welche Abwertung wird damit anderen Wirtschaftsweisen gegenüber zum Ausdruck gebracht, häufig ohne tiefere Kenntnis der dortigen Marktbedingungen? Werden so nicht gleichzeitig die Wirtschaftskraft und der Wirtschaftsstandort hierzulande geschwächt? Dieser dominierenden Art der Diskussion möchten wir folgende Denkanstösse gegenüberstellen und zu einem Perspektivwechsel beitragen:

- Wissenschaftlich belegt präsentiert sich die migrantische Ökonomie in den vergangenen fünfzehn Jahren beinahe so vielfältig wie die nicht-migrantische. Men-



© iStock.com/Molnia

schen mit Migrationshintergrund gründen verstärkt in wissensintensiven Branchen[5], Neugründungen sind proportional innovativer und internationaler ausgerichtet als die von Nicht-Zugewanderten. Sie schaffen Arbeits- und Ausbildungsplätze – für Personen weit über ihre eigenen Netzwerke hinaus, und sie tragen erheblich zur Versorgung im lokalen Umfeld bei.[6]

- Wird sich die seit langem überzeugende Entwicklung der Migrantenökonomie und ihrer Treiber auch für Personen mit Fluchtgeschichte einstellen? Eine proaktive frühzeitige Unterstützung von gründungsaffinen Personen kann die Entwicklung dieses Wirtschaftssegments beschleunigen und stärken. Eine Entwicklung, die gegenwärtig mit der alleinigen Förderung in abhängige Beschäftigung a priori ausgebremst wird. Dabei zeigen Analysen zu früheren Kohorten geflüchteter Menschen, die aufgrund ähnlicher Ursachen und aus vergleichbaren Ländern in Deutschland Asyl suchten, dass deren Selbständigenquote heute um ein Vielfaches höher liegt als die der nicht-migrantischen Erwerbsbevölkerung. Diese Entwicklung ist um so erstaunlicher, da seinerzeit keine spezifischen Gründungsunterstützungsangebote für diese Gruppen vorgehalten wurden.
- Bremst die bestimmende Fokussierung auf eine abhängige Beschäftigung nicht das verlautbarte Ziel einer zeitnahen und nachhaltigen Integration? Wann ist eine Arbeitsmarktintegration auch aus subjektiver Sicht gelungen? Aktuell orientiert sich die Beratung in eine abhängige Beschäftigung mehr am vorherrschenden Bedarfsdenken, wie die tonangebende Debatte um unbesetzte Ausbildungsplätze und den Fachkräftemangel zeigt, während berufliche Selbständigkeit als zu hohes Risiko abgetan wird. Die Annahme, dass die gesellschaftliche Integration, die auch die soziale und persönliche Zufriedenheit bedingt, so erschwert wird, erscheint folgerichtig.
- In welchem Ausmaß zeitigt die Konzentration auf abhängige Beschäftigung negative Effekte auf die deutsche Wirtschaft? Mindestens lässt sich doch schlüssig ableiten: Innovationen werden systematisch eingehegt, denn eine Vielfalt an neuen Services kann sich nur unter erschwerten Bedingungen entfalten, innovative Wirtschaftszweige kommen nicht zur Blüte, neuartige Produkte und Dienstleistungen werden vereitelt, und somit wird der Wettbewerb eingeschränkt. Gepflegt wird hingegen die Annahme, dass eine Selbständigkeit für Menschen mit Fluchtgeschichte der falsche Schritt sei.
- Einschränkend wirkt ferner das Vorurteil, dass die meisten Personen einer Solo-Selbständigkeit nachgingen und diese prekäre Arbeits- und Lebensverhältnisse nach sich ziehe. Dabei haben wir in Deutschland mit einem Anteil von rund 63 % an Solo-Selbständigen mehrheitlich die meisten Unternehmen ohne abhängig Beschäftigte, und in anderen europäischen Ländern liegt der durchschnittliche Anteil der Solo-Selbständigen bei rund 75 % – im Vereinigten Königreich sogar bei rund 90,5 %.[7]

Diese Überlegungen sind als Impuls zu verstehen, den bisherigen Blick auf die Erwerbsintegration zu hinterfragen und mit dem Perspektivwechsel, das unternehmerische Denken und Handeln der jeweiligen Personen in den Vordergrund der Integrationsbemühungen zu stellen. Es geht darum, nicht nur die Option der selbständigen Erwerbstätigkeit als reale Alternative anzunehmen, sondern auch die damit verbundenen ökonomischen Chancen für eine Wirtschaft von Morgen produktiv zu nutzen.

Nadine Förster und Dr. Ralf Sänger

leiten die IQ Fachstelle Migrantenökonomie.

© ism e. V.

1 Metzger, Georg: Gründungstätigkeit in Deutschland stabilisiert sich 2018 auf niedrigem Niveau; KfW Research Nr. 177 - 2019.

2 Sternberg, Rolf u.a.: Gobal Entrepreneurship Monitor – Länderbericht Deutschland 2018/19, Eschborn im Mai 2019.

3 IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse; IAB Forschungsbericht 14/2016.

4 Sternberg, Rolf u.a.: Global Entrepreneurship Monitor – Länderbericht Deutschland 2017/18, Eschborn im Mai 2018.

5 ifm Mannheim in Kooperation mit ism e.V. (2017): „Gründungspotenziale von Menschen mit ausländischen Wurzeln – Entwicklungen, Erfolgsfaktoren, Hemmnisse." Kapitel 4.2 Struktur und Entwicklung nach Wirtschaftsbereichen, S. 52-56.

6 Vgl. ifm Mannheim in Kooperation mit ism e.V. (2017): Gründungspotenziale von Menschen mit ausländischen Wurzeln – Entwicklungen, Erfolgsfaktoren, Hemmnisse.

7 Vgl. Eurostat: Erwerbstätige nach Stellung im Beruf, Geschlecht, Bildungsabschluss und Geburtsland. Letzte Aktualisierung: 16.2.2019 und eigene Berechnung.

FACHBEITRAG

FACHLEUTE FINDEN UND BINDEN

DAS FÖRDERPROGRAMM IQ UNTERSTÜTZT UNTERNEHMEN BEI DER INTEGRATION VON FACHKRÄFTEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND. DENN EINE VIELFALTSORIENTIERTE PERSONALARBEIT UND WILLKOMMENSKULTUR SIND ENTSCHEIDENDE FAKTOREN, DAMIT DIE FACHKRÄFTESICHERUNG WIRKLICH GELINGT.

Andreas Merx

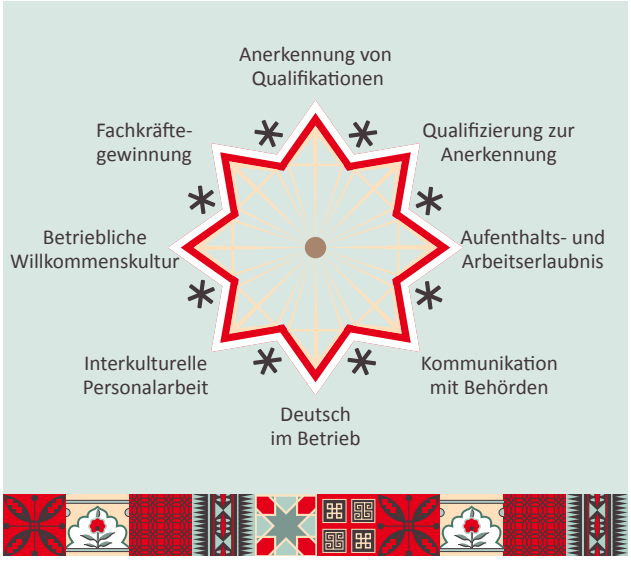
Ein Autohändler aus Bayern sucht über ein Jahr einen Mechatroniker bzw. eine Mechatronikerin für seinen Betrieb, auf dem inländischen Arbeitsmarkt ist aber niemand zu finden. Ein Betrieb aus der Metallbranche in Sachsen-Anhalt erhält kaum qualifizierte Bewerbungen für Ausbildungsplätze, andere Stellen im Betrieb bleiben längere Zeit unbesetzt.

Auch wenn es weiterhin keinen flächendeckenden Fachkräftemangel gibt, der demografische Wandel führt in verschieden Regionen, Branchen und Berufen schon jetzt zu deutlichen Engpässen. Immer mehr Unternehmen zum Beispiel in der Metallverarbeitung, im Gesundheits- und Pflegebereich oder im Handwerk suchen händeringend qualifizierte Fachkräfte. Fachkräfte mit Migrationshintergrund werden so zu einer immer wichtigeren Bewerberinnen- bzw. Bewerbergruppe. Um Engpässe zu verringern, setzen immer mehr Betriebe auch auf Fachkräfte mit Fluchterfahrung oder aus dem Ausland. Ein Trend der weiter zunehmen wird. Arbeitsmarktforscher des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) rechnen schon bis 2030 mit einem rund fünf Millionen geringeren Erwerbspersonenpotenzial. Im Saldo wird Deutschland auf einen jährlichen Zuwanderungsgewinn von rund 260.000 ausländischen Fachkräften angewiesen sein, so jüngste Studien der IAB-Forscher.

Der wachsende Fachkräftebedarf stellt vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) vor immer neue Herausforderungen. Sie müssen ihre Personalarbeit auf einen zunehmend interkulturellen und internationalen Arbeitsmarkt einstellen. Viele KMU haben aber noch wenige Erfahrungen mit diesen Zielgruppen. Schnell merken Geschäftsführungen oder Personalverantwortliche von KMU dann auch, dass die Verfahren rund um die Fragen nach Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis oder der Anerkennung beruflicher Qualifikationen kompliziert und die Kommunikation mit den Behörden und der Arbeitsagentur zeitraubend und mit hohem bürokratischem Aufwand verbunden sind. Viele KMU lassen es dann lieber gleich oder geben nach einiger Zeit wegen zu hoher zusätzlicher Belastung auf. Ein wachsender volkswirtschaftlicher Schaden durch immer mehr unbesetzte Stellen.

Andere suchen externe Unterstützung. In den genannten Beispielen konnten der Autohändler aus Bayern und der Metallbetrieb aus Sachsen-Anhalt ihren Fachkräftebedarf schließlich mit Unterstützung der jeweiligen IQ Landesnetzwerke aus dem europäischen Ausland decken. Das

Ein anerkannter Partner: das bundesweite IQ Serviceangebot für Unternehmen



Förderprogramm IQ bietet mit bundesweit mehr als 380 Teilprojekten in den 16 Landesnetzwerken und fünf Fachstellen eine Vielzahl von Beratungs- und Informationsangeboten für Unternehmen. Es ist in vielen Regionen ein seit langen Jahren anerkannter Partner. So können viele Unternehmen kompakt und vor Ort in ihren konkreten Bedarfen unterstützt werden. Es bleibt oft nicht bei Fragen der Anerkennung oder zum Aufenthalt. Kommen die neuen Fachkräfte im Betrieb an tauchen weitere Fragen auf:

- Wie können wir mit dem Thema „Deutsch im Betrieb“ kompetent umgehen?
- Wie können wir eine betriebliche Willkommenskultur gestalten?
- Welche Besonderheiten müssen wir bei der Einarbeitung beachten?
- Wie können wir den neuen Kolleginnen und Kollegen (und ihren Familien) helfen, auch am neuen Wohnort gut anzukommen?

Damit eine längerfristige Bindung der neuen Fachkräfte gelingt und sich der hohe Aufwand für die Unternehmen lohnt, sind diese Fragen der betrieblichen und sozialen Integration entscheidend. Fühlen sich die neuen Fachkräfte im Betrieb oder am neuen Wohnort nicht wirklich willkommen, dann wollen sie möglicherweise auch nicht länger bleiben und ziehen in andere Regionen, wechseln das Unternehmen oder gehen wieder zurück ins Herkunftsland. Ein massiver Ressourcenverlust für KMU. Eine vielfaltsorientierte Personalarbeit und eine betriebliche Willkommenskultur sind somit entscheidende Faktoren, damit die Fachkräftesicherung wirklich gelingt.

Die IQ Teilprojekte und Fachstellen haben vielseitige Angebote auch rund um die Themen Vielfalt und Willkommenskultur entwickelt und erarbeiten gemeinsam mit den Unternehmen jeweils passgenaue Maßnahmenpläne. Dazu zählen Instrumente wie Willkommensmappen mit einem Bündel an Informationen und Angeboten zur betrieblichen (Informationen zum Unternehmen, Branche und Betriebsabläufen) und sozialen Integration (Bank, Versicherungen, Führerscheinstelle, Kitaplatz, Wohnungssuche etc.). Die Entwicklung kultursensibler Einarbeitungspläne oder die Qualifizierung von Mentorinnen und Mentoren für den Einstieg sind weitere Willkommensangebote im Katalog der IQ Beraterinnen und Berater.

Mit dem im Juni beschlossenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FKEG) will die Bundesregierung den Rahmen für die Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte nach Deutschland schaffen. Soll das grundlegende Anliegen des Abbaus von Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt für Fachkräfte aus Drittstaaten in der Umsetzung erfolgreich sein, wird es nicht ausreichen, nur gesetzliche Regelungen und Verordnungen zu lockern und zu vereinfachen. Entscheidend wird vor allem auch sein, wie zum Beispiel Ausländerbehörden und Jobcenter, deren Mitarbeitenden über viele Jahre hinweg „von oben“ zu einer meist eher restriktiven Kultur der „Abwehr mit Ausnahmen“ (so der Migrationsforscher Klaus J. Bade rückblickend auf Jahrzehnte deutscher Migrations- und Integrationspolitik) aufgefordert waren, mit den neuen Regelungen in der alltäglichen Fallpraxis umgehen. Ohne eine echte Willkommenskultur in den Behörden und eine interkulturell kompetente Mitarbeitendenschaft droht die gewünschte weitere Öffnung des Arbeitsmarkts auf dem Weg der Ermessenspielräume in Fallentscheidungen wieder eingeengt zu werden. Zum Schaden unserer Wirtschaft.

HILFE BEI RECHTLICHEN FRAGEN

Damit in der Umsetzung des Gesetzes die betriebliche und soziale Integration vor Ort gelingt, brauchen die Unternehmen neben Unterstützung bei rechtlichen Fragen oder im Anerkennungsverfahren vor allem Know-how in Fragen der Einstellung und Einarbeitung von Fachkräften aus dem Ausland. Einer Zielgruppe, mit der viele Unternehmen oft noch weniger Erfahrung haben als mit Fachkräften mit Migrationshintergrund oder Geflüchteten. Diesen Bedarf ergab auch zuletzt eine Umfrage der DIHK, bei der die beteiligten 11.000 Unternehmen sich im Kontext des FKEG neben „besseren Sprachkenntnissen ausländischer Fachkräfte“ (53 %), „ein einfacheres administratives Verfahren“ (41 %) und auch „Unterstützung im Einstellungsprozess“ (39 %) erhoffen.

Mit seiner breiten bundesweiten Palette an Angeboten zur Beratung und Information wird IQ weiterhin ein wichtiger Partner für viele Unternehmen, Arbeitsverwaltungen, Kommunen und Behörden sein und seinen Beitrag zum Gelingen der weiteren Öffnung des Arbeitsmarkts und der Verbesserung der Arbeitsmarktintegration für Fachkräfte mit Migrationshintergrund aus dem In- und Ausland leisten.

Konkrete Tipps auf mehr als 50 Karten:

Die Toolbox „Interkultur und Vielfalt im Betrieb“

Andreas Merx

arbeitet als Referent in der IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung. Dort verantwortet er vor allem den Bereich der Interkulturellen Öffnung von KMU.

© privat

„DAS VERSTÄNDNIS FÜREINANDER WÄCHST“

UM DAS MITEINANDER IM KOLLEGIUM AUS 53 NATIONALITÄTEN OFFEN UND VERSTÄNDNISVOLL ZU GESTALTEN, SETZT DAS HAMBURGER HOSPITAL ZUM HEILIGEN GEIST AUF EINEN MIX AUS VERSCHIEDENEN MASSNAHMEN. UNTERSTÜTZUNG BEIM DIVERSITY-MANAGEMENT KOMMT VON IQ.

Einmal im Monat trifft sich eine Arbeitsgruppe, die sich der Thematik „Diversity-Management“ im Hospital zum Heiligen Geist angenommen hat. Denn von den 940 Mitarbeitenden in der Hamburger Pflegeeinrichtung bringen 13 % einen Migrationshintergrund aus insgesamt 53 Nationalitäten mit. Zunehmend setzt die Pflegeeinrichtung auch auf speziell im Ausland akquirierte Fachkräfte – aus China, Vietnam und auch Italien. „Wir haben bereits heute einen eklatanten Personalmangel“, so Frank Schubert, Vorstand im Hospital zum Heiligen Geist. „Daher müssen wir uns neuen Zielgruppen öffnen und versuchen, diese für die Arbeit in der Pflege in Deutschland zu begeistern.“

Das Hospital zum Heiligen Geist ist die älteste Stiftung in Hamburg. Rund 1.100 Menschen werden nach dem Konzept einer „Kleinen Stadt für Senioren“ in verschiedenen Wohnformen von Wohnen mit Service bis hin zur stationären Langzeitpflege betreut und gepflegt. Zudem bietet die Stiftung für das Leben im Alter im Hamburger Nordosten auch Leistungen wie Ambulante Pflege, Tages- und Kurzzeitpflege, Hausnotruf oder Menüservice an.

GROSSE VORBEHALTE IM VORFELD

Die Skepsis der Mitarbeitenden gegenüber den zugewanderten Fachkräften war zunächst groß. „Im Vorfeld wurde die Arbeit mit ausländischen Kolleginnen und Kollegen vielfach als Zusatzbelastung gesehen. ‚Die können unsere Sprache nicht. Die haben doch ganz andere Werte als wir.‘ Da fand viel Schwarz-Weiß-Malerei statt“, resümiert Schubert. „Doch mein Eindruck ist, dass das Verständnis füreinander deutlich gewachsen ist.“ Dass dem so ist, dafür hat die Stiftung einiges unternommen.

In der Arbeitsgruppe werden regelmäßig die aktuellen Bedürfnisse in den einzelnen Bereichen der Stiftung besprochen und geeignete Maßnahmen entwickelt. So können sich mittlerweile interessierte Führungskräfte interkulturell schulen lassen, und es gibt Deutschkurse für Mitarbeitende mit Deutsch als Zweitsprache, an denen aktuell 40 Personen teilnehmen. Zudem können Patenschaften für neu zugewanderte Kolleginnen und Kollegen übernommen werden. „Aktuell haben wir zwei neue Mitarbeiter aus China“, berichtet Schubert. „Zwei unserer Hausleitungen haben hier freiwillig Patenschaften übernommen, sind Ansprechpartner, helfen bei der Orientierung in der Stadt und man lädt sich innerhalb der Teams auch gegenseitig zu Freizeitaktivitäten ein – lauter kleine Mosaiksteine, die bei der Eingliederung helfen.“

Frank Schubert ist Vorstand im Hamburger Hospital zum Heiligen Geist und setzt auf Interkulturelle Vielfalt.

© Waldemar Krause

Ein weiterer Mosaikstein im Diversity-Management der Pflegeeinrichtung ist die Teilnahme an der Weiterbildungsreihe „Vielfalt im Betrieb gestalten“, die von Arbeit und Leben Hamburg im Rahmen des Förderprogramms IQ angeboten wird. Dabei werden die Teilnehmenden zu betrieblichen Vielfaltsexpertinnen und -experten ausgebildet. „Wir unterstützen die Teilnahme unserer Mitarbeiter an dieser Veranstaltungsreihe, weil wir als Arbeitgeber mit einer interkulturellen Belegschaft natürlich davon profitieren“, so Schubert. „Interessierte Führungskräfte können sich jederzeit dafür anmelden.“ In insgesamt acht Veranstaltungen erhalten sie ein Diversity-Grundlagentraining sowie vertiefende Kenntnisse in den sechs Dimensionen von Vielfalt. Zudem werden auch praktische Tipps gegeben, wie im eigenen Betrieb Veränderungen geschaffen werden können. An-

© Netzwerk IQ/ANNEGRET HULTSCH Fotografie

Fachstelle Migration und Vielfalt

Fachkräftemangel, Globalisierung, wachsende Vielfalt durch Migrationsbewegungen: Wirtschaftliche und gesellschaftliche Trends verändern unsere Arbeitswelt. Arbeitgebende müssen neue Strategien entwickeln und gute Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten schaffen. Dabei helfen Konzepte wie Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Mit der „Fachstelle Migration und Vielfalt“ von Arbeit und Leben im IQ Netzwerk Hamburg bekommen betriebliche Interessenvertretungen und Personalverantwortliche Unterstützung. Die Fachstelle bietet Beratung, Coaching, Inhouse-Schulungen und Weiterbildungen. Das Angebot ist unabhängig und vertraulich. Arbeit und Leben arbeitet eng mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Hamburg zusammen und ist Teil eines Netzwerks aus Betrieben, Behörden, Weiterbildungseinrichtungen und Migrantenorganisationen.

Kontakt:

IQ Projekt „Fachstelle Migration und Vielfalt“
Arbeit und Leben Hamburg e. V.
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Lil-Ann Tang Schönfeld, Projektleiterin
Telefon: +49 0(40) 284016-97
lil.schoenfeld@hamburg.arbeitundleben.de
www.hamburg.arbeitundleben.de/migration

hand von Beispielen aus der betrieblichen Praxis werden gemeinsam Handlungspläne entwickelt.

Die interkulturelle Schulung seiner Mitarbeitenden hilft nicht nur bei Konflikten innerhalb der Belegschaft, sondern auch in der Arbeit mit den Seniorinnen und Senioren. „Einige Bewohner äußern sich aufgrund ihrer Biografie ablehnend gegenüber zugewanderten Pflegekräften“, so Schubert. „Je mehr eigene Erfahrungen sie aber mit Menschen mit Migrationshintergrund machen, desto mehr legt sich das zum Glück.“

In den Schulungen von Arbeit und Leben versuchen die Dozierenden den Teilnehmenden zu vermitteln, dass Menschen unterschiedliche Sichtweisen und Werte haben. „Mit Kriterien wie richtig oder falsch, weiß oder schwarz werden wir dem nicht gerecht und kommen wir auch nicht weiter“, erklärt Lil-Ann Tang Schönfeld, Leiterin des IQ Projekts „Fachstelle Migration und Vielfalt“. „Mehr Toleranz ist ein guter Schlüssel für ein besseres Miteinander.“

In den USA wird Diversity-Management bereits seit über 20 Jahren als erfolgreiches Konzept eingesetzt, um Vorurteile abzubauen und eine Kultur der Offenheit zu schaffen. „Deutschland dämmert diesbezüglich noch vor sich hin“, warnt Schönfeld. „Wer zukünftig wettbewerbsfähig bleiben möchte, sollte sich dringend interkulturell öffnen.“ (md)

Überblick:
Module der Weiterbildungsreihe
„Vielfalt im Betrieb gestalten“

Modul I:
Diversity Grundlagentraining

Modul II:
Geschlecht und Geschlechterrollen

Modul III:
Umgang mit unterschiedlicher sexueller Orientierung

Modul IV:
Demografischer Wandel

Modul V:
Ethnische Zugehörigkeit

Modul VI:
Religion und Weltanschauung

Modul VII:
Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderung

Modul VIII:
Diversity – wie geht es jetzt weiter?

© iStock.com/enotmaks

FACHBEITRAG

3 GEWINNT

VON DER VORBEREITUNG BIS ZUR BERUFSANERKENNUNG – DAS PROJEKT TRIPLE WIN DER ZENTRALEN AUSLANDS- UND FACHVERMITTLUNG REKRUTIERT PFLEGEKRÄFTE IN NICHT-EU-STAATEN MIT EINEM GANZHEITLICHEN ANSATZ.

Marcel Schmutzler

Der Fachkräftemangel macht sich vor allem in der Pflege bemerkbar. Im April 2019 verzeichnete die Bundesagentur für Arbeit 11.700 gemeldete offene Stellen für Gesundheits- und Krankenpfleger (inkl. Fachkrankenpflege), auf die 3.900 arbeitslose Bewerberinnen und Bewerber kamen. In der Altenpflege ist die Lage noch dramatischer. Hier kamen auf 15.000 offene Stellen nur 3.000 arbeitslose Fachkräfte (eine detaillierte Analyse liefert der aktuelle „Blickpunkt Arbeitsmarkt“ der Bundesagentur für Arbeit zum Thema „Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich“).

Neben einer verstärkten Ausbildung oder der Weiterqualifizierung von Pflegehelferinnen und -helfern (hier ist die Arbeitslosigkeit wesentlich höher) kann die Personalsuche im Ausland ein Baustein sein, diese Lücken zu füllen. Um Krankenhäuser, Kliniken und Altenpflegeeinrichtungen dabei zu unterstützen, hat die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit 2013 gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH das Projekt Triple Win ins Leben gerufen. Triple Win sucht in ausgewählten Nicht-EU-Ländern nach qualifizierten Pflegekräften, bereitet diese sprachlich und fachlich auf eine Beschäftigung in Deutschland vor und bringt sie mit suchenden Einrichtungen zusammen.

Aktuell rekrutiert Triple Win Pflegefachkräfte aus Bosnien-Herzegowina, Serbien, den Philippinen und Tunesien. Von den bisher vermittelten knapp 3.000 Pflegekräften stammt etwas über die Hälfte aus den Philippinen – ihr Anteil hat seit Projektbeginn stetig zugenommen. Um dem Mangel an Pflegekräften mit verschiedenen Strategien zu begegnen, hat Triple Win sein Angebot ausgeweitet und vermittelt seit 2019 nun auch Auszubildende aus Vietnam an deutsche Arbeitgeber.

Die Auswahl der Zusammenarbeitsländer erfolgt anhand mehrerer Kriterien: Sie dürfen nach der Weltgesundheitsorganisation (WHO) selbst keinen Mangel an Pflegekräften aufweisen, die Partnerverwaltungen müssen ein Interesse an einer Vermittlungszusammenarbeit mit Deutschland haben und nicht zuletzt muss die Pflegeausbildung in dem jeweiligen Land mit der in Deutschland vergleichbar sein, um die notwendige Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses erreichen zu können. Vermittlungsabsprachen und regelmäßige bilaterale Konsultationen zwischen den Partnern sorgen für Transparenz.

PFLEGEKRÄFTE AUS NICHT-EU-STAATEN GEWINNEN AN BEDEUTUNG

Konnte bisher eine Vielzahl von gut ausgebildeten Pflegekräften innerhalb der EU gewonnen werden, wird in Zukunft die Suche über die EU-Grenzen hinaus immer wichtiger. Denn fast alle Staaten der Gemeinschaft sehen sich mit derselben demografischen Entwicklung konfrontiert wie Deutschland. Auf der einen Seite schrumpft dadurch das Bewerberpotenzial. Selbst in den südlichen und östlichen EU-Ländern, in denen im Zuge der Wirtschaftskrise vor allem junge Leute lange keine Stellen fanden, ist das Bewerberinteresse aufgrund der sich verbessernden Arbeitsmarktlage mittlerweile rückläufig. Gleichzeitig verknappt der demografische Wandel in der gesamten EU nicht nur das Angebot an Bewerberinnen und Bewerbern, sondern erhöht auch die Nachfrage, vor allem in der Altenpflege. Mittlerweile suchen Länder wie beispielsweise Polen selbst Pflegekräfte.

Gerade die Rekrutierung von Pflegekräften aus weiter entfernten Kulturkreisen erfordert – neben den Herausforderungen des Aufenthaltstitels und der Berufsanerkennung – aber auch eine gründliche sprachliche und fachliche Vorbereitung, um eine erfolgreiche Integration in die Arbeitswelt in Deutschland zu gewährleisten. Genau hier setzt das Projekt Triple Win an.

Mehrmals im Jahr führt Triple Win Auswahlgespräche in den Partnerländern durch und überzeugt sich vor Ort von

Die ausländischen Pflegekräfte gewinnen eine berufliche und persönliche Perspektive. Durch unser faires und transparentes Vermittlungsverfahren werden unerwünschte Nebeneffekte wie Lohndumping und/oder Verschuldung der Pflegekräfte vermieden. Die Pflegekräfte aus dem Ausland haben die gleichen Rechte und Pflichten wie ihre deutschen Kolleginnen und Kollegen.

Die Herkunftsländer profitieren durch eine Entlastung ihres Arbeitsmarktes. Wir orientieren uns an dem Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation (WHO) zur internationalen Rekrutierung von Gesundheitsfachpersonal und rekrutieren nur Pflegekräfte aus Ländern mit einem Fachkräfteüberschuss. Somit vermeiden wir, dass durch die Migration von Pflegekräften nach Deutschland ein Fachkräftemangel in den Partnerländern ausgelöst wird.

Arbeitgebende gewinnen sprachlich und fachlich gut vorbereitete Pflegekräfte. Triple Win steht Arbeitgebenden in Deutschland bei der Auswahl, Anerkennung und Integration der Pflegekräfte zur Seite. Die Einrichtungen profitieren davon und können offene Stellen mit gut qualifiziertem Personal besetzen.

© iStock.com/enotmaks

der Eignung der Bewerberinnen und Bewerber, die bereits über eine abgeschlossene Ausbildung und in der Regel auch Berufserfahrung verfügen. Bei Aufnahme in das Projekt werden sie anschließend in ihrem Heimatland sprachlich und fachlich auf ihre neue Tätigkeit vorbereitet. Am Ende dieser mehrmonatigen Phase müssen sie Deutschkenntnisse auf B1-Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens vorweisen.

UNTERSCHIEDE IN DEN AUSBILDUNGEN

Die fachliche Vorbereitung durch das Triple-Win-Fachkräfteprogramm umfasst die Pflegeplanung und Methodik, Aufgabenportfolio und Kompetenzen einer Pflegekraft in Deutschland. Dabei wird besonders auf die Unterschiede zu dem Berufsbild im Heimatland der Pflegekräfte eingegangen. Denn während in Deutschland der Beruf des Kranken- sowie Altenpflegers ein Ausbildungsberuf ist, beenden die meisten Gesundheits- und Krankenpflegerinnen bzw. -pfleger im Ausland ihre Ausbildung mit einem Bachelor-Abschluss (während es die Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger in den meisten anderen Ländern erst gar nicht gibt). Damit gehen auch unterschiedliche Aufgaben und Kompetenzen einher. Auf den Philippinen beispielsweise sind die Pflegekräfte überwiegend mit der medizinischen Versorgung der Patientinnen und Patienten betraut und übernehmen damit Aufgaben, die hier zum Teil die Ärztinnen und Ärzte erledigen. Die Grundversorgung dagegen – also Waschen oder die Nahrungsversorgung – ist dort meist Aufgabe der Familienangehörigen.

Neben der sprachlichen und fachlichen Vorbereitung unterstützt Triple Win die Pflegekräfte auch bei der Beantragung des Aufenthaltstitels in der Visastelle der jeweiligen Deutschen Botschaft. Nach der Einreise arbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer - bis die Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses vorliegt, in der Regel jedoch maximal für die Dauer von einem Jahr - zunächst als Pflegehilfskräfte. Die weiteren Sprachkenntnisse bis zum B2-Niveau, das für die Berufsanerkennung in den meisten Bundesländern notwendig ist, erwerben sie parallel in berufsbegleitenden Aufbaukursen vor Ort in Deutschland. Die gründliche sprachliche Vorbereitung vereinfacht damit auch das Verfahren zur Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses.

Auch im Prozess des Anerkennungsverfahrens erhalten die Arbeitgebenden Unterstützung durch Triple Win, das sie ebenso bei der Integration der internationalen Pflegekräfte in das neue Arbeitsumfeld begleitet.

Um die Kosten der Vorbereitung sowie der Integrationsbegleitung zu decken, entrichten die Arbeitgebenden bei Abschluss eines Arbeitsvertrages eine Dienstleistungsgebühr von derzeit 5.500 € einschließlich Umsatzsteuer pro vermittelter Pflegekraft an die GIZ. Die Vermittlungstätigkeit durch die ZAV ist für Arbeitgebende wie für Bewerberinnen und Bewerber kostenfrei.

AUSZUBILDENDENPROGRAMM MIT VIETNAM

Nachdem die GIZ die Vermittlung von Auszubildenden aus Vietnam im Pflegebereich in den letzten Jahren bereits erfolgreich erprobt hatte, wurde das Angebot nun in das Portfolio von Triple Win übernommen.

Für das Auszubildendenprogramm können sich nur vietnamesische Bewerberinnen und Bewerber bewerben, die bereits eine pflegerische Vorausbildung haben. Im Heimatland lernen diese in einem Internat Deutsch bis zum Niveau B2 und erhalten auch interkulturelle Trainings. Die Einreise nach Deutschland erfolgt jährlich zum Ausbildungsbeginn. Im Auszubildendenprogramm beläuft sich die Dienstleistungsgebühr der Arbeitgeber an die GIZ auf 11.543 €.

www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/Triple-Win-Pflegekraefte

Dr. Marcel Schmutzler

ist Mitarbeiter in der Pressestelle der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV).

© ZAV

INTEGRATION DURCH KOMMUNIKATION

EINE MASSGESCHNEIDERTE WEITERBILDUNG DES INTEGRATIONS- UND QUALIFIZIERUNGSZENTRUMS FÜR MINT-BERUFE (IQ-Z MINT) AN DER HOCHSCHULE KAISERSLAUTERN EBNET ZUGEWANDERTEN INGENIEURINNEN UND INGENIEUREN DEN WEG FÜR DEN BERUFSEINSTIEG IN DEUTSCHLAND.

Regina Vögel

In Venezuela ticken die Uhren anders als in Deutschland. Mal laufen sie schneller, mal langsamer. Vorstellungsgespräche zum Beispiel vergehen in seiner lateinamerikanischen Heimat wie im Flug, erinnert sich der Ingenieur Luis Jaspe Yanes. Dort wird kurz und knapp gefragt, was die Bewerberinnen und Bewerber gelernt haben und welche Fähigkeiten sie mitbringen. In 15 Minuten könne das Jobinterview vorbei sein, der Rest werde in der Probezeit getestet. In deutschen Unternehmen hingegen, hat er erfahren, können ein bis zwei Stunden vergehen, bis alle Fragen im Vorstellungsgespräch beantwortet sind.

Auch sein heutiger Arbeitgeber in der Eifel, der Unternehmer Herbert Zahnen, hat sich Zeit genommen, um den neuen Mitarbeiter kennenzulernen, der vor drei Jahren nach Deutschland kam. Der erste Kontakt entstand an der Hochschule Kaiserslautern. Beim Firmentag der Ingenieurwissenschaftlichen abschlussorientierten Qualifizierung (IAQ) traf der Geschäftsführer der Zahnen Technik GmbH den Ingenieur für Telekommunikation aus Venezuela – und mit ihm 14 weitere Ingenieurinnen und Ingenieure ganz unterschiedlicher Fachrichtungen und Herkunftsländer, von der Produktionsingenieurin aus Brasilien, über den Chemiker aus Syrien bis zum Elektroingenieur aus Armenien. „Der IAQ-Firmentag an der Hochschule Kaiserslautern, Campus Zweibrücken, war eine sehr gute Brücke, um mit zugewanderten IT-Experten und anderen Fachkräften aus Naturwissenschaft und Technik ins Gespräch zu kommen“, sagt Herbert Zahnen. Wie viele andere Firmen in Deutschland sucht der innovative Mittelständler dringend qualifizierte Mitarbeitende aus diesen Bereichen für sein Unternehmen, das auf Wasser- und Abwasserbehandlungsanlagen spezialisiert ist und sich national wie international auf einem Wachstumskurs befindet.

Zahnen, der für seine zukunftsweisende Personalpolitik mit mehreren Preisen ausgezeichnet wurde, ist davon überzeugt, dass die Integration von Zugewanderten für die Firmen ein großer Gewinn sei. In der Ingenieurwissenschaftlichen abschlussorientierten Qualifizierung hat er Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner gefunden, die ihn dabei unterstützen. Das seit 2016 im IQ Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz laufende Projekt IAQ bildet jedes Jahr 15 zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker mit einem Abschluss im naturwissenschaftlich-technischen Bereich weiter – in einer sechsmonatigen Hochschulphase, gefolgt von einer sechsmonatigen Praxisphase in der Wirtschaft.

„Wir tun sehr viel dafür, um unsere Teilnehmenden und Firmen frühzeitig miteinander zu vernetzen“, sagt Projektleiterin Silke Weber. Das gehört ebenso zum Konzept wie die individuelle Weiterbildung in den Laboren, Werkstätten und Vorlesungssälen der Hochschule, die ingenieurwissenschaftliche Projektarbeit, der berufsbezogene Sprachunterricht sowie das Arbeitsmarkt-Coaching. In jeder Phase der einjährigen Qualifizierung bringt die Hochschule ihre IAQ-Teilnehmenden mit regionalen Unternehmen zusammen: Die Studierenden fahren auf Messen und unternehmen Exkursionen in Betriebe. In den „Seminaren mit Firmen“ diskutieren sie mit Vertreterinnen und Vertretern regionaler Unternehmen über deutsche Arbeitskultur. In Schulungen bei Firmen lernen sie neue Techniken direkt vor Ort, zum Beispiel das Programmieren von Systemen zur Gebäudeautomation beim Smart-Home-Hersteller Comexio, einem weiteren Unternehmen im Netzwerk, das ebenso wie Zahnen Technik neue Wege in der Rekrutierung von Mitarbeitenden geht und Zugewanderte integriert.

© Regina Vögel

Luis Jaspe Yanes
Ingenieur für Telekommunikation aus Venezuela

„ICH KANN FRAGEN STELLEN, SO VIEL ICH MÖCHTE, UND MICH NACH UND NACH IN DIE NORMEN FÜR EINE VORSCHRIFTSMÄSSIGE ELEKTROINSTALLATION IN DEUTSCHLAND EINARBEITEN."

© Dieter Pfingstmann

Herbert Zahnen
Geschäftsführer der Zahnen Technik GmbH

„DER IAQ-FIRMENTAG AN DER HOCHSCHULE KAISERSLAUTERN, CAMPUS ZWEIBRÜCKEN, WAR EINE SEHR GUTE BRÜCKE, UM MIT ZUGEWANDERTEN IT-EXPERTEN UND ANDEREN FACHKRÄFTEN AUS NATURWISSENSCHAFT UND TECHNIK INS GESPRÄCH ZU KOMMEN."

© iStock.com/Eyematrix

Der Firmentag der IAQ, einmal jährlich am Campus Zweibrücken, ist so etwas wie das Highlight im Austausch mit der Wirtschaft. Hier stellen sich die IAQ-Studierenden interessierten Unternehmen in kurzen „Elevator Pitches" vor und präsentieren ihre fachlichen Kompetenzen auf Postern. Bei einem liebevoll gestalteten Büffet geben sie Einblick in kulinarische Genüsse ihrer Heimat und kommen auf diese Art ungezwungen mit potentiellen Arbeitergeberinnen und Arbeitergebern ins Gespräch. Das Interesse der Wirtschaft an dieser Veranstaltung wächst von Jahr zu Jahr – auch wenn der ein oder andere Firmenchef zunächst etwas skeptisch nach Zweibrücken fährt, unsicher darüber, ob Sprach- oder Fachkenntnisse der Zugewanderten ausreichen. Am Ende des Firmentages sind jedoch alle begeistert davon, wie gut die Migrantinnen und Migranten Deutsch sprechen und mit welch hoher Motivation sie an ihrem Berufseinstieg in Deutschland arbeiten.

„Wir sind superfroh mit den Absolventen", berichtet auch Herbert Zahnen. Beim Firmentag 2017 hatte er nicht nur den Telekommunikationsingenieur Luis Jaspe Yanes kennengelernt, sondern auch den Software-Entwickler Usama Al Mousa aus Syrien. Beide absolvierten zunächst ihre sechsmonatige Praxisphase bei Zahnen Technik. Mittlerweile gehören sie mit unbefristeten Arbeitsverträgen zur Belegschaft des rund 100 Mitarbeitende zählenden Unternehmens in Arzfeld im Eifelkreis Bitburg-Prüm in Rheinland-Pfalz.

AUF UNTERSCHIEDLICHE VORAUSSETZUNGEN REAGIEREN

Bedingt durch den unterschiedlichen fachlichen Hintergrund, verlief die berufliche Integration der beiden verschieden. Bei dem Software-Entwickler Usama Al Mousa vollzog sie sich schneller, denn er beherrscht Java, PHP, Visual Basic und andere Programmiersprachen. Diese sind international und so konnte sich der Syrer direkt an die hochkomplexe Aufgabe machen, die Kundenplattform „ISO by Zahnen" für den Wasserspezialisten mit zu entwickeln – ein Webportal, das es Ingenieurinnen und Ingenieuren weltweit ermöglicht, Wasser- und Abwasseranlagen effizienter zu planen.

Luis Jaspe Yanes hingegen arbeitet im Unternehmen in der Planung von Schaltanlagen und musste eine ganz neue Fachsprache in seinem Bereich der Elektrotechnik lernen – mit Ausdrücken wie „Fehlerstromschutzschalter" oder „Unterbrechungsfreie Stromversorgung", wobei allein die Aussprache der Wörter nicht einfach für spanische Muttersprachler ist. Jaspe Yanes sieht das jedoch als positive Herausforderung, denn er ist wissbegierig und lernt gerne >>

Neues. Er ist dankbar, dass ihn das Unternehmen bei der Umstellung auf die neue Arbeitskultur unterstützt: „Ich kann Fragen stellen, so viel ich möchte, und mich nach und nach in die Normen für eine vorschriftsmäßige Elektroinstallation in Deutschland einarbeiten, die in Venezuela ganz anders sind."

OFFENER GEIST

Auch sein syrischer Kollege Usama Al Mousa schätzt die lockere und freundliche Arbeitsatmosphäre in der Firma – eine Grundvoraussetzung für gelingende Integration, neben gegenseitigem Vertrauen und Toleranz. „Anders als in den eher hierarchisch organisierten Unternehmen in Syrien wird in Deutschland fachlich sehr viel mehr diskutiert, auf Augenhöhe, auch mit den Vorgesetzten", sagt Al Mousa. Das kommt dem offenen und experimentierfreudigen Geist des IT-Experten entgegen, den er schon während der Phase der Qualifizierung gezeigt hat. „Herr Al Mousa findet kreative Lösungen für komplexe Probleme", erinnert sich Silke Weber an den begabten Absolventen, der bis heute den Kontakt zur Hochschule hält.

Kontakte und Kommunikation sind, neben der fachlichen Qualifizierung, wichtige Erfolgskriterien von IAQ, weil so der Aufbau von vertrauensvollen Netzwerken mit der Wirtschaft vorangebracht wird. In intensivem Austausch sensibilisieren alle Projektbeteiligten die Firmen für die besondere Situation zugewanderter Fachkräfte, und sie beraten, wenn es um Unterschiede in den Arbeitskulturen oder rechtliche Rahmenbedingungen bei der Einstellung von Geflüchteten geht. Zudem recherchiert die Hochschule gezielt, welche fachlichen Kompetenzen die Unternehmen benötigen, um die Ingenieurinnen und Ingenieure bedarfsgerecht weiterbilden zu können. Nur so gelingt ein erfolgreiches „Matching", was die Chancen auf einen qualifikationsadäquaten Berufseinstieg entscheidend erhöht. Der Dialog mit der Wirtschaft beschleunigt die berufliche Integration der Zugewanderten – zum Vorteil für beide Seiten. „Wir schätzen die Arbeit der Hochschule, durch die wir hochmotivierte und qualifizierte Fachkräfte gewinnen", sagt Herbert Zahnen. Und Usama Al Mousa ist sich sicher: „Ich habe meinen Traumjob in Deutschland gefunden."

https://www.iq-zmint.de

© Laura Ockenfels

Regina Vögel

Koordinatorin der Ingenieurwissenschaftlichen abschlussorientierten Qualifizierung (IAQ) beim Teilprojektträger im IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz, der Hochschule Kaiserslautern.

© privat

Silke Weber
Projektleiterin

„WIR TUN SEHR VIEL DAFÜR, UM UNSERE TEILNEHMENDEN UND FIRMEN FRÜHZEITIG MITEINANDER ZU VERNETZEN."

© IQ Netzwerk Rheinland-Pfalz

Usama Al Mousa
Software-Entwickler aus Syrien

„ANDERS ALS IN DEN EHER HIERARCHISCH ORGANISIERTEN UNTERNEHMEN IN SYRIEN WIRD IN DEUTSCHLAND FACHLICH SEHR VIEL MEHR DISKUTIERT."

INTERVIEW

„WIR BEGLEITEN UNTERNEHMEN VOR DER EINSTELLUNG UND ÜBER SIE HINAUS“

DAS NEUE, HESSENWEITE IQ SERVICETELEFON „KMU FIT FÜR VIELFALT“ BERÄT ZU ALLEN FRAGEN RUND UM DIE BESCHÄFTIGUNG VON ZUGEWANDERTEN. WELCHE HERAUSFORDERUNGEN IM BETRIEB ENTSTEHEN UND WIE IQ UNTERSTÜTZEN KANN, ERLÄUTERN DIE PROJEKTLEITUNGEN DR. LARA SIGWART UND STEFFEN RINK.

© FRESKO e.V.

© Arbeit und Bildung e.V

Dr. Lara Sigwart
ist Projektleiterin bei „ViFi – Vielfältig fit“,
zuständig für Südhessen und Rhein-Main.

Steffen Rink
ist Projektleiter bei „KoVin – Kompetent Vielfalt nutzen“,
zuständig für Nord-, Ost- und Mittelhessen.

Mit dem kostenlosen Servicetelefon haben Sie Ihr Beratungsangebot für KMU in Hessen ausgeweitet. Mit welchen Anliegen wenden sich Unternehmen an Sie?

Steffen Rink: Zunächst ist mir wichtig festzustellen: Die Bereitschaft zur Einstellung von Menschen mit Fluchterfahrung ist weiterhin groß. KMU wenden sich an uns, wenn es konkret wird: Oft sind das Fragen zur finanziellen Unterstützung des Betriebs oder zur Arbeitserlaubnis. Unser Eindruck ist, dass auch die vielen Berichte um Abschiebungen von Menschen mitten in ihrer Ausbildung eine Rolle spielen. Dabei ist es den Betrieben egal, woher ein Mensch kommt. Sie brauchen Sicherheit und Perspektive. In unserer Beratung vor Ort bei Betrieben kommt oft die Frage auf: „Passt die Person in meinen Betrieb?“ Da kommt der Aspekt der kulturellen Unterschiede zum Vorschein. Die Sorge vor Konflikten.

Menschen, die nach Deutschland kommen, wollen arbeiten. Wo sehen Sie die größten Herausforderungen?

Dr. Lara Sigwart: Wir sehen Hürden bei den rechtlichen und sprachlichen Anforderungen, mit welchen Geflüchtete und Zugewanderte konfrontiert sind, zum Beispiel wenn sie Qualifizierungsangebote nutzen oder sich in die Betriebe integrieren möchten. Zudem gibt es eine hohe Erwartungshaltung und Ungeduld: Ich will Geld verdienen. Ich will nicht vom Staat abhängig sein. Ich will meine Familie in der früheren Heimat unterstützen. Der Nutzen einer guten Ausbildung ist oft schwer vermittelbar. Dass die deutsche Sprache wichtig ist, selbst bei so genannten einfachen Tätigkeiten. Die Menschen haben ja gearbeitet, mit Geschick und Fähigkeit. Doch jetzt scheinen Papiere wichtiger als Erfahrung. Das sorgt für Frustration.

Wie gehen Unternehmen mit diesen Fragestellungen um?

Rink: Mit Geduld und Herzblut. Wie mit anderen Auszubildenden und Mitarbeitenden auch. Viel hängt davon ab, ob die Chemie stimmt. Dann ist die Hilfsbereitschaft groß, auch von Kolleginnen und Kollegen. Dann sind Betriebe auch bereit, den Besuch zusätzlicher Sprachkurse zu ermöglichen. Leider ist das im ländlichen Raum schwierig. Trotzdem konnten wir beispielsweise für einen kleinen Malerbetrieb erfolgreich ein Sprachkursangebot vermitteln. Andere bereiten sich vor und haben unseren Workshop zur vielfaltsorientierten Personalgewinnung mitgemacht. Das ist für viele ein neues Thema.

Über so ein Beispiel hinaus: Wie sehen Ihre Hilfen für KMU aus?

Sigwart: Wir von IQ begleiten Unternehmen vor der Einstellung und über sie hinaus. Wir beantworten die praktischen Fragen zur Beschäftigung. Danach bieten wir Schulungen und Beratung zur Integration in den Betrieb an. Eine gute Einarbeitung und Integration in die Belegschaft sind zentral für ein nachhaltiges Arbeitsverhältnis. Wir unterstützen die Unternehmen, mit den Mitarbeitenden im Gespräch zu bleiben und Konflikte in den Arbeitsabläufen zu verhindern – durch Workshops zur Konfliktlösung und Trainings, um Missverständnisse in der Kommunikation zu vermeiden. Wir bilden Mentorinnen und Mentoren aus, die neuen Mitarbeitenden zur Seite stehen und wir begleiten die Betriebe bei organisationsübergreifenden Prozessen – ausgehend von den Betriebszielen. Etwas Aufwand ja, aber aus unserer Erfahrung lohnenswert.

Weitere Informationen:
https://www.hessen.netzwerk-iq.de/aktuelles/news/iq-servicetelefon-fuer-kmu.html

ANDERE PERSPEKTIVEN ENTWICKELN

EIGENTLICH WOLLTE AYSE TERKES NUR FÜR WENIGE JAHRE MIT IHRER FAMILIE NACH DEUTSCHLAND UMZIEHEN – DOCH ES KAM ANDERS. HEUTE ARBEITET DIE EHEMALIGE BANKERIN BEI EINER GROSSEN NON-PROFIT-ORGANISATION IN FRANKFURT. BEI DER BERUFLICHEN NEUORIENTIERUNG HALF IHR DIE BRÜCKENMASSNAHME „READY – STEADY – GO!“ VON BERAMÍ.

Als Ayse Terkes (36) nach Deutschland kam, hatte sie bereits mehrere Jahre Berufserfahrung bei der Türkischen Zentralbank. Nach ihrem Bachelor in Volkswirtschaftslehre an der Hacettepe Universität in Ankara arbeitete sie acht Jahre bei der Bank. Nach Deutschland kam sie Ende 2013 aus familiären Gründen. Ihr Mann arbeitet bei einer türkischen Bank und wurde nach Deutschland versetzt. Heute arbeitet Ayse Terkes bei einer großen Non-Profit-Organisation in Frankfurt.

Ursprünglich war das so nicht geplant. Das Ehepaar dachte zunächst, sie würden nur für kurze Zeit nach Deutschland umziehen. „Eigentlich wollten wir nur drei Jahre hier bleiben und dann in die Türkei zurückkehren, doch dann hat mein Mann einen unbefristeten Vertrag bekommen, und uns hat das Leben hier sehr gut gefallen. Da haben wir uns entschieden, in Deutschland zu bleiben“, erinnert sich Ayse Terkes. Eines ihrer beiden Kinder ist in Deutschland geboren.

Sofort nach dem Umzug fing sie an, Deutsch zu lernen. „Zunächst habe ich das eher aus privatem Interesse gemacht. Ich wollte in Deutschland auch außerhalb meiner Familie am Leben teilnehmen können.“ Intensiv lernte sie 15 Monate lang Vokabeln und Grammatik und erwarb das Goethe-Zertifikat C1. „Die Adjektivdeklination fand ich ein bisschen anstrengend, aber eigentlich hat es mir viel Freude gemacht. Deutsch ist für mich wie eine mathematische Sprache. Es gibt zwar viele Ausnahmen, aber auch logische Regeln.“

Nach einer fünfjährigen Auszeit und als ihre Kinder in die Kita gehen konnten, reifte bei Ayse Terkes der Wunsch, wieder zu arbeiten. Zunächst wollte sie ihren Studienabschluss in Deutschland bewerten lassen und kontaktierte deshalb die Agentur für Arbeit. In der Beratung wurde sie auf die Brückenmaßnahme „Ready – Steady – Go!“ von beramí für ausländische Wirtschaftswissenschaftler aufmerksam. Fünf Monate sollte die Qualifizierung dauern, mit Fachunterricht bei der Frankfurt University of Applied Sciences. „Das war genau das, was ich wollte. Ich habe mich sofort beworben.“

Ayse Terkes lernte die Grundlagen des deutschen Wirtschaftsrechts und frischte ihr Wissen über das Steuer- und Rechnungswesen auf. „Bei der Türkischen Zentralbank

© Ayse Terkes

Ayse Terkes

„ICH BIN SEHR ZUFRIEDEN UND MÖCHTE MICH WEITERBILDEN UND ZUM BEISPIEL PROGRAMMIER-SPRACHEN FÜR DATEN-BANKEN LERNEN."

habe ich im Team Statistik der Abteilung ‚Forschung und Geldpolitik' gearbeitet, das ist ein sehr spezieller Fachbereich. Aus diesem Grund hatte ich den Gedanken, in Deutschland noch eine andere Perspektive zu entwickeln und mich fachlich breiter aufzustellen." In der Brückenmaßnahme vertiefte sie deshalb ihre Kenntnisse in der Buchhaltung. Berufsbezogenes Deutsch und Bewerbungscoachings standen ebenfalls auf dem Programm. „In Deutschland sind Bewerbungsunterlagen sehr wichtig, besonders das Anschreiben. Wenn Sie neu nach Deutschland kommen und nicht genau wissen, wie man solche Texte formuliert, haben Sie wenig Chancen."

Nach fünf Monaten intensiven Lernens hatte Ayse Terkes ein Zertifikat über die Teilnahme an der Brückenmaßnahme in der Tasche. Es hat sich für sie gelohnt: Ein halbes Jahr später fand sie einen Job bei einer großen Non-Profit-Organisation in Frankfurt – eine ganz andere Branche als das Bankwesen, in dem sie viele Jahre beschäftigt war, doch auch in ihrem neuen Job jongliert sie mit Zahlen: „Ich bin dem Bereich Statistik und Finanzen treu geblieben." Neu war für sie dagegen manches im deutschen Arbeitsleben. Im Vergleich zur Türkei sei es in Deutschland einfacher, Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, meint Terkes und verweist auf das deutsche Modell der Elternzeit. Ein weiterer Punkt, der ihr aufgefallen ist, sind die Gepflogenheiten im alltäglichen Umgang. „Meine deutschen Kolleginnen und Kollegen sagen, was sie denken. Aber daran habe ich mich gewöhnt, das stört mich überhaupt nicht."

Nach dem Ende der Probezeit bekam Ayse Terkes sofort einen unbefristeten Vertrag und sieht in ihrem Job viele Entwicklungsmöglichkeiten. „Ich bin sehr zufrieden und möchte mich weiterbilden und zum Beispiel Programmiersprachen für Datenbanken lernen." (fe)

Die Brückenmaßnahme „Ready – Steady – Go!" wurde als Beispiel für „Good Practice" von IQ ausgezeichnet.

Mehr Informationen finden Sie hier:
https://www.netzwerk-iq.de/publikationen/iq-good-practice.html

https://www.berami.de/ready-steady-go/

INTERVIEW

„ICH HABE EINEN GUTEN WEG GEFUNDEN“

DIE ARCHITEKTIN EVY GIL KAM VOR DREI JAHREN AUS COSTA RICA NACH DEUTSCHLAND. IM TANDEM MIT IHREM MENTOR CHRISTIAN Z. MÜLLER LERNTE SIE DURCH DIE MENTORING-PARTNERSCHAFT AUGSBURG DIE DEUTSCHE ARBEITSWELT KENNEN. HEUTE ARBEITET SIE IN EINEM BÜRO FÜR INNENARCHITEKTUR.

Wie ist es dazu gekommen, dass Sie an dem Mentoring-Programm teilgenommen haben?

Evy Gil: Ich habe in Costa Rica an der Universität Hispanoamericana in der Hauptstadt San José Architektur studiert. Abgeschlossen habe ich mit einem Lizentiat der Architektur. Nach Deutschland bin ich vor drei Jahren aus familiären Gründen gekommen. Ich war in einem Deutschkurs, als ich von einem anderen Schüler erfahren habe, dass es das Mentoren-Programm gibt und mich anmeldete. Ich wollte in Deutschland wieder in meinem Beruf arbeiten und den Arbeitsalltag kennenlernen. Welche Vorschriften gibt es hier beim Bauen? Wie ist der Geschmack in Deutschland? Durch Anne Pawletta und ihr Team der Mentoring-Partnerschaft habe ich die notwendige Unterstützung bekommen, um mein berufliches Ziel mit dem Mentor zu konkretisieren.

Christian Z. Müller: Unser Architekturbüro hat schon einmal an dem Programm teilgenommen. Ein Architekt aus der Ukraine hat sich bei uns angeschaut, wie die Arbeit in Deutschland läuft. Wie sieht ein normaler Bürotag aus? Kommt man um sechs oder zehn, wann macht man Mittag, wie arbeitet man überhaupt? Welche Software wird eigentlich in Deutschland verwendet? Das A und O ist natürlich auch, die deutsche Fachsprache zu lernen. Unsere Erfahrungen mit dem Mentoring-Programm waren sehr gut. Deshalb haben wir uns in der nächsten Runde erneut beworben und sind mit Frau Gil zusammengekommen.

Wie funktioniert die Zusammenarbeit bei dem Programm?

Müller: Bei der Auswahl lernen wir die konkreten Kandidatinnen und Kandidaten noch nicht kennen, sondern sehen nur das Profil. Was alle Berufe im Bereich Architektur, Innenarchitektur und Bauingenieurwesen verbindet ist, dass wir zeichnen können müssen, also Programme zum computer-aided design beherrschen. Wenn ich im Profil lese, dass jemand Architektin ist, weiß ich, was die Person kann, um ins Berufsleben in Deutschland einzusteigen. Leute, die eine solche Ausbildung haben, passen eigentlich überall auf der Welt zu Jobs in Design und Bauwesen.

Gil: Als Architektin habe ich mich in Costa Rica auf moderne, ökologisch nachhaltige Designs in tropischer Umgebung spezialisiert. Hierfür habe ich internationale Design Awards bekommen. Darüber hinaus habe ich begonnen, einzelne Projekte im Bereich Interior Design umzusetzen. Durch das Mentoring und weiterführende Gespräche habe ich einen sehr guten Einblick bekommen, wie Architektur in Deutschland funktioniert. Dazu zählen die verschiedenen Bauphasen, vielfältige Vorschriften, Fachtermini, gängige Softwarelösungen und die spezifischen Ansprüche der Kunden.

Welche Unterschiede sind Ihnen, Frau Gil, zwischen dem Arbeiten in Deutschland und Costa Rica aufgefallen?

Gil: Es ist eine ganz andere Atmosphäre in Costa Rica. Wir sind sehr locker und zwanglos, reden viel auf der Arbeit. Die Deutschen sind sehr diszipliniert und versuchen, Arbeiten immer pünktlich zu erledigen. Ich finde es toll, wie hier gearbeitet wird. Ich lerne enorm viel.

Sind Ihnen weitere Unterscheide aufgefallen?

Gil: In Costa Rica haben wir nicht vier Jahreszeiten, sondern nur Sommer. Deshalb kann bei uns das ganze Jahr gebaut werden.

Was haben Sie von Frau Gil über die Arbeitswelt in Costa Rica gelernt, Herr Müller?

Müller: In Costa Rica kann man in der Tat das ganze Jahr bauen, weil es keinen Winter gibt. Ganz viele Regeln zum

© Evy Gil

Christian Z. Müller und Evy Gil

„DURCH DAS MENTORING HABE ICH GEMERKT, DASS ICH MICH VOLL AUF INTERIOR-DESIGN KONZENTRIEREN MÖCHTE. HIER KANN ICH MEINE STÄRKEN OPTIMAL EINSETZEN."

Bauen kommen in Deutschland einfach daher, dass wir hier Minustemperaturen haben. Es ist mir bewusst geworden, dass das Entwerfen in Deutschland oder Polen anders ist als in Costa Rica oder Panama. Wir haben eine Wärmeschutzverordnung, eine Energieeinsparverordnung und eine Bauordnung, in der ganz detailliert geregelt ist, was man darf und was nicht. Jedes Gesetz ist zugleich ein Verbot und dann gibt es noch zahlreiche DIN-Normen.

Ist das Bauen in Costa Rica weniger bürokratisch?

Gil: Bürokratie beim Bauen kenne ich aus meiner Heimat auch. Der Boden ist je nach Ort sehr unterschiedlich. In San José ist es nicht der gleiche wie an der Küste. Wir müssen vor dem Bauen die Bodenbeschaffenheit genau untersuchen und entscheiden, welche Baustoffe wir einsetzen, damit die Fundamente tragen. Das ist alles von den Behörden geregelt. Außerdem haben wir fast jeden Tag Erdbeben und müssen deshalb mit flexiblen Baumaterialien arbeiten. Auch dazu gibt es Vorschriften.

Wie hat Ihnen Herr Müller geholfen, sich in der Arbeitswelt in Deutschland zurechtzufinden?

Gil: Er hat mir zum Beispiel das Programm ArchiCAD gezeigt, das in Architekturbüros hier sehr weit verbreitet ist. Das hat mir bei meiner Stellensuche sehr geholfen.

Haben Sie Ihr Diplom aus Costa Rica in Deutschland anerkennen lassen?

Gil: Ich habe mein Abschlusszeugnis der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen bei der Kultusministerkonferenz vorgelegt. Diese hat es bewertet und festgestellt, dass mein Abschluss aus Costa Rica einem deutschen Hochschulabschluss auf Bachelor-Ebene entspricht.

Wo arbeiten Sie jetzt?

Gil: Ich arbeite jetzt in einem Innenarchitekturbüro in Augsburg. Ich habe gemerkt, dass das ein guter Weg für mich ist, meine Qualitäten als Designerin einzusetzen. Die Möglichkeiten sind sehr vielfältig. Die Firma, in der ich arbeite, verkauft Designermöbel und macht Lichtplanung. Ich bin sehr glücklich mit dieser Entscheidung. Herr Müller hat mich sehr dabei unterstützt, diese Richtung einzuschlagen. In den Gesprächen mit ihm habe ich viel über meine Möglichkeiten erfahren. Letztlich habe ich durch das Mentoring-Programm gemerkt, dass ich mich voll auf Interior-Design konzentrieren möchte, denn hier kann ich meine Stärken optimal einsetzen.

Wie lange hat die Stellensuche gedauert?

Gil: Nicht lange. Ich habe mich auf eine einzige Stelle beworben und bekam eine Zusage. (fe)

Die Mentoring-Partnerschaft in Augsburg und München verbindet seit 2013 Fachkräfte aus dem Ausland mit Mentorinnen und Mentoren aus der Region mit dem gleichen beruflichen Hintergrund. Ziel des Programms: informelle Hürden bei der Suche nach einer adäquaten Arbeitsstelle in Deutschland überwinden. In den Tandems können sich Mentees mit ihrer Mentorin bzw. ihrem Mentor u.a. über berufliche Netzwerke, Bewerbungsstrategien und die Anforderungen der jeweiligen Branche austauschen.

Weitere Informationen zum Programm: www.migranet.org/mentoring

ALAA GEHT IHREN WEG

SPRACHLICHE QUALIFIZIERUNGSANGEBOTE UNTERSTÜTZEN PÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE AUS DEM AUSLAND DABEI, IHRE BERUFSBEZOGENEN DEUTSCHKENNTNISSE AUSZUBAUEN. EIN BERICHT AUS DER PRAXIS DES INTEGRIERTEN FACH- UND SPRACHLERNENS DER AWO BIELEFELD.

Cathrin Thomas

Das IQ Teilprojekt des Landesnetzwerkes NRW „Sprachqualifizierungen für das pädagogische Arbeitsfeld und IFSL“ bietet pädagogischen Fachkräften aus dem Ausland die Möglichkeit, ihre berufsbezogenen Deutschkenntnisse auszubauen. Das Teilprojekt knüpft an die langjährig im IQ Kontext entwickelte Expertise im Feld „Berufsbezogenes Deutsch“ und „Integriertes Fach- und Sprachenlernen“ (IFSL) an. Es ist in der Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt KV Bielefeld e. V..

Mit den Angeboten des IQ NRW Projekts werden pädagogische Fachkräfte aus dem Ausland beim Ausbau ihrer berufsbezogenen Deutschkenntnisse unterstützt, etwa um den Einstieg in das pädagogische Arbeitsfeld in Deutschland zu finden oder um ihre berufliche Situation qualifikationsentsprechend zu verbessern. Unter den Teilnehmenden befinden sich z.B. Lehrerinnen und Lehrer, Erzieherinnen und Erzieher sowie sozialpädagogische und sonderpädagogische Fachkräfte aus dem Ausland. Hintergrund der Begleitung durch das Projekt ist, dass sich einerseits die Arbeitsaufnahme vieler pädagogischer Fachkräfte in ihrem ursprünglichen Beruf als Erzieherin bzw. Erzieher oder als Lehrerin bzw. Lehrer schwierig gestaltet, da häufig die ursprüngliche pädagogische Ausbildung bzw. Qualifikation in Deutschland nicht oder nur teilweise anerkannt wird. Das bedeutet für viele Menschen, dass sie einen langen Weg der Aus-, Fort- und Weiterbildung vor sich haben, bevor sie in ihrem Beruf in Deutschland tätig werden können, oder sie sich möglicherweise beruflich umorientieren müssen.

Außerdem treffen sie auf hohe sprachlich-kommunikative Anforderungen am Arbeitsplatz. Aus Kitas und Schulen wird häufig berichtet, dass selbst gut ausgebildete ausländische Fachkräfte, die das Sprachniveau B2 oder C1 nachweisen können, mit den Anforderungen am Arbeitsplatz zu kämpfen haben und viel Zeit und praxisbezogene Unterstützung benötigen, um ihre Deutschkenntnisse weiter zu entwickeln. Die berufsbezogenen Basissprachkurse, wie sie durch die Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung (DeuFöV) vorgehalten werden, können diese spezifischen Bedarfe nicht aufgreifen.

Hier setzt das Bielefelder IQ Teilprojekt an: Die Teilnehmenden können flexible und bedarfsgerechte Angebote zum Ausbau ihrer berufsbezogenen Deutschkenntnisse für das pädagogische Arbeitsfeld wahrnehmen: Etwa spezielle, auf das Berufsfeld ausgerichtete Deutschkurse (berufsbegleitend oder in Voll-/ Teilzeit) sowie Intensivtrainings (z.B. zum Thema Schreiben oder Aussprache) in den Ferien oder am Wochenende. Durch das Bielefelder Sprachcoaching werden die Teilnehmenden besonders flexibel im Sinne der „Hilfe zur Selbsthilfe“ beim Deutschlernen unterstützt. Flexible Präsenzangebote und digital gestützte Lernformate sprechen sonst nur schwer erreichbare Zielgruppen an (wie etwa Vollzeitberufstätige, Alleinerziehende und Mütter kleiner Kinder). Seit 2018 wurden 35 Mal die kursförmigen Qualifizierungsbausteine durch Teilnehmende wahrgenommen, bisher 21 mal wurde das Sprachcoaching abgerufen und 14 mal andere Angebote (Intensivtrainings etc.) genutzt.

KLARE BERUFLICHE PERSPEKTIVE

Eine der Teilnehmerinnen ist Alaa Masalati. Sie kam 2015 nach Deutschland und arbeitete zuvor in Syrien als Französischlehrerin. Im September 2018 nahm sie an der Sprachqualifizierung teil und absolvierte verschiedene Qualifizierungsbausteine des Teilprojektes. Von der Sprachqualifizierung für das pädagogische Berufsfeld erfuhr sie im Rahmen eines Termins bei der Anerkennungsberatung des Trägers MOZAIK in Bielefeld. Durch die Beratung wurde ihr klar, dass sie aufgrund des Fehlens eines zweiten Unterrichtsfaches ohne ein erneutes Studium nicht als Lehrerin in NRW arbeiten kann. An dieser Stelle half ihr die Eingangsberatung des Projektes und ihr wurde deutlich, dass jede

© WHKT

IFSL-Praxis

Alaa Masalati
ist Lehrerin aus Syrien.
Sie nahm an der Sprachqualifizierung teil und arbeitet seit April bei einem sozialen Projekt.

Entscheidung gute berufsbezogene Deutschkenntnisse erfordert. Entsprechend entschied Alaa Masalati sich, verschiedene Qualifizierungsbausteine des Projektes wahrzunehmen.

Die Projektangebote eröffneten ihr durch die praxisorientierte Vermittlung sprachlicher und fachlicher Lerninhalte eine gute Möglichkeit, sich beruflich in Deutschland zu orientieren und ihre eigenen Möglichkeiten einzuschätzen. Sie verbesserte nicht nur ihr berufsbezogenes Deutsch, sondern bereitete sich auf vielfältige Weise auf ihre künftige Arbeitswelt vor. Es wurde gemeinsames Lernen erprobt, über Partizipation und Kinderrechte gesprochen, die Begleitung von Kindern bei der Wochenplanarbeit und das Heranführen von Kindern zur eigenständigen Bearbeitung von Hausaufgaben geübt. Dadurch ergab sich für Alaa Masalati eine klare berufliche Perspektive: Sie begann, sich auf Stellenangebote in sozialen Projekten zu bewerben, und führte Anfang 2019 die ersten Bewerbungsgespräche, die leider nicht in einer Einstellung mündeten.

Doch schon im März 2019 kam ein sozialer Träger, bei dem sie sich zunächst erfolglos beworben hatte, erneut auf sie zu. Im Zuge eines neuen sozialen Projektes erinnerte man sich an sie und bat sie, sich erneut zu bewerben. Gut vorbereitet gelang es: Am 1. April 2019 startete Alaa Masalati in ihren ersten Arbeitstag.

Sie verließ das IQ NRW Teilprojekt mit dem Wissen, dass sie nun berufsbegleitend viele Angebote des Projekts nutzen kann. Einen ersten Termin zum Sprachcoaching plant sie bereits: Ihre erste Aufgabe in ihrem neuen Job ist es, deutsche Texte zu erstellen. Vom Sprachcoaching erhofft sie sich Tipps und Tricks, wie sie Deutschlernen parallel zum Einstieg in ihre neue Stelle selbst organisieren kann, um den beruflichen Anforderungen gerecht zu werden.

Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration wie diese zeigt, dass Angebote mit einer Verzahnung von fachlichen und sprachlichen Lerninhalten zielführend sind. Flexible, bedarfsgerechte Angebote, die in verschiedenen Phasen abrufbar sind, unterstützen Menschen dabei, ihren Berufsweg langfristig zu planen. Besonders wirksam werden diese Angebote, wenn sie – wie im IQ Projekt in Bielefeld – sowohl berufsbegleitend als auch in Voll- oder Teilzeit genutzt werden können.

IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch:
https://www.netzwerk-iq.de/berufsbezogenes-deutsch/fachstelle-berufsbezogenes-deutsch.html

Landesnetzwerk NRW:
www.iq-netzwerk-nrw.de

Teilprojekt: IQ NRW – Sprachqualifizierungen im Berufsfeld Pädagogik und Integriertes Fach- und Sprachlernen (IFSL)

Teilprojekt: IQ NRW – OnTOP2|HN Brückenmaßnahme für zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker in sozialen und pädgogischen Fachdisziplinen in NRW:
www.iq-netzwerk-nrw.de/socon-ontop2

Teilprojekt: IQ NRW – OnTOP/THK: Qualifizierungsprogramm für zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker in NRW – Schwerpunkt Soziale Arbeit und Kindheitspädagogik:
www.th-koeln.de/ontop-thk

Cathrin Thomas
ist Mitarbeiterin der Arbeiterwohlfahrt Bielefeld e.V., die verantwortlich ist für das IQ NRW Teilprojekt Sprachqualifizierungen im Berufsfeld Pädagogik und Integriertes Fach- und Sprachlernen (IFSL).

© AWO Bielefeld

PRAXIS

„DER PROZESS HAT UNS DIE AUGEN GEÖFFNET“

HANSA-TAXI SUCHTE NACH EINEM SIMPLEN SPRACHKURS – UND BEKAM DANK IQ EINEN UMFANGREICHEN BERATUNGSPROZESS. HEUTE SETZT DAS HAMBURGER UNTERNEHMEN AUF INTEGRATIVE MASSNAHMEN UND EINE INNOVATIVE WILLKOMMENSKULTUR.

Zwei Drittel der Taxifahrerinnen und -fahrer bei Hansa-Taxi haben einen Migrationshintergrund. Zudem registriert das Hamburger Unternehmen seit einigen Jahren eine deutliche Zunahme an zugewanderten Bewerberinnen und Bewerbern. Obwohl das Taxiunternehmen dringend Nachwuchs sucht, musste es trotzdem viele abweisen. Um dies zu ändern und Hansa-Taxi bei der Rekrutierung von passenden Fachkräften mit Migrationshintergrund besser aufzustellen, wird es seit 2017 von dem IQ Projekt „migration.works“ von basis & woge e. V. begleitet.

Als Gründe für die abgelehnten Bewerbungen nennt Projektleiter Thomas Panknin von Hansa-Taxi in erster Linie die mangelnden Sprachkenntnisse, die nicht bestandenen Aufnahmetests und den schlechten Verlauf von Bewerbungsgesprächen. „Zudem verfügen viele nur über mangelnde regionale Kenntnisse. Wir sind aber in ganz Norddeutschland unterwegs. Unsere Fahrer müssen die ungefähre Lage der wichtigsten Städte und Flüsse kennen – auch ohne Navi.“ Doch viele Bewerberinnen und Bewerber wüssten nicht, wo beispielsweise Ost- und Nordsee liegen. Weitere Probleme ergeben sich auch im täglichen Miteinander – zum Beispiel bei der Begrüßung, im Umgang miteinander oder im Serviceverhalten gegenüber den Fahrgästen: „Einmal kam es beispielsweise zu der Situation, dass ein Fahrer sich geweigert hat, eine Fahrt fortzuführen, weil sich ein Pärchen im Taxi geküsst hat“, sagt Panknin und schmunzelt.

Anfang 2017 suchte Panknin nach möglichen Unterstützungsangeboten und erkundigte sich beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). „Unsere Idee war es, dass ein Deutschkurs das Problem lösen könnte“, erklärt Panknin. Das BAMF vermittelte ihn direkt an das IQ Netzwerk Hamburg. Seitdem ist viel passiert.

Die heutige Unterstützung und Maßnahmen gehen weit über die ursprüngliche Idee von Sprachkursen hinaus und setzen komplett anders an. Die Koordination des IQ Netzwerks Hamburgs holte hierfür die Expertinnen und Experten für interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung mit ins Boot – das Team von migration.works. Beim ersten gemeinsamen Beratungsgespräch mit dem Vorstand, Aufsichtsrat und Schiedsausschuss von Hansa-Taxi ging es zunächst um eine begriffliche Klärung: Was sind Geflüchtete, was Migrantinnen und Migranten und was bedeuten Sprache und Verstehen? Zudem wurden die Unterstützungsmöglichkeiten und Arbeitsweise von migration.works vorgestellt. Schnell war klar, dass man zusammenarbeiten wollte. Es folgte eine ausführliche Praxiserhebung: „Die ersten Monate haben wir umfangreiche Analysen bei Hansa-Taxi durchgeführt“, erklärt Birte Weiß, Projektleiterin von migration.works. „Wir haben an Schulungen und Tests im Schulungszentrum von Hansa-Taxi teilgenommen, Unterrichtsmaterialien gesichtet sowie Gespräche mit Schulungsteilnehmenden und Dozierenden geführt.“ In ausführlichen Beratungsgesprächen vor Ort wurden geeignete Maßnahmen entwickelt.

OFFEN FÜR EINEN KURSWECHSEL

Hansa-Taxi 211 211 ist eine Genossenschaft aus mehr als 400 selbständigen Taxi-Unternehmen mit rund 800 Fahrzeugen. Mehr als 1.500 Taxifahrerinnen und Taxifahrer sind Angestellte der genossenschaftlichen Taxi-Unternehmerinnen und -Unternehmer. Die Schulung bezüglich Taxischein und Funkschein erfolgt im hauseigenen Ausbildungszentrum. Doch seit fast zwei Jahren wird es für das Unternehmen immer schwieriger, geeignete Mitarbeitende zu finden. „Wenn ich dann eigentlich gute Leute gehen lassen muss, weil sie die Prüfungen nicht bestehen, ist das natürlich eine Katastrophe“, erklärt Panknin. Der erfahrene Projektleiter kann einfach nicht verstehen, warum so viele

© Oliver Tjaden/BASFI

Im Mai besuchte Dr. Melanie Leonhard (li.) den Taxischeinkurs von Hansa-Taxi. Dabei lernte die Hamburger Senatorin für Arbeit, Soziales, Familie und Integration auch Sara Abebe (re.) aus Äthiopien kennen. Die zukünftige Taxifahrerin ist ein echtes Vorbild. Denn nur vier Prozent aller Hansa-Taxis in Hamburg werden von Frauen gesteuert.

durch die Prüfungen fallen: „Mir war damals noch nicht klar, was es bedeutet als Nicht-Muttersprachler eine schriftliche Prüfung mitzumachen. Dass Menschen mit Deutsch als Zweitsprache einfach länger brauchen, um eine Prüfungsfrage überhaupt zu verstehen, geschweige denn zu beantworten."

Heute setzt das Unternehmen mit Unterstützung von migration.works auf sprachsensible Qualifizierungen und nimmt zunächst bei der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch an einer entsprechenden Schulung teil. Um die speziellen Bedürfnisse von Menschen mit Deutsch als Zweitsprache besser berücksichtigen zu können, müssen Taxischein-Schulungen und Funkunterricht umstrukturiert werden. Seit Mai finden die entsprechenden Schulungen der Trainerinnen und Trainer statt. Für die Kursteilnehmenden begleitet migration.works die Entwicklung lernunterstützender Materialien. Das Ziel: die Durchfallquote insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund verringern und Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt abbauen. „Dank neu entwickelter, integrativer Maßnahmen bietet Hansa-Taxi zukünftig eine innovative Willkommenskultur und konnte sich als attraktiver Arbeitsgeber neu positionieren", erklärt Weiß. „Für Menschen mit Migrationshintergrund wurde zugleich der Zugang zum Hamburger Arbeitsmarkt und zu einem Arbeitgeber mit attraktiven Verdienstmöglichkeiten erleichtert." Viele der Kursteilnehmenden bei Hansa-Taxi haben vorher in Aushilfstätigkeiten gearbeitet – als Pizzafahrer oder Kurier.

„Der Prozess hat uns als Unternehmen die Augen geöffnet", erklärt Panknin. „So konnten wir erst die Hintergründe für einige Problemstellungen verstehen, reflektieren und einen komplett neuen Weg beschreiten." Das Unternehmen plant weitere Maßnahmen zur besseren Integration seiner vielfältigen Belegschaft. (md)

migration.works

„migration.works" von basis & woge e. V. ist ein Teilprojekt im IQ Netzwerk Hamburg und verfügt über langjährige Erfahrungen in der Schulung von Arbeitsmarktakteurinnen und -akteuren. Denn beim Zugang zu Ausbildung, Arbeit oder Qualifizierungen haben Migrantinnen und Migranten immer wieder mit Hindernissen zu kämpfen. Um mögliche Barrieren abzubauen, schult das Team zu den Themen Migration und Antidiskriminierung. Zielgruppe sind Mitarbeitende der Arbeitsverwaltung, kleine und mittelständische Unternehmen (KMU), Innungen und Kammern sowie kommunale Akteure. Das Team entwickelt praxisspezifische Handlungsempfehlungen, Schulungskonzepte, Expertisen und Arbeitsmaterialien. Wichtiger Orientierungsrahmen ist dabei das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie Fälle aus der Antidiskriminierungsberatung des Trägers. Die Praxishandreichungen wie Wörterbücher in leichter Sprache oder Visualisierungshilfen werden bundesweit eingesetzt und wurden 2017 als „IQ Good Practice" ausgezeichnet.

Kontakt:

IQ Teilprojekt „migration.works"
basis & woge e. V.
Steindamm 11
20099 Hamburg

Eliza-Maimouna Sarr / Philipp Dorestal
040-398426-49 / -56
eliza.sarr@basisundwoge.de
philipp.dorestal@basisundwoge.de

ARBEITSWELTEN SIND SPRACHWELTEN

DAS FAMILIENGEFÜHRTE LOGISTIKUNTERNEHMEN DACHSER HAT STANDORTE AUF DER GANZEN WELT. ALLEIN IN DER BREMER NIEDERLASSUNG ARBEITEN MENSCHEN AUS 24 NATIONEN ZUSAMMEN. WIE GELINGT DAS? UND WAS, WENN ES DOCH MAL MIT DER SPRACHE HAPERT? DER LOGISTIKER SETZT AUF SPRACHCOACHING AM ARBEITSPLATZ UND HANDREICHUNGEN IN EINFACHER SPRACHE. UNTERSTÜTZUNG FAND DAS UNTERNEHMEN BEIM IQ NETZWERK BREMEN.

Wie jeder Arbeitsbereich hat auch die Welt der Logistik ihre eigene Sprache. Für Menschen, die lange in dem Bereich tätig sind, ist sie selbstverständlich. Für Fachfremde und diejenigen, die neu hinzukommen, ist es anfangs schwierig, in dieser Arbeits- und Sprachwelt zurechtzukommen: Die Kommunikation in der Lagerhalle ist meist knapp. Oft geht es schnell, die Lageristen müssen auf kurze Zurufe zügig reagieren. Gerade für Nicht-Deutschmuttersprachlerinnen und -muttersprachler kann dies eine Herausforderung sein.

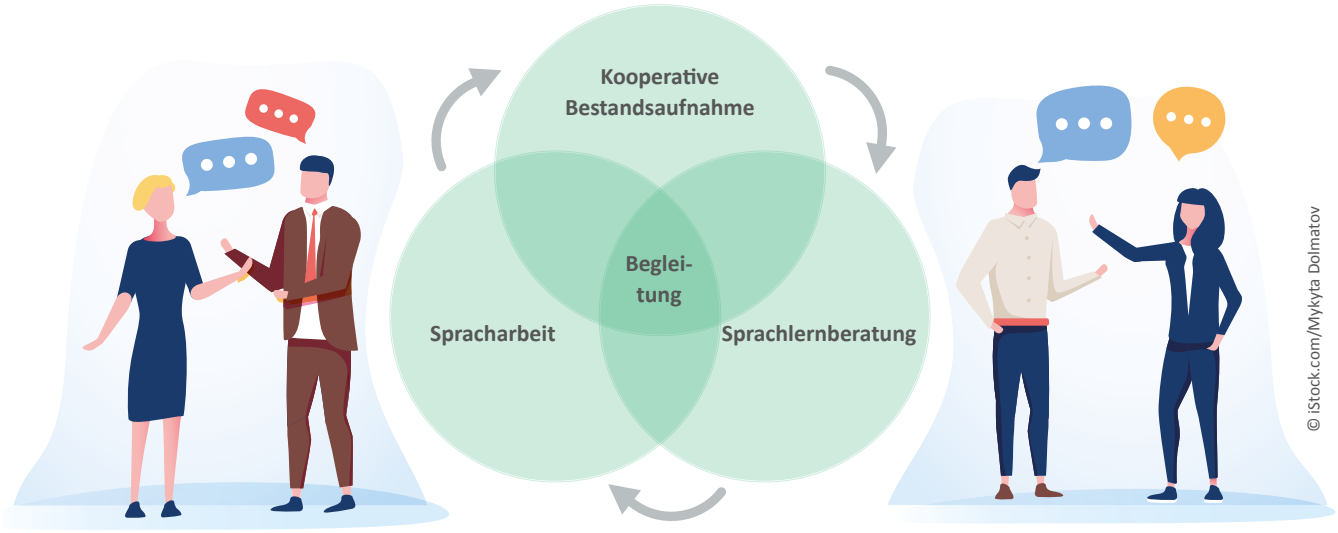
„Wir sind in den letzten Jahren wacher geworden“, erinnert sich Barbara Fischer, Human Resources Manager bei Dachser in Bremen. „2015 gab es einen großen Bedarf – geflüchtete Menschen suchten nach Beschäftigung, und bei uns machte sich der Fachkräftemangel bemerkbar. Das wollten wir zusammendenken.“ Klar ist dem Unternehmen Dachser: „Die Integration des Personals soll nicht an der Sprache scheitern. Unsere Angestellten sind motiviert, fühlen sich zugehörig und sind tolle Menschen. Nur im Kommunikationsablauf lief es manchmal holprig. Da wollten wir was machen.“

Über eine Informationsveranstaltung im Bremer „Aus- und Fortbildungszentrum – AFZ“ wurde Dachser auf die Angebote des IQ Netzwerks aufmerksam – individuelle, sprachsensible Begleitung auf den Arbeitsbereich zugeschnitten. Der Logistiker hatte sich bereits länger nach passenden Sprachkursen umgesehen, um die Mitarbeitenden bei der Kommunikation zu unterstützen. Aber die angebotenen Deutschkurse waren allgemeinsprachlich und nicht fachspezifisch auf den Arbeitsbereich Logistik ausgelegt.

Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit sprachlichen Schwierigkeiten zu unterstützen, begleitete Sprachcoach Johanna Sievers vom IQ Netzwerk Bremen zwei Lageristen jeweils zwölf Stunden an ihrem Arbeitsplatz in der Halle. Durch die Begleitung direkt am Arbeitsplatz erlebt ein Coach die kommunikativen Anforderungen an die Mitarbeitenden unmittelbar und kann auf Wunsch auch Vorgesetzten und Kollegen Tipps geben, wie sie ihren eigenen Beitrag zur Verständigung leisten können.

Ein entscheidender Unterschied zum herkömmlichen Sprachkurs: Sprachcoaching ist kein Unterricht. Der Sprachcoach hat kein Buch mit Lektionen, ist keine Lehrkraft, sondern steht unterstützend zur Seite. „Damit verstoße ich anfangs häufig gegen die Erwartungen, weil ich keine Lösungen dabei habe“, erzählt Sievers, „beim Sprachcoaching gibt es weder richtig noch falsch. Wir gestalten das Coaching so, dass die Teilnehmenden selbst die für sie passende Lösung und Anwendung finden.“ Und diese sind je nach Teilnehmendem verschieden: „Es gibt keinen Schlüssel, der überall passt, da jedes Unternehmen und jeder Mensch unterschiedlich ist.“ Ein Prozess, der Geduld, Offenheit und Reflexionsfähigkeit bei Coach und Coachee erfordert.

Das Coaching orientiert sich an einem festen Schema: kooperative Bestandsaufnahme, Sprachlernberatung und Spracharbeit. In der kooperativen Bestandsaufnahme erfassen Coach und Coachee die Gesamtsituation und die Ziele. In welcher konkreten Situation ist es schwierig? Was möchte die gecoachte Person erreichen? Wichtig: Die Fachkraft muss ihre Ziele selbst formulieren. Realistisch und überprüfbar müssen sie sein, damit am Ende des Coachings nicht mehr Fragen als Erfolge stehen. Und der Coachee muss sich seiner Stärken bewusst werden: Was kann ich gut? Worauf kann ich aufbauen?



© iStock.com/Mykyta Dolmatov

Die Erarbeitung von Lernstrategien hilft den Coachees, sich zu fokussieren und eigene Lernprozesse zu optimieren. Häufig geht es dabei um die Aneignung von Fragemitteln: Wie frage ich nach? Wie werde ich schnell genug, um meine Frage rechtzeitig zu stellen?

Kommunikation ist mehr als die korrekte Aneinanderreihung von Wörtern. Kommunizieren ist soziales Handeln. So kann es passieren, dass Menschen Fragen nicht formulieren, weil es sie sprachlich überfordert, sondern weil es in einigen Ländern als respektloses Verhalten gegenüber Vorgesetzten gilt. In Deutschland wird Fragen dagegen als Zeichen von Engagement und Verantwortungsgefühl empfunden. Auch diese Aspekte erhalten während der individuellen Begleitung Raum.

Bei der Spracharbeit wird es konkret. Das kann die Verwendung des Konjunktivs sein oder – wie bei Dachser – der aktive Umgang mit Computer- und Scansystemen.

EINFACHE SPRACHE – EIN GEWINN FÜR ALLE

Mittlerweile hat Dachser mit IQ mehrere innerbetriebliche Handreichungen in einfache Sprache übersetzt: Neben dem klar verschlagworteten Leitbild liegen u.a. Brandschutz- und Sicherheitsanweisungen in einfacher Sprache vor.
„Sobald wir die Informationen zur betrieblichen Altersvorsorge in einfacher Sprache an die Mitarbeitenden rausgeschickt hatten, gab es viel mehr Interessensbekundungen“, erzählt Fischer, und das nicht nur von internationalen Mitarbeitenden.

Texte müssen nicht kompliziert sein, um Inhalte korrekt widerzugeben. „Auch für uns war es toll zu sehen, was alles möglich ist: Was kann ich noch wegnehmen und die Aussage des Satzes gleichzeitig erhalten? Schließlich war der Satz kurz und klar – ohne eine verkümmerte Sprache zu haben – und alle haben den Inhalt verstanden. Diese Erfahrung und den Umgang mit Sprache kann man gut in den Alltag überführen“, so Fischer.

SPRACHPATEN AUSBILDEN – SPRACHCOACHING VERSTETIGEN

Als nächsten Schritt plant Dachser die Ausbildung von Sprachpaten. Durch eine Schulung werden Mitarbeitende zu Ansprechpersonen im Betrieb und zu Botschafterinnen bzw. Botschaftern der Sprache. So wird Umgang mit verständlicher Sprache zu einem selbstverständlichen Geben und Nehmen.

„Wir müssen viel mehr für unsere Mitarbeitenden tun, um sie zu halten und zu integrieren. Das Wertvollste, was ein Unternehmen haben kann, sind gut eingearbeitete, langjährige Mitarbeitende, die sich wohl fühlen – dabei ist es egal, ob Deutschmuttersprachlerin bzw. -muttersprachler oder nicht. Essenziell für die Integration neuer Kolleginnen und Kollegen ist Sensibilität, ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, Dinge klar und geduldig zu erklären, sie gegebenenfalls zu wiederholen, sich Zeit bei der Einarbeitung zu nehmen. Grundsätze wie ‚Onboarding‘ müssen mehr als Schlagworte sein“, ist Fischer überzeugt.

Aber nicht nur die Technik muss erklärt werden. Neben Fragen zu IT und Maschinen gibt es den sozialen Kontext: „Wo befindet sich die Mensa, wer sind die zuständigen Ansprechpersonen, wie heißen die Kolleginnen und Kollegen. Das darf nicht zu anonym sein.“

Und diese ganzheitliche Einarbeitung und Integration betrifft nicht nur Geflüchtete und Zugewanderte. Es ist egal, wo Menschen herkommen. (mb)

AUCH UMWEGE FÜHREN ZUM ZIEL

DIE QUALIFIZIERUNGSBERATUNG DES INTERKULTURELLEN BILDUNGSZENTRUMS MANNHEIM UNTERSTÜTZT RATSUCHENDE BEI DER BERUFLICHEN ORIENTIERUNG, ZEIGT QUALIFIZIERUNGSWEGE UND WEITERE UNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE AUF – UND GEHT DABEI AUCH UNGEWÖHNLICHE WEGE.

Alle Ratsuchende mit Berufs- oder Studienabschlüssen sollen bei der Erarbeitung einer beruflichen Perspektive unterstützt und bei der Arbeitsmarktintegration begleitet werden. Diesen Anspruch hat die IQ Qualifizierungsberatung des Interkulturellen Bildungszentrums Mannheim gGmbH (ikubiz). Ein Teil der Ratsuchenden kann in IQ Angebote vermittelt werden. Es gibt allerdings auch viele Ratsuchende, für die keine passenden Angebote in Frage kommen oder überhaupt existieren.

Hier setzt die Beratung des ikubiz an: Die Beraterinnen sind in der Region sehr gut vernetzt – mit der Arbeitsmarktverwaltung, Kammern, Bildungsträgern und auch vielen Firmen. Der Pool an Unternehmen, mit denen ikubiz kooperiert, wächst ständig. Entweder melden sich diese bei der Beratungsstelle, oder die Beraterinnen gehen im Rahmen einer „Kaltakquise“ auf sie zu und fragen, ob sie Möglichkeiten zur Qualifizierung und Beschäftigung bieten.

„Niemand soll auf dem Weg in Arbeit verloren gehen“, sagt Daniela Bauer, Qualifizierungsberaterin beim ikubiz Mannheim. „Auch wenn eine qualifikationsadäquate Vermittlung nicht immer direkt möglich ist, ist es unser Anliegen, die Ratsuchenden auf ihrem Weg zu begleiten und nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten zu suchen.“

Die Einzelfallberatung ist geprägt von kleineren und größeren Hindernissen, die überwunden werden müssen, bevor überhaupt mit der eigentlichen Arbeit – der Vermittlung in eine passende Maßnahme – begonnen werden kann. Oftmals leisten die Beraterinnen viel mehr als die reine Beratung im Rahmen der Qualifizierung. „Die Ratsuchenden verstehen uns häufig als eine Art Lebensberatung“, sagt Gilda Zubovic-Sadri, Qualifizierungsberaterin beim ikubiz. „Wir wollen helfen und nehmen die Ratsuchenden als das wahr, was sie sind – ausgebildete Fachkräfte mit individuellen Bedarfen und Potenzialen. So unterstützen wir beispielsweise bei der Frage der Kinderbetreuung oder der Suche nach einem Sprachkursträger.“ Wie komplex die Beratung ist, zeigen Beispiele aus der Praxis.

Frau D. aus Polen ist Technikerin für Tierzuchtverfahren. Die Schwierigkeit ist, dass es keinen eindeutigen deutschen Referenzberuf gibt und sie zwar Erfahrungen als Büromitarbeiterin gesammelt, aber keine Ausbildung in diesem Bereich absolviert hat. Nach umfassender Beratung äußerte Frau D. den Wunsch, eine Ausbildung zur Erzieherin zu machen. Hierfür müsste sie im Vorhinein ein Jahr das Berufskolleg für Sozialpädagogik besuchen.

GUTE KONTAKTE

Durch die guten Kontakte der Qualifizierungsberaterin konnte Frau D. schnell ein Platz an einem Berufskolleg vermittelt werden. Um ihren Lebensunterhalt zu finanzieren, war Frau D. gezwungen, in Vollzeit zu arbeiten, was sich negativ auf ihre schulischen Leistungen auswirkte.

Als die Doppelbelastung zu viel wurde, konnte Frau D. durch die engagierte Arbeit von Daniela Bauer als Quereinsteigerin in ein Krankenhaus als Sterilisationsassistentin vermittelt werden. Dies ermöglichte Frau D. eine Vollzeitbeschäftigung, bei der sie parallel eingearbeitet und berufsbegleitend auf die Sachkundeprüfungen I und II vorbereitet werden konnte. Zwar war dies nicht der ursprünglich angestrebte Weg von Frau D., aber einer, der zu ihren persönlichen Umständen passt. Das wichtigste hierbei: Sie ist zufrieden und fühlt sich in ihrer neuen Tätigkeit wohl.
Ein weiteres Beispiel für mögliche Hindernisse auf dem Weg

© Rhita El-Kandri

Daniela Bauer (li.) und Gilda Zubovic-Sadri sind Beraterinnen beim ikubiz Mannheim.

in die qualifikationsadäquate Beschäftigung ist der Fall von Frau M., einer 52-jährige Ingenieurin aus Bulgarien. Sie spricht sehr gut Deutsch, ein ALG II-Antrag wurde bereits gestellt und ist noch in Bearbeitung. Zusätzlich zu ihrem Maschinenbaustudium hat Frau M. ein Studium als Lehrerin für technische Fächer abgeschlossen. Neben 20 Jahren Berufserfahrung in ihrem Heimatland hat sie zahlreiche Weiterbildungen und Praktika in Deutschland absolviert und mehrere Jahre als Helferin in verschiedenen Jobs gearbeitet. Seit November 2018 ist Frau M. in der Qualifizierungsberatung. Zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme war sie obdachlos, was die erste große Herausforderung darstellte.

Ohne finanzielle Unterstützung durch das Jobcenter war es für Frau M. unmöglich, die Kosten für die Übersetzung ihrer Dokumente zu tragen. Diese stellt aber die Grundlage für das Anerkennungsverfahren dar, ohne das eine weitere Qualifizierung nicht möglich ist. Hier wird die Verkettung der Umstände miteinander deutlich: Ohne Anerkennung wird die Suche nach einem qualifikationsadäquaten Job erschwert, ohne Job keine Wohnung und ohne Wohnung letztlich keine Förderung durch das Jobcenter. Dieses Beispiel macht deutlich, wie viele Stolpersteine es auf dem Weg der Anerkennung und Qualifizierung für die Ratsuchenden geben kann.

Im Fall von Frau M. war zunächst nur eine Verweisberatung an Beratungsstellen und Netzwerkpartner möglich, die bei der Vermittlung einer Wohnung sowie der Antragstellung für finanzielle Unterstützung durch das Jobcenter helfen können. Zudem wurden die Bewerbungsunterlagen von Frau M. optimiert. Derzeit kann Frau M. leider noch nicht in den akademischen Bereich vermittelt werden, aber ein Erfolg ist, dass der Geschäftsführer einer Zeitarbeitsfirma ihr eine passende Einsatzmöglichkeit in Aussicht gestellt hat.

NACH ALTERNATIVEN SUCHEN

Auftretende Schwierigkeiten im Anerkennungsverfahren beziehungsweise in der Vermittlung in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zeigt auch das Beispiel von Frau R. aus Albanien, die in ihrem Heimatland einen Bachelor in Physiotherapie abgeschlossen hat. Zur vollen Anerkennung musste Frau R. eine sechsmonatige Anpassungsqualifizierung unter Anleitung eines staatlich anerkannten Physiotherapeuten absolvieren. Eine weitere Auflage war die theoretische Unterweisung in einigen Fächern. Die Herausforderung im Fall von Frau R. bestand darin, dass weder innerhalb noch außerhalb des IQ Netzwerkes eine Qualifizierungsmaßnahme für Physiotherapeuten durchgeführt wird. Die Beraterin, Gilda Zubovic-Sadri, musste daher nach Alternativen suchen und hatte bei einem Schmerzzentrum in der Region Erfolg: Die Einrichtung bot der Ratsuchenden einen Platz im Anpassungslehrgang an und kontaktierte einen Qualifizierungsträger, der die theoretische Unterweisung durchführt. (krz)

Weitere Informationen:
http://ikubiz.de/index.php?id=111

© iStock.com/A-Digit

DURCH MITBESTIMMUNG MENSCHEN INTEGRIEREN

NACH ÜBER 50 JAHREN ZUWANDERUNG GEHÖRT DIE RECHTLICHE GLEICHSTELLUNG VON ZUGEWANDERTEN IN DER ARBEITSWELT INZWISCHEN ZUM DEUTSCHEN ALLTAG. INSTITUTIONEN DER BETRIEBLICHEN MITBESTIMMUNG KÖNNEN SCHLÜSSELINSTANZEN SEIN, UM DIE ARBEITSMARKTINTEGRATION VORANZUBRINGEN.

Manuela Maschke

„Finden Asylsuchende und Flüchtlinge erfolgreich Arbeit, dann nützt das den Aufnahmegesellschaften. Der Staat muss weniger für soziale Unterstützung ausgeben. Der soziale Zusammenhalt wird gestärkt, denn Arbeit hängt eng mit anderen Integrationsbereichen zusammen. Für jeden Einzelnen ist Zugang zum Arbeitsmarkt wichtig. Arbeit hilft, das Selbstwertgefühl wieder herzustellen. Arbeit ist entscheidend für menschliche Würde, sie erleichtert die Gesundung nach traumatischen Erlebnissen, sie ermöglicht finanzielle Unabhängigkeit.“ So steht es in der Stellungnahme des Europarates vom März 2014, im Bericht über „Flüchtlinge und das Recht auf Arbeit“.

Menschen kommen aus Kriegs- und Krisengebieten zu uns und sind teils schwer traumatisiert. Sie wirtschaftlich und sozial zu integrieren, ist keine leichte Aufgabe. Doch diese Aufgabe ist auch nicht neu.

Nach über 50 Jahren Zuwanderung gehört die rechtliche Gleichstellung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Arbeitswelt inzwischen zum deutschen Alltag. Und seit Langem ist in Betrieben und Verwaltungen der Umgang mit zugewanderten Menschen Realität. Institutionen der betrieblichen Mitbestimmung und betrieblichen Aus- und Weiterbildung können Schlüsselinstanzen sein, um die Arbeitsmarktintegration voranzubringen. Denn in Betrieben wurden zahlreiche praktische Erfahrungen im Zusammenleben und Zusammenarbeiten gesammelt. Die Protagonisten der Mitbestimmung – Betriebsräte, Gewerkschaften, Vertrauensleute und Arbeitsdirektorinnen und -direktoren – haben daran einen erheblichen Anteil und auch die betriebliche Aus- und Weiterbildung, die in Deutschland auch für gesellschaftspolitische Verantwortung von Unternehmen steht. Die Wirkung greift, wenn Menschen im Betrieb beschäftigt sind. Diese entscheidende Hürde muss erst genommen werden, um Geflüchteten eine „Identität als Arbeitnehmer“ zu geben (Kotthoff 2009, S. 329 f.).

Seit der ersten gezielten Anwerbung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den 1950er Jahren ist die arbeits- und sozialrechtliche Gleichstellung von deutschen und ausländischen Beschäftigten eine wichtige Aufgabe sozialpartnerschaftlicher Politik. 1972 wurde Integration zum Bestandteil des Betriebsverfassungsgesetzes, 1974 des Personalvertretungsgesetzes. Daraus leiten sich konkrete Aufgaben für die Interessenvertretung und für die Unternehmen ab. Diese Integrationsarbeit war und ist auch Engagement gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. Aus Gastarbeiterinnen bzw. Gastarbeitern und Geflüchteten wurden Kolleginnen und Kollegen, Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter. Gleiche Rechte gelten für alle Beschäftigten, unabhängig von ihrer Herkunft. Das Recht einen Betriebsrat zu wählen und gewählt zu werden, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb ungeachtet ihrer Staatsangehörigkeit.

Ein zentraler Schlüssel zur Gleichbehandlung in der Arbeitswelt liegt in der betrieblichen Personalpolitik. Aber strukturelle Ungleichbehandlungen in Bezug auf die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund werden kaum entdeckt. Denn nur selten werden systematisch betriebliche Personaldaten ausgewertet. Ein gutes Vorbild sind die Hüttenwerke Krupp Mannesmann. Sie legen seit geraumer Zeit einen detaillierten Bericht zur Personalstruktur vor. Neben der Personalberichterstattung gibt es einen paritätischen Ausschuss „Migration, Integration, Gleichstellung“. Er soll die Chancengleichheit und Integration von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund fördern, ebenso

wie die Gleichstellung von Frauen und Männern, Schwerbehinderten und älteren Belegschaftsmitgliedern (vgl. Dälken 2015).

Wenn (Weiter-) Bildung Integration voranbringen kann, sollten nicht nur Beschäftigte mit Migrationshintergrund als Zielgruppe anvisiert werden, sondern alle im Betrieb Beschäftigten – vor allem aber Personalverantwortliche. Mit interkulturellen Trainings und Informationen zum Thema Gleichstellung können Hintergrundinformationen vermittelt werden, die zukünftige Weichenstellungen im Betrieb beeinflussen. Bei ThyssenKrupp Steel gibt es seit Jahren eine Fortbildung zur Kulturmittlerin bzw. zum Kulturmittler (vgl. Dälken 2015).

KNOWHOW ZUR INTEGRATION

Insbesondere größere Unternehmen mit gut ausgebauter Bildungsinfrastruktur und professionellen Personalentwicklerinnen und -entwicklern bringen hervorragende Rahmenbedingungen zur Förderung von Geflüchteten mit, und sie sehen sich auch in der gesellschaftlichen Verantwortung, einen Beitrag zu leisten. Oft handelt es sich um Unternehmen, die schon lange über Bedarf für die Region ausgebildet haben. Sie bringen das heute notwendige Knowhow und auch die Routinen zur Integration von Geflüchteten mit. Das Projekt „Durchstarten mit Energie“ wurde von E.ON in Kooperation mit dem Jobcenter Essen und dem TÜV Nord Bildung entwickelt. Letzterer hat seine Ursprünge in der Bildungsinfrastruktur der montanmitbestimmten Ruhrkohle AG. „Egal wo sich die Flüchtlinge in der Förderkette befinden – sie brauchen einen kontinuierlich zur Verfügung stehenden zentralen Ansprechpartner.“ (G.I.B. 2016, S. 36) Kontinuität ist dabei ebenso wichtig wie Empathie und sozialpädagogische Kompetenz.

Viele der Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete knüpfen an Erfahrungen aus der Arbeit mit Jugendlichen mit Qualifikationsdefiziten an. Vor allem Einstiegsqualifizierungen, Sprachförderung und Brückenpraktika sind die Mittel der Wahl, um die Schwelle zu einer Erstausbildung abzusenken. So kann auf Strukturen und Knowhow zurückgegriffen werden. Eines dieser erweiterten Programme ist „Start in den Beruf“ (Müller/Schmidt 2016, S. 85). Es ist eine Sozialpartnerinitiative und Teil des Tarifvertrages der IG BCE/BACV „Zukunft durch Ausbildung und Berufseinstieg“. Er wurde im Jahr 2008 begründet und trat am 1. Juli 2016 weiterentwickelt und neu in Kraft.

Oliver Burkhard, Arbeitsdirektor der ThyssenKrupp AG, ordnet das Engagement des Konzerns in der Süddeutschen Zeitung plastisch ein: „Die Menschen, die zu uns kommen, sind nicht der sofortige Ersatz für die Fachkräfte, die wir dringend brauchen. Wer das glaubt, macht es sich zu einfach.“ Es ginge auch darum, gesellschaftliche Werte zu vermitteln und zugleich Wege zu finden, um mit Ressentiments, Vorurteilen und Ängsten in der Gesellschaft umzugehen. „So ein Konzern ist ein Spiegelbild der Gesellschaft“, erklärt Burkhard, und damit auch die erste Integrationsadresse – mit allen Schwierigkeiten und Herausforderungen, die sich daraus ergeben.

Dr. Manuela Maschke

leitet das Referat Arbeit und Mitbestimmung in der Hans-Böckler-Stiftung.

© Hans-Böckler-Stiftung

Literatur

Dälken, M. (2015): Beschäftigte mit Migrationshintergrund integrieren. Beispiele guter Praxis. Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertungen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (2016): Junge Geflüchtete in Arbeit und Ausbildung. G.I.B. Info 2/2016, S. 28–37.

Kotthoff, H. (2009): Mitbestimmung in globalen Finanzmärkten – Inklusion/Exklusion durch institutionalisierte Mitbestimmung. In: Stichweh, R.; Windolf, P. (Hrsg.): Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 325–340.

Müller, A.; Schmidt, W. (2016): Flüchtlinge in der Arbeitswelt. Qualifizierungsinitiativen in Großunternehmen. Reihe Forschungsförderung Working Paper, Nr. 19. Düsseldorf:

https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_019_2016.pdf [24.10.2016]

TYPISCH DEUTSCH?

WIE ZUGEWANDERTE AUF OFFIZIELLEN WEBSEITEN ÜBER DAS ARBEITSLEBEN IN DEUTSCHLAND INFORMIERT WERDEN.

Kleine Feiern im Betrieb und Ausflüge gehören in Deutschland zur Unternehmenskultur. [...] Die Nichtteilnahme an Betriebsausflügen und Festen kann unter Umständen als mangelndes Interesse am Team oder dem Unternehmen aufgefasst werden.

(www.make-it-in-germany.com)

Der Kommunikationsstil in Deutschland gilt generell als direkt, Emotionen spielen in Gesprächen eher selten eine Rolle.

(www.make-it-in-germany.com)

You've heard it before and it's true— punctuality really does matter in Germany. Showing up even five or ten minutes late to a meeting is considered rude.

(www.deutschland.de)

Sozialversicherungen garantieren die soziale Sicherheit in unserer Gesellschaft. [...] Nach Ihrer erstmaligen Anmeldung erhalten Sie eine Sozialversicherungsnummer, die Sie ihr Leben lang behalten.

(handbookgermany.de)

Titles are important in Germany. You will usually see people's qualifications listed on their business cards.

(www.deutschland.de)

www.make-it-in-germany.com ist das mehrsprachige Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland. Es informiert Einwanderungsinteressierte, wie sie ihren Weg nach Deutschland erfolgreich gestalten können – von den Vorbereitungen im Herkunftsland bis zur Ankunft und den ersten Schritten in Deutschland.

www.deutschland.de ist ein Service des Auswärtigen Amtes in Zusammenarbeit mit der FAZIT Communication GmbH.

handbookgermany.de ist ein Informationsportal aus den Communities für die Communities geflüchteter Menschen. Finanziert wird das Projekt handbookgermany.de von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Integration und Flüchtlinge.