

clavis

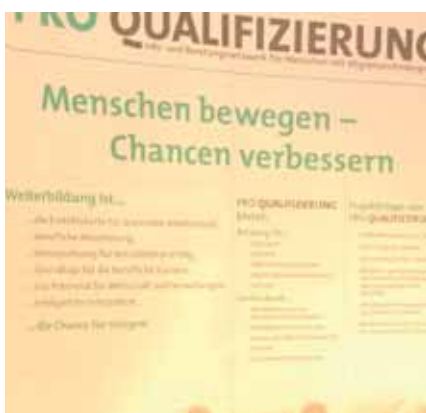
IQ compact | 2008

Schlüssel für die Integration der Migranten in den Arbeitsmarkt:
Strategien für Wirtschaft, Verwaltung und Politik

IQ compact

INHALT

Die Arbeitsmarktchancen von erwachsenen Migrantinnen und Migranten verbessern – mit diesem Ziel wurde 2005 das Informations- und Beratungsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) gegründet. **IQ Compact** stellt die Ergebnisse der ersten Phase der Netzwerk-Arbeit vor (mehr zu IQ: Seiten 4, 20).



ARBEITSMARKT	
Bernd Buchheit, BMAS: Von der Bank auf den Platz	04
SPRACHE	
Kompetenzzentrum NOBI: Mehr als nur Deutsch lernen	06
BERATUNG	
Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS: Professioneller Rat für die Arbeitsplatzsuche	08
KAMPAGNE	
Maria Böhmer, Integrationsbeauftragte der Bundesregierung: Integration lohnt sich	10
KOMPETENZFESTSTELLUNG	
Kompetenzzentrum MigraNet: Verschenktes Potenzial	12
WEITERBILDUNG	
Kompetenzzentrum Integra.net: Qualifizierung ist mehr	14
EXISTENZGRÜNDUNG	
Kompetenzzentrum InBeZ: Durchgestartet mit 16	16
DIVERSITY	
Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung: Für Zuwanderer offen	18
FÖRDERUNG	
Michael van der Cammen, Bundesagentur: Transfer gute Ansätze in die Regelförderung	20
INTERVIEW	
Bewertung durch Anakonde: Handfeste Modelle	22

Impressum

Herausgeber:
Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des Projektes KP IQ, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH), Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf.

Redaktion:
for mat
medienagentur + verlag gmbh,
Redaktion clavis
Drususstraße 13a
40549 Düsseldorf
info@clavis-magazin.de
www.clavis-magazin.de

Verantwortlich (V.i.S.d.P.):
Hermann Röder

Redaktionsleitung:
Jürgen Grosche

Autoren:
Prof. Dr. Maria Böhmer, Bernd Buchheit, Michael van der Cammen, Andreas Bärnreuther, Elke Knabe, Inge Krause, Stefan Nowack, Barbara Siemes, Guido Steinacker

Mitarbeit an dieser Ausgabe:
Özcan Ayanoglu, Hans-Peter Frühauf, Gesine Kessler, Claudia Moravek, Ulrike Pingel, Canan Ulug, Anke Kinnewig, Ute Schmitt

Konzeption und Gestaltung:
Markus Kossack, for mat
medienagentur + verlag gmbh

Anzeigen & Vertrieb:
for mat
medienagentur + verlag gmbh

Druck:
Stünings Medien GmbH,
Krefeld
Auflage: 15.000

Erscheinungsweise:
3-mal jährlich

Bezugsadresse (kostenfrei):
for mat
medienagentur + verlag gmbh
Redaktion clavis
Drususstraße 13a
40549 Düsseldorf

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Für eingesandte Materialien kann keine Gewähr übernommen werden. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion.

Von der Bank auf den Platz

Lukas Podolski, David Odonkor, Miroslav Klose oder Kevin Kuranyi – mehr als 30 Prozent der Nationalspieler, die bei der Fußball-EM 2008 auf Platz und Bank zu sehen waren, sind nichtdeutscher Abstammung.

Das ist bemerkenswert, denn von den mehr als 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland schaffen es im normalen Arbeitsleben nur wenige in Spitzenpositionen.

von Bernd Buchheit



Bernd Buchheit ist Leiter der Abteilung Arbeitsmarktpolitik, Ausländerbeschäftigung, Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung für Arbeitssuchende im Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Fußball – eine Steilvorlage für eine erfolgreiche Integration in Deutschland? Durchaus, aber das war nicht immer so. Obwohl im Jugendfußball schon seit langem außerordentlich viele Spieler einen Migrationshintergrund haben, schafften es nur wenige in die Spitzen der Vereinsligen oder ganz nach oben. Ein Mangel an interkultureller Kompetenz der Akteure, kommentieren Fachleute rückblickend diese Diskrepanz. Ein Mangel an Identifikation mit Deutschland urteilen die anderen, denn nicht wenige der Spitzenspieler mit Migrationshintergrund entschieden sich für die Nationalmannschaft ihres Heimatlands. Für den deutschen Fußball ist daher der hohe Prozentsatz an Nationalspielern mit Migrationshintergrund ein Novum.

Legt man arbeitsmarktpolitische Maßstäbe an, erscheint dies ebenfalls bemerkenswert, denn Migranten sind nicht nur in Spitzenpositionen, sondern generell auf dem deutschen Arbeitsmarkt in der Regel unterrepräsentiert. Zahlreiche Statistiken geben drastische Einblicke zur Arbeitsmarktsituation von erwachsenen Migranten: Ausländer sind nach wie vor doppelt so häufig arbeitslos wie Deutsche, sie bilden die Mehrheit der Personengruppe ohne Schulabschluss, sie haben schlechte Chancen bei der Ausbildungsplatzvergabe und nehmen prozentual seltener an Weiterbildungsprogrammen teil. Eine Verschwendung von Humankapital, das sich die deutsche Wirtschaft eigentlich nicht leisten kann, schon gar nicht in Zeiten eines sich teilweise abzeichnenden Fachkräftemangels.

Aber nicht nur die Trainer der Nationalelf haben mittlerweile das Potenzial ihrer Spieler mit Migrationshintergrund erkannt. Das Umdenken in der deutschen Integrationspolitik hat spätestens seit dem Zuwanderungsgesetz und mit dem darauf folgenden ersten deutschen Integrationsgipfel im Jahr 2006 begonnen.

Im Zusammenhang mit der Neuausrichtung der Zuständigkeiten für die Integrationspolitik innerhalb der Bundesregierung wurden auch im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) neue Handlungsansätze entwickelt, die darauf abzielen, die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in unserem Land nachhaltig zu verbessern.

Das BMAS hat dazu gemeinsam mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und der Bundesagentur für Arbeit (BA) 2005 das bundesweite Informations- und Beratungsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) initiiert. Ziel des Netzwerks ist es, eine Brückenfunktion zu übernehmen, um Migranten wirksamer an die Regelinstrumente der Arbeitsförderung heranzuführen.

In diesem Netzwerk entwickeln und erproben Fachleute zudem innovative Konzepte und Instrumente, welche die berufliche Integration von Migranten erleichtern sollen. Diese Instrumente stehen Arbeitsmarktakteuren sowie Migranten kostenfrei zur Verfügung. Dazu gehören beispielsweise die Erarbeitung von Qualitätskriterien für erfolgreiche Existenzgründungen, die Entwicklung von Konzepten zu berufsbezogenen Deutschkursen oder Empfehlungen für die Fort- und Weiterbildung im Rahmen interkultureller Öffnungsprozesse.

Eine bemerkenswerte Expertise beschäftigt sich mit der Problematik der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Hier geht es auch um die Entwicklung von Qualitätskriterien zur Kompetenzfeststellung der "soft skills" unabhängig von der häufig schwierigen formalen Anerkennung der im Heimatland erworbenen Abschlüsse. Auch – und gerade – diese Fragestellung erlangt vor dem Hintergrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels zunehmende Bedeutung.

In den letzten drei Jahren hat IQ mehr als 12 500 Menschen mit Migrationshintergrund unterstützt. Daran waren auch zahlreiche Mitarbeiter von Migrantenorganisationen und Migranten selbst beteiligt. Auch vor Ort haben sich die IQ-Partner als wichtige Akteure in der lokalen Integrationsarbeit etabliert. Mit zahlreichen Aktionen und Angeboten hat IQ auf die speziellen Probleme von Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt aufmerksam gemacht. Vor allem für die Mitarbeiter der regionalen Arbeitsagenturen und ARGen ist das Netzwerk inzwischen zu einem wichtigen Kooperationspartner geworden.

Das Netzwerk IQ hat sich in zweifacher Hinsicht als innovativ bewährt: Zum einen durch die Entwicklung handlungsfeldbezogener Strategien zur Arbeitsmarktintegration von Migranten. Zum anderen ist die Förderung eines Programms in einem moderierten Netzwerk und darin einbezogenen Projektverbänden einzigartig.

Neben der Verbreitung von in der Praxis bereits bundesweit umsetzbaren Instrumenten betreiben die Experten des Netzwerks Lobbyarbeit auf zahlreichen Ebenen. Damit soll der Prozess der interkulturellen Öffnung des Arbeitsmarktes vorangetrieben werden, um Politik und Wirtschaft die besondere Notwendigkeit der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten aufzuzeigen – und zwar sowohl aus ökonomischen als auch sozialpolitischen Gründen.

Mit Verabschiedung des Nationalen Integrationsplans beim zweiten Integrationsgipfel der Bundesregierung im Sommer 2007 hat sich der Auftrag und die Bedeutung des Netzwerks IQ konkretisiert und erweitert. Die Bundesregierung hat sich verpflichtet zu prüfen, ob im Netzwerk entwickelte und erfolgreich erprobte Instrumente und Handlungsansätze im Regelwerk der Arbeitsförderung verankert werden können. Eine erste Bestandsaufnahme erfolgt derzeit im Rahmen einer vertieften Bilanzierung des Themenfeldes Ausbildung/Arbeitsmarkt im Nationalen Integrationsplan.

Eine flexiblere und passgenauere Förderung ist schon seit langem arbeitsmarktpolitischer Trend. Die individuelle Feststellung von Vermittlungshemmnissen wird gerade Personen, die diese vor allem wegen ihres Migrationshintergrundes aufweisen, zugute kommen.

Auch die aktuelle Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente soll eine wichtige Weichenstellung setzen. So soll künftig mit einem verbesserten Angebot einer berufsbezogenen Sprachförderung und der Verpflichtung, unter bestimmten Voraussetzungen die Teilnahme an einem Sprachkursus als vorrangige Maßnahme in die Eingliederungsvereinbarung aufzunehmen, die Integration in den Arbeitsmarkt nachhaltig verbessert werden.

Die Trendwende im deutschen Fußball hin zu mehr Vielfalt im Team kam mit der WM 1998. Deutschland schied früh aus, während Frankreich und Holland mit ihren multiethnischen Mannschaften punkteten. „Wir verzichten auf die Hälfte unseres Potenzials“, so Ottmar Hitzfeld kurze Zeit später und begann, verstärkt die Jugendspieler mit Migrationshintergrund einzubeziehen.

Auch der hiesige Arbeitsmarkt kann nicht mehr auf das Potenzial von Migranten verzichten, vor allem dann, wenn sie hier aufgewachsen sind. Mit der Gründung und Förderung des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ tragen wir dazu bei, sie aus dem Abseits mitten auf den Platz zu holen.

Mehr als nur Deutsch lernen

Die Sprache zählt zu den wichtigsten Voraussetzungen, um im Job Erfolg zu haben. Hier hilft das Kompetenzzentrum NOBI. Es entwickelt zusammen mit Projektpartnern, Weiterbildungseinrichtungen, Arbeitgebern und Beschäftigten Angebote für Deutschkurse am Arbeitsplatz. Und dabei geht es um mehr, als nur Deutsch zu lernen.

Text: Inge Krause, Foto: ASM e.V.



Sie kommen aus Indien, aus der Türkei, aus Sri Lanka und aus afrikanischen Staaten. Was sie verbindet: Sie sprechen wenig Deutsch, und sie arbeiten alle im selben Unternehmen. Die „SATURN Petfood GmbH“ aus Bremen bietet ihren Mitarbeitern mit Migrationshintergrund einen Deutschunterricht an, der auf die Anforderungen des Berufes eingeht. Das Tochterunternehmen der „heristo aktien-gesellschaft“ stellt Tierfutter her.

Der Anlass war konkret. Wegen wachsender technischer Anforderungen im Bereich der industriellen Fertigung sowie der differenzierteren Kundenanforderungen an die Produktqualität, -ausstattung

und den Service sind bei der SATURN Petfood GmbH in Bremen in den letzten Jahren auch die Anforderungen an die Mitarbeiterqualifikation gestiegen. „Das hat dazu geführt, dass Kommunikation mit unseren Beschäftigten mit Migrationshintergrund in vielen Bereichen nicht so möglich war und ist, wie wir uns das wünschen und wie wir es brauchen“, so der Personalentwickler Ronald Speidel. Jetzt ist die Arbeit differenzierter und erfordert mehr eigenverantwortliches Handeln, weshalb eine geringe Sprachkompetenz für einzelne Mitarbeiter zum Problem wurde. Speidel: „Deshalb habe ich ein Angebot gesucht, das unseren Leuten hier bei der Kommunikation am Arbeitsplatz

wirklich hilft.“ Fündig wurde er bei AWO Bremen und „passage gGmbH, Transferprojekte des Kompetenzzentrums NOBI“. passage gGmbH entwickelte in Kooperation mit Beschäftigten mit Migrationshintergrund und Arbeitgebern Angebote zum berufsbezogenen Deutschunterricht.

Der Bedarf im Alltag entscheidet

Deutsch am Arbeitsplatz – was zeichnet einen solchen Kursus aus? Arne Kops, der als Trainer die sprachliche Qualifizierung in dem Bremer Betrieb leitete, kann das erklären: „Das Wichtigste ist, einen konsequenten Praxisbezug herzustellen und immer dicht am tatsächlichen Bedarf

der Teilnehmenden zu arbeiten.“ So wurden die Inhalte der einzelnen Module gemeinsam mit Vorgesetzten und Teilnehmenden erarbeitet und zum Teil noch während des Unterrichts im ständigen Praxisabgleich modifiziert. Eine Arbeit, die hohe Flexibilität der Lehrenden und viel Engagement der Teilnehmenden erfordert – beides war in Bremen kein Problem. Arne Kops: „Die meisten Teilnehmenden waren im Lernen ungeübt, und der Unterricht musste in kleinen Schritten ablaufen. Aber durch den Bezug zu ihrem realen Arbeitsalltag waren sie sehr motiviert.“

Blockaden abbauen

Aus Sicht des Unternehmens hat sich die innerbetriebliche Weiterbildung gelohnt. Speidel: „Das Konzept ist sehr gut, und wir stellen fest: Die Kommunikation wird wirklich besser, und die Leute gehen aufeinander zu.“ Der Kursus leistete sowohl einen Beitrag zum effizienteren Arbeiten als auch zu einem besseren Betriebsklima. Und auch das Selbstbewusstsein der Beschäftigten mit Migrationshintergrund wurde gestärkt.

Weiterbilden und beraten

Nicht nur Angestellte, sondern auch Arbeitssuchende mit Migrationshintergrund profitieren von einer berufsbezogenen Sprachförderung. Um ihnen den Weg in den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern, wurden in der ersten Projektphase von NOBI 2005 bis 2007 Angebote erarbeitet, die ihre besondere Situation berücksichtigen. Als zentrales Erfolgskriterium erwies sich die Kopplung verschiedener Unterstützungsangebote. So werden sprachliche Qualifizierungen mit Beratung, Kompetenzfeststellung, persönlichem Coaching und zum Teil auch mit Praktika verbunden.

Als Erfolg verbuchen zum Beispiel die Initiatoren der Maßnahme JobFit ihr Programm: Der Integrationsfachdienst Migration in Mecklenburg Vorpommern (ifdm) hatte die Maßnahme im Rahmen von NOBI realisiert und erfolgreich abgeschlossen – trotz erschwelter Bedingungen im strukturschwachen, ländlichen Raum. Ein Teil der Migrantinnen und Migranten konnte über JobFit in Arbeit vermittelt werden.

Im Handlungsfeld „Beratung“ sind noch weitere Aspekte von Bedeutung: Das

NOBI-Transferprojekt „migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!“ aus Hamburg beispielsweise hat sich zum Ziel gesetzt, die öffentliche Verwaltung und Beratungseinrichtungen dafür zu sensibilisieren, dass Menschen mit Migrationshintergrund nach wie vor Diskriminierung erfahren. migration.works setzt Strategien zum Abbau von Diskriminierung um, informiert zudem über das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und berät Betroffene, die diskriminiert wurden.

Existenzgründungen fördern

Auch im Bereich der Existenzgründung hat NOBI spezifische Beratungsangebote entwickelt. Gründerinnen und Gründer mit Migrationshintergrund erhalten beispielsweise bei der Hamburger Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM) wertvolle Unterstützung. Hier werden sie nach einem Vier-Phasen-Modell beraten, das den gesamten Gründungsprozess von der Orientierungsphase bis zur Wachstums- und Konsolidierungsphase einschließt.

Die gesammelten Erfahrungen werden über die NOBI-Transferstelle Existenzgründung und -sicherung an regionale Akteure auf dem Arbeitsmarkt weitergegeben. Zudem arbeitet ASM in Kooperation mit dem Transferprojekt „Q-net – Qualifizierungsnetzwerk für Migrantinnen und Migranten“ der AWO Bremen derzeit an einer Dokumentation des Sprachbedarfs, den Gründungswillige haben. Denn auch sie stehen vor spezifischen sprachlichen Herausforderungen – etwa im Gespräch mit Banken, bei der Kundenakquise, in der Kommunikation mit Behörden.

Q-net bietet darüber hinaus eine Nachqualifizierung für Beschäftigte zur Fachkraft im Gastgewerbe. Die Teilnehmenden sind bei Gastronomen angestellt, die selbst einen Migrationshintergrund haben. Carolina Monfort-Montero von Q-net: „Der Kurs bietet eine großartige Chance, die eigene Arbeit zu professionalisieren und den Arbeitsplatz zu sichern.“



Informationen zu den Transferprojekten und Aktivitäten im Kompetenzzentrum NOBI unter www.nobi-nord.de

Das Kompetenzzentrum NOBI

Im Kompetenzzentrum NOBI engagieren sich sieben Bildungseinrichtungen und Migranten- und Wohlfahrtsverbände aus Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein. NOBI engagiert sich in den Handlungsfeldern Berufsbezogenes Deutsch, Beratung und Existenzgründung und -sicherung. Zu den wichtigsten Aufgaben zählen

- im Feld Berufsbezogenes Deutsch: Steuerung des IQ-Facharbeitskreises Berufsbezogenes Deutsch, Begleitung bei der Umsetzung des ESF-geförderten Sprachprogramms des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und Weiterentwicklung des Konzept- und Materialpools www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

- im Feld Beratung: hier engagiert sich NOBI dafür, eine diskriminierungssensible und bedarfsorientierte Beratung strukturell zu verankern. Das Kompetenzzentrum will gesellschaftliche Diskriminierung sichtbar machen.

- im Feld Existenzgründung und -sicherung: NOBI analysiert und bündelt Erfahrungen, die bei der Beratung von Gründerinnen und Gründern mit Migrationshintergrund in einem Vier-Phasen-Modell gemacht werden. Das Kompetenzzentrum unterstützt Unternehmen in ihrer Aufbauphase sowie Unternehmer mit Migrationshintergrund durch Weiterbildungs- und Beratungsangebote.

Kontakt

Kompetenzzentrum NOBI - Norddeutsches Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten
c/o Weiterbildung Hamburg e.V.
Lange Reihe 81
20099 Hamburg
Gesine Keßler/Fuat Kamçili
Telefon 040 28 08 46 -25/-34
kessler@weiterbildung-hamburg.de
kamçili@weiterbildung-hamburg.de
www.weiterbildung-hamburg.de
www.nobi-nord.de

Professioneller Rat für die Arbeitsplatzsuche

Die deutsche Wirtschaft ist auf Know-how angewiesen, Fachkräfte werden dringend gesucht. Einwanderer bringen vielfältige Kompetenzen mit, doch fehlen ihnen oft die Informationen darüber, wie sie diese einbringen können. Ihre Ausbildungs-, Studien- oder Berufsabschlüsse werden hier oft nicht anerkannt. Hier setzt das Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS an und unterstützt Menschen mit Einwanderungshintergrund auf dem Weg in den Arbeitsmarkt.

Von Stefan Nowack

Wer arbeitslos ist und nach neuer Orientierung sucht oder Gefahr läuft, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, braucht professionelle Beraterinnen und Berater. Langfristige Arbeitslosigkeit gefährdet nicht nur die Existenzsicherung, sondern auch das Selbstwertgefühl. Einwanderer, die aus anderen Ländern hierher gekommen sind, haben es häufig besonders schwer, denn vielen ist unklar, wo professionell tätige Beraterinnen und Berater zu finden sind.

Eigene Unsicherheiten, wenig Wissen über die Verwertbarkeit der eigenen Kompetenzen am deutschen Arbeitsmarkt, nicht anerkannte Qualifikationen, wenig Informationen über die eigenen Rechte und Pflichten sind einige der Barrieren, die es zu bewältigen gilt. Persönliche Kontakte und Netzwerke fehlen zudem oft.

Die Arbeitswelt der Zukunft ist anspruchsvoll, vielseitig und hochinteressant. Um hier Schritt halten zu können, wird ein den Arbeitsalltag begleitendes, letztendlich ein ganzes Arbeitsleben langes Lernen gefordert, das die Beschäftigungsfähigkeit sichert.

Doch die Bundesrepublik Deutschland muss aufpassen, dass auf diesem Weg nicht viele Erwerbsfähige auf der Strecke bleiben. Zum Beispiel Arbeitnehmer, deren Bildungsvoraussetzungen nicht besonders gut sind. Oder Menschen mit Qualifikationen aus anderen Ländern. Einwanderer sind heute stärker von Arbeitslosigkeit betroffen.

Die Ursachen für die hohe Arbeitslosigkeit unter Einwanderern liegen in der

wirtschaftlichen Entwicklung, dem geringen Bedarf der Industrie an niedrigqualifizierten Arbeitskräften, der Nichtanerkennung beruflicher Qualifikationen und Diskriminierungen. Demgegenüber steht ein eklatanter Fachkräftemangel: gut bis hoch qualifizierten Einwanderer werden dringend gebraucht.

Die Lage ist nicht aussichtslos. Professionelle Beratung für Beruf, Qualifizierung und Beschäftigung kann hier viel leisten. Nur müssen die Angebote auch für Eingewanderte zugänglich sein, von ihnen angenommen werden und ihren Beratungsbedürfnissen entsprechen.

Berufliche Beratung wäre ja einfach, wenn Ratsuchende immer das sagen würden, was sie wirklich meinen. Oder wenn sie stets genau wüssten, was sie beruflich machen wollen, welche Chancen sie am Arbeitsmarkt haben und was zu ihnen passt. Die Aufgabe von Beraterinnen und Beratern ist es also, dies durch professionelle Gesprächsführung und das notwendige methodische Instrumentarium herauszufinden.

Ein Beispiel: Da kommt eine junge Frau in die Beratung und sagt: „Ich suche irgendeinen Job im Büro.“ Der Berater will das genauer wissen, und im Gespräch bekommt er den Eindruck, dass die Interessen der Ratsuchenden ganz andere sind, nämlich im technischen Bereich liegen, dass sie aber in ihrem bisherigen Leben ihre Interessen nicht durchsetzen konnte.

Wenn diese Frau beispielsweise aus der Türkei kommt, sind die Fähigkeiten von Beratern und Beraterinnen noch stär-

ker gefordert. Hier wird es also spezifisch, und das geht nur mit der nötigen Professionalität und mit interkultureller Kompetenz.

Wer Einwanderer professionell beraten will, muss mehr wissen, interkulturell kompetent sein und sich intensiver selbst hinterfragen, um die eigenen Grenzen zu erkennen. Das Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS hat mit seinen Transferprojekten zielgruppenspezifische Varianten auf Grundlage bekannter Methoden der beruflichen Beratung entwickelt, bzw. ist die Frage nach der Notwendigkeit einer Neu- bzw. Weiterentwicklung auch über die methodischen Grundlagen der Beratung hinaus, wie zum Beispiel Kultursensibilisierung, Interkulturalität, weiter in der Entwicklung.

Durch die Kombination von fünf verschiedenen Instrumenten der beruflichen Integration (Berufsberatung, Kompetenzfeststellung, Qualifizierung, Betriebsberatung/Gründungscoaching, Arbeitsplatzvermittlung) unterstützt das Kompetenzzentrum die Ratsuchenden dabei, die eigenen Arbeitsmarktchancen zu verbessern und einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Die spezifischen Bedürfnisse von Einwanderern, die sehr vielfältig sind, stehen bei allen Interventionen im Vordergrund.

Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS
– Beratungs- und Informationsnetzwerk
Berlin
Ansprechpartner: Dipl.BW. Stefan
Nowack, www.kumulus-plus.de

Endlich ernst genommen

Adriana Otto ist studierte Physiotherapeutin und hat noch einiges dazugelernt. Allerdings in Kolumbien – und das war zunächst ihr Problem in Deutschland. Man erkannte die Ausbildung nicht an. Doch sie fand Hilfe bei KUMULUS-PLUS.



Bis zum Jahre 2000 lebte und arbeitete Adriana Otto in Bogotá. Dann ging sie nach Europa, zunächst nach Salamanca in Spanien. Seit 2002 lebt die 32-Jährige in Deutschland. In Kolumbien hatte sie den höchsten Schulabschluss erworben. Sie studierte an der Universität in Bogotá Physiotherapie und schloss im November 1998 ihr Studium ab. Rasch fand sie eine Stelle und arbeitete in ihrem Beruf. In den folgenden Jahren erwarb sie weitere Zusatzqualifikationen, zum Beispiel in der Atemtherapie oder bei Vorsorgemaßnahmen für Senioren der Ureinwohner des Amazonasgebietes.

Auch in Spanien bildete sich die Kolumbianerin weiter. An der Universität in Salamanca schloss sie eine Zusatzqualifizierung als Gerontologin ab. Als sie nach Deutschland kam, hätte sie auch hier gerne in ihrem erlernten Beruf gearbeitet. Doch es gab Probleme.

Das Anerkennungsverfahren ihres Ausbildungsabschlusses begann Ende 2002. Zunächst wurde ihr Antrag abgelehnt, die Gleichwertigkeit ihres Studienabschlusses anzuerkennen. Stattdessen forderte man sie auf, die staatliche Prüfung nachzuholen. Das versuchte Adriana Otto auch, bestand aber die Prüfung nicht. Der ganze Prozess der Anerkennung dauerte bis April 2005.

Zwischenzeitlich bewarb sich die Physiotherapeutin auf Stellen für ungelernete Tätigkeiten, als Reinigungskraft zum Beispiel oder als Kellnerin. Ihre Bemühungen blieben erfolglos – eine schwere, krisenhafte Zeit für Adriana Otto. Sie begann, an sich selbst zu zweifeln. Die Arbeitsagentur unterstützte sie kaum. Sie erhielt keine Leistung, weil ihr Mann verdiente. Sie sah nur ihre Nachteile: Sie war Migrantin, hatte keine Berufserfahrung in Deutschland und hatte auf nichts Anspruch.

Schließlich suchte Adriana Otto Rat bei KUMULUS-PLUS. Die Berater arbeiteten mit ihr Alternativen aus, eine berufliche Orientierung zur Pflegehelferin. Nun bewegte sich endlich etwas. Auf Nachfrage von KUMULUS-PLUS bei der Arbeitsagentur erhielt sie die Möglichkeit, an einem „Pflegebasiskurs“ teilzunehmen. Diese Qualifizierung schloss sie im Juli 2006 ab. KUMULUS-PLUS beriet die junge Frau auch weiterhin und gab Hilfestellungen bei ihren Bewerbungsbemühungen.

Adriana Otto war glücklich: Endlich unterstützte sie jemand, der für sie Stellen und Chancen recherchierte und sich mit ihrer Person beschäftigte. Mit Erfolg: Seit März 2007 arbeitet sie als Pflegehelferin in der häuslichen Pflege. In der Beratung bei KUMULUS-PLUS habe sie – so ihr Fazit – eine Richtung aufgezeigt bekommen, dass sie selbst die nächsten Schritte tun konnte. Sie hatte jetzt eine Idee, Pläne, die sie verfolgen konnte. Mit einem klaren Ziel vor Augen fielen ihr die Bewerbungen auch leichter. Adriana Otto hat KUMULUS-PLUS schon an Freunde und Bekannte weiterempfohlen. Einige nehmen nun ebenfalls an Qualifizierungen des Netzwerks teil.

Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS

Aktivitäten

- Berufsberatung, die von multikulturellen und mehrsprachigen Beraterteams angeboten wird (deutsch, türkisch, russisch, serbokroatisch, spanisch, englisch, polnisch, romani)
- Durchführung von Kompetenzfeststellungsverfahren
- Berufliche Qualifizierung kombiniert mit Fachdeutsch
- Begleitung im Bereich der Existenzgründung
- Beratung für kleine und mittlere Unternehmen
- Arbeitsplatzgewinnung und Vermittlung
- Transnationale Zusammenarbeit

Komplementäre Maßnahmen:

1. Steuerung des Handlungsfeldes „Beratung“ und Koordination des bundesweiten Facharbeitskreises
2. Öffentlichkeitsarbeit
3. Vermittlung interkultureller Kompetenzen und Jobcenter-Aktivitäten

www.kumulus-plus.de

Integration lohnt sich

Unternehmen haben ein gesundes Eigeninteresse am Thema Integration, meint die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, Maria Böhmer. Denn die Wirtschaft ist darauf angewiesen, Fachkräfte zu gewinnen; zudem können Unternehmen, die Mitarbeiter aus unterschiedlichen Kulturen beschäftigen, neue Kundengruppen erschließen. Doch beim kulturellen „Diversity Management“ sieht Böhmer hierzulande einen großen Nachholbedarf. Die Kampagne „Vielfalt als Chance“ soll dazu beitragen, dass sich dies ändert. Die Kampagne sei dabei eng mit Arbeitsschwerpunkten des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“ verknüpft. So biete das Netzwerk zum Beispiel Information und Beratung zur interkulturellen Öffnung.

Von Maria Böhmer

Die berufliche Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund entscheidet über die künftige Wirtschaftskraft Deutschlands. Denn angesichts des demografischen Wandels und des bereits jetzt von der Wirtschaft beklagten Mangels an qualifizierten Fachkräften kommt es darauf an, die vorhandenen Potenziale – egal welcher Herkunft – besser auszuschöpfen. Menschen mit Zuwanderungshintergrund bringen eine Fülle von Fähigkeiten und Erfahrungen mit, von denen Wirtschaft und Gesellschaft profitieren. Diesen Zusammenhang möchte ich mit der Kampagne „Vielfalt als Chance“ stärker ins öffentliche Bewusstsein rücken. Die Kampagne unterstützt die „Charta der Vielfalt“ für Deutschland unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin, die mittlerweile über 300 Unternehmen und öffentliche Einrichtungen unterzeichnet haben.

Denn es besteht noch ein großer Nachholbedarf beim kulturellen „Diversity Management“ hierzulande. Für viele deutsche Unternehmen ist es vergleichsweise neu, mit Hilfe von Diversity Management die Talente ihrer Mitarbeiter mit Zuwanderungshintergrund besser zu nutzen. In Ländern wie den USA und Großbritannien ist der kluge Umgang mit Vielfalt wesentlich verbreiteter. In der Studie „Cultural Diversity Management in Deutschland hinkt hinterher“ der Bertelsmann-Stiftung aus dem Jahr 2007 gaben 75 Prozent der europäischen und 92 Prozent der US-amerikanischen und britischen Unternehmen an, ein kulturelles Diversity Management zu praktizieren –



aber nur 44 Prozent der deutschen Unternehmen.

Im Rahmen der Kampagne „Vielfalt als Chance“ werden bundesdeutsche Unternehmen und Institutionen jeder Größe über die Vorteile eines kulturellen Diversity Managements informiert. Mehrere Workshops und Kongresse bieten die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch. Auf der Kampagnen-Website www.vielfalt-als-chance.de stellen Unternehmen ihre Diversity-Projekte vor. Ein Leitfaden gibt Einblicke in die vielfältigen Möglichkeiten von Diversity Management. Er zeigt auf, wie schnell Maßnahmen sich umsetzen lassen und welcher Aufwand notwendig ist.

Durch die Kampagne sollen erfolgreiche Beispiele im Umgang mit kultureller Vielfalt bekannt werden und anderen Arbeitgebern zeigen: Der gekonnte Umgang mit kultureller Vielfalt lohnt sich – auch wirtschaftlich. So bietet die weltweite Erweiterung der Märkte Chancen für neue Handelsbeziehungen, Absatzmärkte und Produkte. Diese Internationalisierung setzt jedoch voraus, dass sich Unternehmen auch international aufstellen. Wer nicht in der Lage ist, mit fremden Sprachen und Kulturen umzugehen, wird zunehmend abgehängt. Der Studie „ELAN: Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise“ im Auftrag der EU-Kommission zufolge haben bis zu eine Million kleine und mittlere Unternehmen innerhalb der Europäischen Union – das sind etwa elf Prozent aller KMU –

„Ein tolerantes Arbeitsklima sowie kulturell vielfältige und aufgeschlossene Arbeitskollegen sind für viele Arbeitnehmer ein wichtiges Kriterium bei der Suche nach einem Arbeitgeber.“

Exportgeschäfte aufgrund von Kommunikationsbarrieren, wie zum Beispiel unzureichender Fremdsprachenkenntnisse, nicht wahrnehmen können, von denen sie andernfalls profitiert hätten.

Aber auch auf dem heimischen Markt hilft eine kulturell heterogene Mitarbeiterstruktur dabei, neue Kundengruppen zu erschließen. Denn ein wachsender Teil der Konsumenten ist nichtdeutscher Herkunft. Wer diese Zielgruppe erreichen will, muss sie auch gezielt mit eigenen Produkten und eigenem Marketing erschließen. Das gelingt Mitarbeiter, die die Herkunftsländer ihrer Kunden kennen, besser, denn sie sprechen deren Sprache, kennen die kulturellen Gepflogenheiten, speziellen Bedürfnisse und Kommunikationswege.

Hinzu kommt: Bei der Suche nach qualifizierten Mitarbeitern wird es für Unternehmen immer wichtiger, für Bewerber attraktiv zu sein. Nur dann gelingt es ihnen, den Wettbewerb um Hochqualifizierte zu gewinnen. Ein tolerantes Arbeitsklima sowie kulturell vielfältige und aufgeschlossene Arbeitskollegen sind für viele Arbeitnehmer ein wichtiges Kriterium bei der Suche nach einem Arbeitgeber. Das hat zum Beispiel der EU-Bericht „Geschäftsnutzen von Vielfalt“ aus dem Jahr 2005 nachgewiesen. 798 Unternehmen aus 25 EU-Mitgliedsstaaten wurden dafür befragt.

Die Hälfte der Befragten gab an: Der größte Nutzen einer heterogenen, vielfältigen Belegschaft ist die Gewinnung wei-

terer hoch qualifizierter Mitarbeiter. Das lässt sich zum Beispiel in der steigenden Zahl von Initiativbewerbungen, insbesondere von Hochqualifizierten, messen. Weiterer Vorteil: Die Rekrutierungskosten sinken. Das ist gerade jetzt, da viele Unternehmen hoch qualifizierte Nachwuchskräfte suchen, ein wichtiger Aspekt für die Zukunft von Deutschland als Hochtechnologie-land.

Ein wichtiger Baustein der Kampagne ist der Wettbewerb „Kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz“. Gesucht werden Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, die mit klugen Konzepten und Maßnahmen die kulturelle Vielfalt ihrer Belegschaft fördern – und als Arbeitgeber davon profitieren. Ob Erhöhung des Anteils von Migrantinnen und Migranten in Führungspositionen oder Schulungen der Beschäftigten in interkultureller Kompetenz – was für einzelne Unternehmen und Behörden sinnvoll ist, um das Potenzial der kulturellen Vielfalt ihrer Belegschaft optimal zu fördern und zu nutzen, können diese selbst am besten beurteilen. Oft sind gerade die einfachen Beispiele aus dem Alltag besonders erfolgreich. Mitmachen ist einfach: Die Wettbewerbsunterlagen gibt es im Internet unter www.vielfalt-als-chance.de als Download oder digitalen Fragebogen.

Sicher sind Unternehmen keine Fördereinrichtungen, die gesellschaftliche Problemlagen lösen. Doch der gezielte Umgang mit Vielfalt ist gerade in einer globalisierten Wirtschaft ein wichtiger Erfolgsfaktor. Hier liegt ein gesundes

Eigeninteresse der Unternehmen am Thema Integration und ein gemeinsamer Ansatz: Die gesellschaftliche Vielfalt als Chance zu begreifen, auch für den eigenen wirtschaftlichen Erfolg, diesen Weg sollten Wirtschaft und Politik gemeinsam gehen.

Hier gibt es eine direkte Verknüpfung zu Arbeitsschwerpunkten des Netzwerkes „Integration durch Qualifizierung“. Vielfalt zu unterstützen heißt ja auch, Information und Beratung zur interkulturellen Öffnung und zum Diversity Management im Öffentlichen Dienst, in KMUs und in den Großbetrieben zur Verfügung zu stellen. Hier gibt es konkrete Angebote des Netzwerkes für Entscheidungsträger in Wirtschaft und Verwaltung zur interkulturellen Orientierung der betrieblichen Organisations-, Personal- und Weiterbildungsentwicklung. Ein weiterer Schwerpunkt der Netzwerkarbeit ist die Kompetenzfeststellung bzw. die Feststellung der beruflichen Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund bis hin zur Beratung für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen, damit einerseits das Können und die Talente dieser Personen im Beschäftigungssystem besser und wirkungsvoller zur Geltung kommen und andererseits die Vorteile von Vielfalt für Wirtschaft und Gesellschaft optimal genutzt werden können.

Prof. Dr. Maria Böhmer ist Staatsministerin und Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
Internet: www.vielfalt-als-chance.de

Verschenktes Potenzial

In Deutschland nimmt der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu. Dennoch werden Kompetenzen und Qualifikationen von Migrantinnen und Migranten kaum anerkannt. Das Kompetenzzentrum MigraNet will dazu beitragen, dass Menschen mit Migrationshintergrund beruflich besser integriert werden können. MigraNet arbeitet insbesondere auf den Feldern der Kompetenzfeststellung und der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Von Andreas Bärmreuther

Die Arbeitsmarktlage erweist sich derzeit für Migranten und Migrantinnen als besonders schwierig. Das zeigt der Datenreport 2006, den das Statistische Bundesamt herausgegeben hat. Die deutschlandweite Arbeitslosenquote für diese Bevölkerungsgruppe lag im Jahr 2005 bei 25,5 Prozent; seit 2002 wird ein leichter, kontinuierlicher Anstieg festgestellt. „Die hohe Arbeitslosigkeit von Ausländern beruht zum Teil noch auf einer geringen sprachlichen und beruflichen Qualifikation; diese vermindert Einstellungschancen und vergrößert bei schwacher Konjunktur das Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren“, heißt es in dem Report.

In der öffentlichen Diskussion werden Migranten und Migrantinnen oft „als Problem“ thematisiert und aufgrund ihrer kulturellen, religiösen bzw. ethnischen Überzeugungen (latent) diskriminiert. Damit verschiebt sich der Blickwinkel ins Negative und fordert dauerhafte Rechtfertigung. Der gewinnbringende Faktor von zum Beispiel Bi- und Multilingualität oder die Kenntnis anderer Kulturen wird oft mangelnden Deutsch-Kenntnissen untergeordnet. „Ein Spätaussiedler kann vielleicht nicht so gut deutsch, dafür gut russisch, und das kann für eine Firma mit Ostkontakten nützlich sein“, sagt Stephan Schiele, Projektkoordinator von MigraNet.

Strukturelle Defizite

Die Kompetenzen und Ressourcen von Migranten und Migrantinnen werden bei der Vermittlung in den Arbeitsmarkt oft nicht berücksichtigt. Die Gründe hierfür können vielseitig sein. Fehlende Zeugnisse und Diplome oder deren Nichtanerkennung, fehlende formale berufliche Qualifikationen oder Unterschiede in den

Ausbildungssystemen der Herkunftsländer sind meistens die Gründe, die aus einer Fachkraft eine Hilfskraft machen. Qualifikationen werden nicht erkannt und anerkannt. Ingenieure arbeiteten als Lagerarbeiter, das ist die Konsequenz. Wertvolles Potenzial liegt brach.

Außerdem sind Verfahren zur Anerkennung – auch mit vorhandenen Dokumenten – langwierig, teilweise kostenintensiv und zudem von Bundesland zu Bundesland verschieden. „Das System der Anerkennung ist sehr ungerecht. Es zählen nicht die erworbenen Qualifikationen, sondern vielmehr der Wohnort und die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Migrantengruppe“, sagt Dr. Martina Müller, eine der Autorinnen der Studie „Brain Waste“, die erstmals einen Überblick zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen in Deutschland bietet.

Die Befragung von insgesamt 152 Migranten und Migrantinnen ergab, dass die Mehrheit im Heimatland eine Ausbildung absolviert und im erlernten Beruf gearbeitet hat. In Deutschland hingegen finden nur 16 Prozent einen Job in der jeweiligen Branche. Verfahren zur Feststellung der formal erworbenen Qualifikation, aber auch der nonformal und informell erworbenen Kompetenzen, bieten einen wichtigen Ausgangspunkt für die individuelle Förderung. Nach der Kompetenzfeststellung sollten passgenaue Möglichkeiten zur Nach- und Anpassungsqualifizierung und zur berufsbezogenen Sprachförderung gefunden werden.

Dabei ist es sinnvoll, die Kompetenzfeststellung in eine Prozesskette einzubinden, in Kombination mit Beratung, Coaching, Weiterqualifizierung und Hilfestellung bei der Arbeitssuche. Dies wäre einerseits für Migranten und Migrantinnen wichtig, die durch ein Kompetenzfeststellungsverfahren zu einer Anerkennung oder Zertifizierung ihrer Kompetenzen gelangen können. Andererseits können Migranten und Migrantinnen, die keine Zeugnisse haben, durch Kompetenzfeststellungsverfahren ihre Kompetenzen sichtbar und damit nutzbar machen.

Diplom wird hier nicht anerkannt

Armando Valdez floh 1999 vor dem kubanischen Regime nach Deutschland. In Havanna hatte er sein Psychologiestudium absolviert, das hier – auch wegen fehlender Dokumente – nicht anerkannt



Das Studium von Armando Valdez wurde nicht anerkannt

wird. Bis 2007 hatte Valdez keine Arbeitserlaubnis und war als politischer Flüchtling in einer Männerunterkunft untergebracht. Vor allem diese Zeit hat ihn sehr belastet; ohne Aufgabe und ohne Beschäftigung gehen vorhandene Kompetenzen verloren oder liegen brach.

Arbeit findet der Kubaner nach einer sprachlichen und beruflichen Qualifizierung, bisher nur im Arbeitsmarktsegment für gering Qualifizierte. Als Küchenhilfe bzw. als Lagerarbeiter, obwohl durchaus Bedarf an muttersprachlichen Psychologen in Deutschland besteht. Valdez bleibt jedoch zuversichtlich, irgendwann in Deutschland als Psychologe arbeiten zu können.

Dieses Beispiel steht stellvertretend für viele andere und lässt erahnen, welche Chancen sich ergeben würden, wenn eine frühe Förderung auf Grundlage der im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifizierung erfolgt wäre. „Wenn sie Friseur im Iran waren, ist eine Maßnahme sinnvoll, die Sie auf die deutsche Gesellenprüfung in wenigen Modulen vorbereitet“, fordert Tina Früchtel, Koordinatorin des bundesweiten IQ-Facharbeitskreises Kompetenzfeststellung. Aber: modulare Nachqualifizierungsmaßnahmen gibt es noch zu wenige. Daher muss oft eine Ausbildung ganz von vorne angefangen werden.

Umdenken und nicht umkrepeln

Damit die Integration von Migranten und Migrantinnen in den Arbeitsmarkt besser und gerechter geregelt werden kann, müssen bestehende Strukturen überdacht und modifiziert werden. Die Gesellschaft muss „Vielfalt als Chance“ anerkennen, die Politik den notwendigen Rahmen setzen, damit Potenziale erkannt werden. „Wir müssen diese Potenziale

viel besser nutzen. Hier schlummert ein Schatz, den es zu heben gilt“, sagt die Staatsministerin und Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Maria Böhmer im Rahmen der Pressekonferenz zur Studie „Brain Waste“ im Mai 2008.

Das Kompetenzzentrum MigraNet erarbeitet als Teil des bundesweiten Netzwerks „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) Maßnahmen und Empfehlungen zur Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Hierzu zählen Verfahren zur Kompetenzfeststellung und daran anknüpfender Weiterbildungs- bzw. Laufbahnberatung oder modulare und passgenaue Nachqualifizierungsangebote, die an vorhandene Kompetenzen anknüpfen und mit einer Zertifizierung (am Beispiel des Handwerks) abschließen. Eine interkulturelle Unternehmensberatung hilft, das ungenutzte Potenzial der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im eigenen Unternehmen zu erkennen und dementsprechend einzusetzen. Auch die Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen wird mit berücksichtigt.

Um einen gesellschaftlichen Paradigmenwechsel beim Blick auf Migranten und Migrantinnen zu erreichen, wurde die Kampagne mit dem Titel „Viele Welten – Viele Fähigkeiten“ gestartet. Denn nicht nur politisch, sondern auch gesellschaftlich „fehlt es Deutschland an Wertschätzung der Zugewanderten“, folgert die ehemalige Bundestagspräsidentin Prof. Dr. Rita Süssmuth. So sind mit dem Zuwanderungsgesetz (2005), dem Integrationsgipfel (2006) und dem Nationalen Integrationsplan (2007) bereits wichtige Grundlagen geschaffen worden, die es nun gilt, stetig zu erweitern, um letztendlich Chancengleichheit herzustellen.

Kompetenzzentrum MigraNet

Das Kompetenzzentrum MigraNet ist ein Netzwerk zur Verbesserung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Bayern. Der Fokus liegt auf dem Bereich der Kompetenzfeststellung und der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen.

MigraNet koordiniert in diesem Zusammenhang den bundesweiten Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung, der geeignete Konzepte und Instrumente zur beruflichen Integration diskutiert und weiterentwickelt. Die Ergebnisse werden zur Implementierung in die Regelförderung aufbereitet und zur Verfügung gestellt.

Daneben koordiniert MigraNet Transferstellen und -projekte, die erfolgreiche Integration dauerhaft verankern. Koordiniert wird MigraNet durch Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH mit Sitz in Augsburg.

Weitere Informationen:
www.migranet.org

Informationsportal zur Beruflichen Anerkennung in Deutschland:
www.berufliche-erkennung.de

Kontakt:
Tür an Tür –
Integrationsprojekte gGmbH
Stephan Schiele
Schießgrabenstr. 14
86150 Augsburg
Tel. 0821 – 90799-13
Fax: 0821 – 90799-11
Mail: stephan.schiele@tuerantuer.de
Internet: www.migranet.org

Qualifizierung ist mehr

Eine gute Qualifizierung ist der Grundstein für die Existenzsicherung, für Anerkennung, für Beschäftigungsfähigkeit. Das Kompetenzzentrum Integra.net arbeitet daran, dass sich solche Perspektiven für Migrantinnen und Migranten in Deutschland ebenso erschließen wie für Einheimische.

Von Elke Knabe

Bei aller individueller Differenziertheit kristallisierten sich in den ersten drei Jahren der Projektarbeit zwei Gruppen mit großem Handlungsbedarf in Bezug auf Qualifizierungen heraus: Zum einen Zugewanderte, die beruflich gering oder gar nicht qualifiziert sind, und zum anderen Migrantinnen und Migranten, die in ihren Heimatländern Qualifikationen erworben haben, die hier jedoch nicht anerkannt sind. Die drei Transferprojekte von Integra.net bündeln daher in den Regionen Hessen, Baden-Württemberg und Thüringen Qualifizierungsangebote, die im Netzwerk IQ entwickelt wurden, und versuchen, diese über die bisherigen Projektregionen hinaus anwendbar zu machen. Das bedeutet, zunächst vor Ort den Bedarf zu ermitteln und danach geeignete Träger sowie Finanzierungsmöglichkeiten zu finden. Vor allem bedeutet das aber, Zugänge zu schaffen. Beispielweise mithilfe von Migranten-selbstorganisationen (MSO).

Achmed Elkadouri ist Vorsitzender des marokkanischen Kulturvereins in Schwalbach und nimmt aktuell an Multiplikatoren-schulungen in Hessen teil. „Bislang hat unser Verein den Mitgliedern vor allem ein Stück Heimat geboten und Hilfestellung beim Leben in Deutschland gegeben, beispielsweise indem wir Nachhilfe für Schüler oder Alphabetisierungskurse für Erwachsene angeboten haben“, berichtet Elkadouri. Jetzt kann der Verein auch etwas für berufliche Integration tun. „Es gibt so viele Marokkaner, die in der Heimat ein Studium abgeschlossen haben und hier Taxi fahren“, bedauert Elkadouri. Natürlich sei das besser als gar keine Arbeit, aber: „Überlegen Sie doch einmal, welche Potenziale hier verschwendet werden!“ In den Multiplikatoren-schulungen hofft er nun zu erfahren, wie und wo seinen Leuten geholfen werden kann.

Um auch Zugewanderte zu erreichen, die nicht in Vereinen organisiert sind, will Integra.net Angebote im sozialen Nahraum ausbauen beziehungsweise schaffen. Der Leseladen in Mannheim bietet hierfür einen passenden Rahmen. In dem

Stadtviertel mit hohem Migrantenanteil haben Mütter ausländischer Herkunft Gelegenheit, gemeinsam mit ihren Kindern Deutsch zu lernen, zu lesen und an kleineren Projekten mitzuwirken, um wieder Selbstvertrauen aufzubauen. Diese Frauen leben oft ziemlich isoliert von der Gesellschaft, daher muss der Zugang über kleine Schritte und niedrigschwellige Angebote erfolgen.

Die Kolumbianerin Luz Carime Meléndez De Alba drückt dies so aus: „Wir haben nicht nur ein Problem mit der Sprache und mit Qualifizierungen, wir haben vor allem ein psychologisches Problem – es gibt Frustrationen, es gibt Angst, und es fehlt an Selbstbewusstsein. Und jeder neue Fall, bei dem wir erfahren, dass ein Migrant beruflich gescheitert ist, stärkt den Glauben daran, dass man es nicht schaffen kann.“ Wichtig sind daher Erfolgsgeschichten, wie die von Meléndez selbst (siehe Porträt).

Auch Piotr Banczerowski hat es geschafft. In Polen hat er Fotografie studiert, kam nach Deutschland, hielt sich mit Gelegenheitsjobs über Wasser, machte ein Praktikum bei einem Fotografen und wagte danach den Schritt zur Existenzgründung. Beratung und Coaching, aber auch Qualifizierungen für Gründende fand er bei Integra.net. „Zwei Wochen lang habe ich die Schulbank gedrückt, um das Grundwissen für die Selbstständigkeit in Deutschland zu erwerben – Rechtsformen, Betriebsführung, Steuerangelegenheiten – und das war sehr wichtig für mich“, berichtet Banczerowski.

Wochenendkurse für Existenzgründende vermitteln zusätzliches Wissen, beispielsweise über Pressearbeit, zu länderübergreifendem Recht oder zu Wirtschaftsdeutsch im Geschäftsalltag. Für alle diese Angebote ist der Transfer bereits geglückt – die Wirtschaftsförderung Frankfurt GmbH hat das übernommen. Dennoch bleibt für Integra.net viel zu tun: Insbesondere die wichtige Informations- und Kontaktarbeit vor Ort.

**Info:**

Kompetenzzentrum Integra.net

Ziele

Qualifizierungsangebote für Migrantinnen und Migranten bündeln und transferieren.
Qualifizierungen durch zusätzliche Elemente wie Sprache, Beratung, Kompetenzfeststellung, Interkulturelle Öffnung anreichern.
Handlungsempfehlungen des IQ-Facharbeitskreises verbreiten, weiterentwickeln und in der Regelförderung verankern.

Aufgaben

Bedarfsanalysen durchführen, Zugänge schaffen, Informations- und Kontaktarbeit leisten – vor allem durch
Multiplikatorenschulungen, Arbeitsmarktgespräche, Netzwerkauctionen, Weiterbildungsbörsen, Informationspools, Netzwerkarbeit, Bildungscoaching.

Kontakt

Kompetenzzentrum Integra.net
Leitung: Bärbel Weber,
Koordination: Juliane Firlus
c/o Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e.V. in Frankfurt am Main
Tel.: 069 / 580909-0, Mail:
weber.baerbel@bwhw.de; firlus.juliane@bwhw.de
www.integra-org.de

Hauptsache Arbeit

Drei Jahre Projektarbeit haben ein konkretes Ergebnis gebracht: Zusammen mit der IHK Erfurt hat Integra.net aufbauend auf dem IHK-Lehrgang „Fachkraft Export-Marketing“ ein neues Tätigkeitsfeld erschlossen: Außenhandelsassistentenz für Osteuropa. Eine der ersten Absolventinnen: eine Kolumbianerin.

Luz Carime Meléndez De Alba sitzt zwischen zehn Frauen aus Osteuropa in den Räumen des Bildungswerks der Thüringer Wirtschaft und lernt Kostenrechnung, Potenzialanalysen, Betriebswirtschaft und Deutsch für den Beruf. Sie will Außenhandelsassistentin für Osteuropa werden. Als Kolumbianerin? „Ich habe ja eigentlich etwas in Richtung Krankenpflege gesucht, weil ich in Kolumbien einmal ein Medizinstudium begonnen hatte, aber es gab nur diesen Kurs. Und am wichtigsten war für mich, etwas zu lernen, um arbeiten zu können“, berichtet Meléndez. Dafür nimmt sie einiges auf sich, ihr Tag beginnt jeden Morgen um fünf Uhr und endet meist erst gegen Mitternacht.

Neben dem theoretischen Unterricht gibt es im Rahmen des 18-monatigen IHK-zertifizierten Lehrgangs auch zwei Praktikumsphasen. Die CircleSmartCard GmbH in Erfurt ist bereit, eine Praktikantin zu nehmen. Anett Kulka, Leiterin des Rechnungswesens, nimmt Meléndez unter ihre Fittiche. Die CircleSmartCard GmbH ist ein junges Unternehmen, hochspezialisiert auf die Produktion von Chipkartenkörpern und rasant wachsend.

Etwa 60 Prozent der Produktion geht in den Export, das sind 100 Millionen von Chipkarten. „Chipkartenkörper sind überall“, erklärt der Firmenchef Dr. Reinhard Proske, „auf ihnen sind beispielsweise die Platinen der SMS-Karten befestigt, sie stecken in jedem PC und sie sind die Träger der Magnetstreifen von Bank- und Kundenkarten“. Meléndez lernt zwar auch die Buchhaltung kennen, arbeitet aber meist – entsprechend ihrer Qualifizierungsmaßnahme – in der Exportabwicklung und der Kundenbetreuung. „Das ist mein Ding – darin bin ich gut“, schwärmt sie, „und ich freue mich riesig, dass ich hier meine Muttersprache benutzen kann, denn die Firma hat Geschäftskontakte nach Spanien und Mexiko“.

Doch dann wird sie zum Chef gerufen, kurz bevor das Praktikum vorbei ist. Meléndez: „Ich wusste ja, dass ich gehen musste, und dennoch hatte ich solche Angst.“ Firmenchef Proske hat indes eine Überraschung parat: Er bietet Luz Carime Meléndez De Alba eine befristete Stelle an, denn eine solche Spezialisierung für den Im- und Export findet er sonst in keinem Beruf. „Ich saß in seinem Büro und habe geweint, so froh war ich“, erinnert sich Meléndez. Eines steht für sie außer Frage: „Ohne Frau Nowak und Frau Kulka hätte ich das nicht geschafft – für diese Arbeit braucht man Menschen, die mit ganzem Herzen dabei sind.“

Elke Knabe ist freie PR-Journalistin.

Migrantinnen und Migranten wählen immer häufiger die Gründung eines Unternehmens als Weg zur Existenzsicherung. Sie schließen Angebots- und Versorgungslücken in der Kommune und tragen zur Entwicklung der lokalen Ökonomie bei. Das Kompetenzzentrum InBeZ entwickelt Standards für Existenzgründungssysteme und zeigt Wege zur erfolgreichen Selbstständigkeit auf. Im Juni 2006 hat InBeZ den Mainzer Appell initiiert: Entscheider aus Wirtschaft, Landespolitik und Verwaltung rufen zur besseren Nutzung des unternehmerischen Potenzials von Migrantinnen und Migranten auf.

Der Unternehmer Mehmet Cakir macht deutlich, wie aus einer guten Geschäftsidee ein erfolgreiches Unternehmen am Markt wird. Im Interview betonen Horst Maus und Heiko Bennewitz die Bedeutung von regionalen Netzwerken, die die individuelle Unterstützung der Gründerinnen und Gründer sicherstellen.

Durchgestartet mit 16

Erfolgreiche Unternehmensgründer sind Menschen, die Chancen nutzen. Der rheinland-pfälzische Speditionsunternehmer Mehmet Cakir beweist, dass auch Spätankömmlinge als Unternehmer etwas erreichen können.

Von Guido Steinacker

Migrantinnen werden Unternehmer – das ist längst kein seltener Berufsweg mehr für Zugewanderte. Viele von ihnen schaffen es, sich auf dem Markt zu etablieren. Was macht ihren Erfolg aus? Mehmet Cakir hat es vorgemacht. Er ist 35 Jahre alt und hat bereits vielfältige Erfahrungen als Unternehmer gesammelt.

2005 gründete Cakir eine Speditions- und Logistikfirma, die als Subunternehmen im Auftrag eines britischen Paketzulieferers vornehmlich im Westerwald und im Limburger Gebiet Waren an den Mann und die Frau bringt. Heute beschäftigt Cakir bereits 35 Mitarbeiter. Der Spediteur ist davon überzeugt, dass andere junge Menschen in Deutschland genauso erfolgreich ihren Weg als Unternehmer gehen könnten, ob als in Deutschland Geborene oder als Zuwanderer.

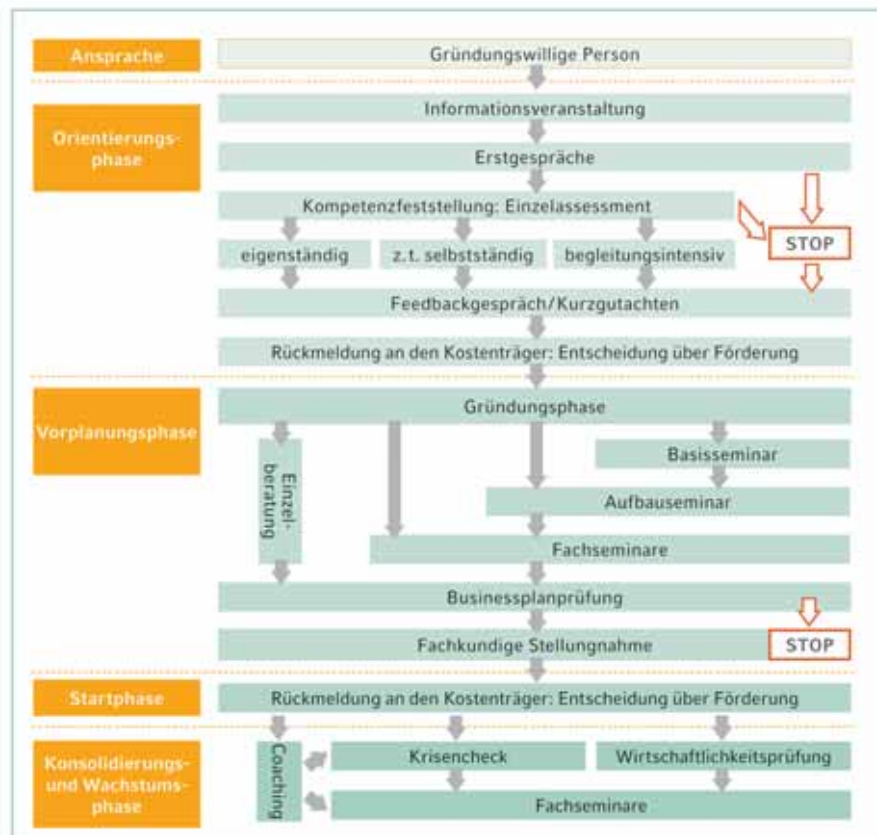
„Viele junge Leute zwischen 25 und 40 Jahren würden gerne den Weg in die Selbstständigkeit gehen“, weiß Cakir. „Aber da fehlt es oft an Mut und an Wissen, wie man vorgeht.“ 1988 kam der damals 16-Jährige ohne Deutschkenntnisse nach Deutschland zu seinen Eltern. Cakir musste sich nun nach Englisch eine weitere Fremdsprache aneignen. Aber er sah dies als Chance. „Ich bin ein Kämpfertyp mit viel Neugier“, sagt der 35-Jährige.

Schon 1990 fand er nach einem Berufs-Vorbereitungsjahr eine Lehrstelle als Kunststoffschlosser und bildete sich danach zum Kunststofftechniker fort. 2001 erfüllte er sich zum ersten Mal seinen Traum und machte sich selbstständig. Cakir eröffnete vier Textilgeschäfts-Filialen, zwei davon in Deutschland, je eine in Spanien und Litauen. Große und

kleinere Markenhersteller belieferten das Unternehmen mit Damenmode.

Cakir hatte Pech: Die Mutterfirma ging Anfang 2005 in Konkurs. Der Geschäftsmann ließ sich davon nicht beirren. „Ich sagte mir, das Leben geht weiter“ – und nur wenig später gründete Cakir bereits seine Speditions- und Logistikfirma. Die läuft gut. Seine Lebensziele sieht der 35-Jährige damit aber noch lange nicht erfüllt: „Die Speditionsfirma ist zwar alles andere als eine Notlösung für mich. Aber den Textilvertrieb habe ich mit viel Herz betrieben“, erläutert Cakir.

Derzeit sieht er aber keine Chance, einen erneuten Versuch in dieser Richtung zu starten: Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen stünden dem entgegen. Ausländische Produktionsstandorte würden den deutschen immer stärker Konkurrenz machen. Und hierzulande behindere die Bürokratie das Fortkommen. Dennoch ist Cakir vom Standort überzeugt: „Es ist die richtige Region für mich, weil hier das Wirtschaftswachstum vergleichsweise hoch ist, die Arbeitslosigkeit dagegen eher niedrig.“ Außerdem sieht er sich als Unternehmer auch in einer gesellschaftlichen Pflicht: „Dort, wo man lebt, muss man auch



InBeZ berät Existenzgründer anhand des Vier-Phasen-Modells

etwas für sein Land tun. Wir leben in einem sozialen Staat, in dem jeder seine Aufgabe erfüllen muss.“

Cakir ist in einem dem DITIB-Verband angehörenden Moscheeverein aktiv. Er arbeitet in der Gemeinde viel mit Jugendlichen, trifft sich regelmäßig mit

Unternehmerkollegen zum Informationsaustausch. Zu welcher Kultur er sich mehr zugehörig fühlt, diese Frage stellt sich Cakir nicht. „Ich bin mit der türkischen Kultur aufgewachsen und habe dann das deutsche System kennen gelernt. Es ist ein Unterschied, aber ich fühle mich auf beiden Seiten wohl.“

Kontakt

Kompetenzzentrum InBeZ – Informations- und Beratungszentren für Migrantinnen und Migranten Rhein-Saar-Elbe
c/o ism – Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz, Augustinerstraße 64-66, 55118 Mainz
Hans-Peter Frühauf, hans-peter.frühauf@ism-mainz.de, www.inbez.de

Gründung auf hohem Niveau

In Rheinhessen wagen überdurchschnittlich viele Menschen den Weg in die Selbstständigkeit. Das liegt auch daran, dass hier die Netzwerke ihre Arbeiten genau aufeinander abstimmen. Damit sichert sich die Region eine Vorreiterrolle im Gründungsgeschäft, sagen Horst Maus und Heiko Bennewitz. Sie koordinieren das Rhein Hessische Unternehmensgründungsnetzwerk (RUN).

Sie sind die Koordinatoren eines besonderen regionalen Verbundes: des rheinhessischen Unternehmensgründungsnetzwerks. Wie organisieren Sie die Unterstützung für Unternehmensgründer in Rheinhessen?

Maus: Die Gründungsunterstützung in Mainz und in Rheinhessen lebt von einer Vielzahl abgestimmter Aktivitäten verschiedener Akteure. Neben klassischen Angeboten der Starterzentren beider Kammern gibt es eine aus den Erfahrungen der EQUAL-Projekte MaGNet (Mainzer GründungsNetzwerk), RUN (Rheinhesisches Gründungsnetzwerk) und InBeZ gewachsene Beratungs- und Unterstützungsstruktur für so genannte Benachteiligte. Dabei ist die lückenlose zielgruppenspezifische Beratung und Begleitung von der Orientierung bis zum Nachgründungscoaching für diejenigen entstanden, die Selbstständigkeit als Alternative zur Arbeitslosigkeit begreifen. Wir bauen heute auf die inhaltliche und finanzielle Unterstützung des rheinland-pfälzischen Arbeits- und des Wirtschaftsministeriums sowie der Agentur für Arbeit und den vier regionalen Job-Centern.

Bennewitz: Das regionale Netzwerk ist einer der Garanten dafür, dass sich in Rheinhessen – entgegen dem bundesweit rückläufigen Trend – die Gründerzahlen weiterhin auf hohem Niveau bewegen. Das Gründungsklima in der Region wird in verschiedenen Rankings bundesweit als herausragend eingestuft.

Wie sieht der Beratungsbedarf der Gründerinnen und Gründer aus?

Bennewitz: In fast jedem Fall zeigt sich, dass eine individuellere Unterstützung erforderlich ist, als sie üblicherweise angeboten wird. Dies gilt vor allem für Menschen mit Migrationshintergrund. Bedarf gibt es hinsichtlich der Schärfung von Geschäftsideen und bei der Erstellung des Businessplans. Erforderlich ist eine ganzheitliche Unterstützung, für die individuell völlig unterschiedliche Zeitkontingente eingeplant werden müssen.

Maus: RUN bietet differenzierte Beratungs- und Begleitungsangebote an. Wir pflegen zudem die Kooperationen mit dem Ausländerbeirat und den Migrantenorganisationen in der Region. In diesem Rahmen bieten wir Informationen in den Organisationen der Migrantinnen und Migranten an.

Was soll in Zukunft dafür getan werden, dass Ihr Modell weiterhin so erfolgreich arbeiten kann?

Bennewitz: Mir stellt sich eher die Frage, was nicht getan werden sollte. Da fällt mir der aktuelle Referentenentwurf zur Neuausrichtung arbeitsmarktpolitischer Instrumente ein. Mit dem geplanten Wegfall der Sonstigen weiteren Leistungen (SWL) im SGB und einer Angebotsgestaltung nur noch über Ausschreibungen könnten Netzwerke mit einem bedarfsorientierten Arbeitsansatz wie RUN nicht mehr realisiert werden. Darunter würde gerade die Existenzgründungsförderung von benachteiligten Menschen mit Migrationshintergrund in der Region leiden.

Maus: Jetzt gilt es, die bewährte Praxis zu sichern, um über den bloßen Appell hinauszuweichen.



Horst Maus ist Leiter der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktförderung der Stadt Mainz im Büro des Oberbürgermeisters und Koordinator des Rhein Hessischen Unternehmensgründungsnetzwerks (RUN).



Heiko Bennewitz ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e.V. und Koordinator des Rhein Hessischen Unternehmensgründungsnetzwerks (RUN)

Das Gespräch führten Ulrike Pingel und Hans Peter Frühauf

Für Zuwanderer offen

Ältere Menschen mit Migrationshintergrund finden oft schwerer in den ersten Arbeitsmarkt als andere Gruppen. Hier setzt die Arbeit von Pro Qualifizierung an – mit zwei Schwerpunkten: Das Netzwerk entwickelte Qualitätskriterien für die interkulturelle Fort- und Weiterbildung sowie die Organisations- und Personalentwicklung. Darüber hinaus arbeiteten die Netzwerker am Thema Strukturelle Öffnung von Betrieben und Verwaltungen. „Wir haben uns für die Methode der ‚Interkulturellen Öffnung‘ entschieden, weil sie am besten geeignet ist, Unternehmer, Abteilungsleiter und Arbeitnehmendenvertretungen zu überzeugen, Menschen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen“, sagt Koordinator Leo Monz.

Von Barbara Siemes

„Da geht ein Meister – willst Du?“ fragte der Chef. „Ich habe sofort ja gesagt“, erinnert sich Van Trung Nguyen. Nach Jahren harter Arbeit und ständiger Weiterbildung hat der gebürtige Vietnameser und gelernte Betriebsschlosser eine beeindruckende Karriere hingelegt: Er hat sich aus der Arbeitslosigkeit heraus als Hilfsarbeiter und Kranfahrer bis zum Industriemeister Metall hochgearbeitet.

Solche Erfolgsgeschichten sind zwar nicht selten, jedoch immer noch Ausnahmen. Viele, gerade ältere Menschen mit Migrationshintergrund gehören zum Kreis derjenigen mit der höchsten Arbeitslosenquote und den geringsten Aussichten auf beruflichen Erfolg. Pro Qualifizierung hat genau diese „Vergessenen“ im Blick. Dazu wurden und werden Akteure der Arbeitswelt angesprochen und miteinander vernetzt: kleine und mittlere Unternehmen im Handwerk, Industriebetriebe, öffentliche Verwaltungen, Agenturen und ARGEn (Jobcenter) sowie Migrantenselbstorganisationen (MSO).

In der Praxis ist das eine Kärnerarbeit: Das Netzwerk soll Verantwortliche in Unternehmen „öffnen“, also dazu bewegen, die Fähigkeiten von Menschen ausländischer Herkunft wertzuschätzen und zu fördern. Pro Qualifizierung hat hier beraten und informiert.

Die Zusammenarbeit mit der Stadt Herne steht beispielhaft für das Netzwerk Öffentliche Verwaltungen. Die Stadtverwaltung erhielt ein auf ihre Bedürfnisse abgestimmtes, maßgeschneidertes Beratungskonzept. Ergebnis: Die Administration hat ein Paket von Handlungsempfehlungen erhalten.

„Meine Hartnäckigkeit und die professionelle Beratung bei Pro Qualifizierung hat mir dabei geholfen, mir meinen größten Wunsch zu verwirklichen: nach vielen Jahren des Ringens auch in meiner Wahlheimat Deutschland endlich als Krankenschwester arbeiten zu können.“

**Marketa Machacova, 28,
Krankenschwester**

Quelle: „Ein Wegweiser zur beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund“, DGB-Bildungswerk



Foto: WHKT



„Das Vorbereitungsseminar kam wie gerufen. Um beispielsweise die Tachos unserer LKW-Flotte zu montieren oder zu eichen, verlangt der Hersteller ein spezielles Training, und hierzu wird nur zugelassen, wer einen anerkannten Abschluss im Kfz-Handwerk nachweisen kann. Und den habe ich jetzt. Es geht also weiter.“

Juri Ottmaa, 35, Handwerker

lungen geschnürt, das zur „interkulturellen Öffnung der Verwaltung“ beitragen sollte. Die Empfehlungen reichen von der Erstellung eines Fortbildungskonzepts „Interkulturelle Kompetenz“ über die Implementierung interkultureller Kompetenz in den Stellenprofilen bis hin zu gedolmetschten Informationsveranstaltungen für Migrantinnen und Migranten zu Themen wie Erziehung oder Gesundheitsvorsorge.

Viel Beachtung fand auch ein Angebot der ARGE Kreis Aachen. Sie hat ein spezielles Qualifikationsprogramm für türkischsprachige Menschen im Kreis entwickelt, ein Pilotprojekt in Nordrhein-Westfalen. Der Clou: Das Lehrpersonal ist zweisprachig. Die bis zu neun Monate dauernden Lehrgänge enthalten neben Deutschunterricht auch Hilfen im Umgang mit Ämtern und Behörden, Schuldnerberatung sowie Grundlagenqualifizierung in Berufsfeldern von Hauswirtschaft und Ernährung über EDV bis zu Einzel-, Groß- und Außenhandel. Das „Netzwerk ARGEn“ dient als Drehscheibe für den Austausch solcher praktischen Ansätze für die Arbeitsmarktintegration.

Mit der passenden Vorbereitung zum Berufsabschluss: Der Westdeutsche Handwerkskammertag organisierte gemeinsam mit der Handwerkskammer Düsseldorf und viel Engagement seitens der teilnehmenden Betriebe ein spezielles Vorbereitungsseminar für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die älter als 24 Jahre sind und berufliche Erfahrungen im Kfz-Handwerk haben. Das Seminar macht sie fit für die so genannte Externenprüfung. Im Mai 2008 legten sie ihre Prüfungen ab; im Juni erhielten die

Absolventen ihren anerkannten Abschluss als Kfz-Service-mechaniker.

Wenn Menschen mit Migrationshintergrund erst einmal die Wege zur Qualifikation kennen, ist Hilfe nicht weit. Oft aber wissen sie nicht, an wen sie sich wenden sollen. Hier helfen Bildungsbeauftragte: Elena Lazaridou ist eine von ihnen und hat die Erfahrung gemacht, dass arbeitslose Migrantinnen und Migranten lieber bei ihr Rat suchen als bei Behörden. „Es ist eine Vertrauenssache“, erklärt Lazaridou das Phänomen. „Weil wir uns gut kennen, kommen sie eher zu mir und fragen: 'Kannst Du mal gucken, wie kann ich das besser machen?'“

Aus diesen Erfahrungen heraus entwickelte das Beratungsnetzwerk MSO (MOZAIK gGmbH) eine neue Idee: die „Bewerbungszentren MSO“. In den Migrantenselbstorganisationen haben nun Bildungsbeauftragte wie Elena Lazaridou in der Woche abends und an Wochenenden Sprechstunden – mit Erfolg: Insgesamt wurden innerhalb eines Jahres mehr als zweihundert Personen unterstützt. Davon konnte etwa die Hälfte in Festanstellungen, befristete Stellen, Ausbildungsstellen, Deutschkurse und in Praktika vermittelt werden.

Nun ist Pro Qualifizierung in die zweite, die Transferphase, gestartet. Dafür dienen die Info-Broschüren „Qualitätskriterien für die interkulturelle Fort- und Weiterbildung im Rahmen von interkulturellen Öffnungsprozessen“ und „Arbeit bekommen, Arbeit behalten: Handlungsempfehlungen zur Arbeitsmarktintegration Erwachsener mit Migrationshintergrund“ als Grundlage.

Initiative Pro Qualifizierung:
Broschüren, Infos und Kontakt:
www.pro-qualifizierung.de

Infos und Kontakt zum Netzwerk
Integration durch Qualifizierung:
www.intqua.de

Auch 2009 gibt es eine Woche der Weiterbildung vom 25. bis 31. Mai. Geplant wird sie bei einem Treffen am 23. Oktober 2008 im Hans-Böckler-Haus in Düsseldorf.

Jobcenter als Partner gewinnen

Seit 2005 haben Projektmitarbeiter im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) viele Instrumente und Maßnahmen entwickelt und erprobt, die den Menschen ausländischer Herkunft den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtern sollen. In der nun laufenden zweiten Phase geht es darum, die Modelle deutschlandweit zur Anwendung zu bringen. „Transferphase“ heißt darum auch die nun laufende dreijährige Periode. Die IQ-Projektpartner sind dabei auf die Zusammenarbeit mit Jobcentern angewiesen. Die lokalen Akteure entscheiden darüber, welche Maßnahmen sie unterstützen. Ihnen müssen die Projektverantwortlichen die neuen Instrumente schmackhaft machen.

Von Michael van der Cammen

Gute Ansätze in die Regelförderung transferieren – wie geht das? Jedem ist klar, dass die örtlichen Agenturen für Arbeit und die Träger der Grundsicherung als Akteure am Arbeitsmarkt vor Ort potenzielle Partner sind, die Projekte gemeinsam umsetzen können. Aber wie kann man sie für ein Projekt begeistern und als Partner gewinnen? Die Antwort lautet: Machen Sie den Mehrwert für die Bundesagentur für Arbeit (BA) deutlich; zeigen Sie, welcher Vorteil sich für die Arbeitsergebnisse der Agentur für Arbeit oder den Träger der sozialen Grundsicherung ergibt, wenn er sich an dem Projekt beteiligt.

Welche Fragen stellt eine Organisation, die einen sozialen Auftrag hat, aber sehr wohl auf Effizienz, Wirkung und Qualität setzt? Sie benötigt eine genaue Beschreibung des Projektes; die Finanzierungsmodalitäten sollen transparent sein, und die wichtigste Information, die abgefragt wird, ist eine Auskunft über die zu erwartenden Erfolge.

Viele Projektvorschläge treffen in der Zentrale in Nürnberg ein. Die Zentrale entscheidet aber nicht darüber, ob ein Projektvorschlag vor Ort von einer Agentur oder einem Träger der Grundsicherung umgesetzt werden soll. Dies wird an Ort und Stelle erörtert, entschieden und gegebenenfalls auch umgesetzt.

Um Ansätze erfolgreich in die Regelförderung zu übertragen, wird nicht nur eine vernünftige Marketingstrategie benötigt. Um



Foto: David Ausserhofer

gebündelt die wirkungsvollsten Projekte bundesweit anbieten zu können, ist die Nutzung des Netzwerkes IQ als Plattform sicherlich sinnvoll.

Auf der einen Seite werden die IQ-Tagungen für Marketingzwecke genutzt. Auf der anderen Seite sollten die Projekte aber auch durch die Facharbeitskreise, die als Filter fungieren, in Zusammenarbeit mit dem wissenschaftlichen Institut Anakonde als Vorschlag für gute Beispiele unterbreitet werden. Anakonde ist Partner des Netzwerkes. Alle förderungswürdigen Vorschläge werden dann in der Informationsplattform SGB II und SGB III aufgenommen und so allen Dienststellen zur Verfügung gestellt.

Daneben werden die Dienststellen der BA durch die Selbstverpflichtungen des nationalen Integrationsplans aktiviert – und sie wurden durch Informationen der Regionaldirektionen animiert, gute Ansätze aufzunehmen und zu unterstützen.

Michael van der Cammen ist Referent im Team für internationale Beziehungen, Teil des Geschäftsbereiches Strategie, Weiterentwicklung und Arbeitsmarkt bei der Bundesagentur für Arbeit und dort für das Netzwerk IQ zuständig.

Versteckte Chancen nutzen

Von Jürgen Grosche

Die deutsche Gesellschaft muss ein Dilemma überwinden: Einerseits werden Fachkräfte dringend gesucht.

Andererseits finden viele Menschen ausländischer Herkunft keine Arbeit.

Das Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) entwickelt Instrumente, die dazu beitragen sollen, diese Diskrepanz zu überwinden.

Menschen mit Migrationshintergrund bringen einiges mit, was Unternehmen und Wirtschaft insgesamt bereichern würde. Sie sprechen mehrere Sprachen, kennen ihre Herkunftsländer und wissen über sie Bescheid – und oftmals haben sie hochwertige berufliche Erfahrungen, die hierzulande nur nicht anerkannt werden.

Integrationsbemühungen müssen also darauf abzielen, die hier lebenden Zuwanderer besser auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Dazu haben das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) das Informations- und Beratungnetzwerk „Integration durch Qualifizierung“ initiiert.

In dem Netzwerk engagieren sich seit 2005 sechs regionale Projekte. Als Entwicklungspartnerschaften arbeiten sie mit deutschlandweit rund 70 Teilprojekten zusammen. BMAS und BA unterstützen finanziell die Arbeit in Kooperation mit der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL II.

Die Mitarbeiter der Projekte entwickelten während der ersten Phase – bis Ende 2007 – Instrumente und Maßnahmen, die die Chancen der erwachsenen Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt verbessern sollen. In der nun laufenden zweiten, so genannten Transfer-Phase suchen die Projektmitarbeiter nach Wegen, die Modelle deutschlandweit anwendbar zu machen.

Ziel dieses Transfers ist es, neue Instrumente der Förderung im vorhandenen Maßnahmenkatalog, also in den Strukturen der regionalen und überregionalen Regelsysteme, zu verankern, damit Menschen mit Migrationshintergrund nachhaltiger als bislang in stabile Beschäftigungsverhältnisse kommen können.

Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) in Düsseldorf koordiniert deren überregionales Engagement, stellt ihnen ihr Know-how zur Verfügung und sichert die ergebnisorientierte und nachhaltige Wirkung des Netzwerkes durch Öffentlichkeitsarbeit.

Neues Informationsportal im Internet: www.berufliche-erkennung.de

Bei individuellen Fragen zur Anerkennung bietet das Team von „Global Competences“ bundesweit Beratung an.

**migra
net**

Kontakt:
Tür an Tür –
Integrationsprojekte gGmbH
Projekt „Global Competences“
Werderstraße 2
86159 Augsburg
Tel: 0821/4551090
global.competences@tuerantuer.de



Handfeste Modelle

Menschen mit Migrationshintergrund haben es besonders schwer, einen Job zu finden. Daran etwas zu ändern, das hat sich das Informations- und Beratungsnetzwerk „Integration durch Qualifizierung“ auf seine Fahnen geschrieben – und erfolgreich die erste Phase abgeschlossen, meinen Beobachter.



*Wolfgang Erler
Dipl. Soziologe / Geschäftsführer*

Drei Jahre lang, von 2005 bis Ende 2007, haben die IQ-Projekte Instrumente entwickelt, die die Arbeitsmarktchancen von Migranten verbessern sollen. Ergebnisse und Wirkungen dieser ersten Phase hat die Projektentwicklungs- und Evaluierungsgesellschaft anakonde GbR, Ulm, in einer Evaluierung bewertet – eine wichtige Aufgabe, da der Projektverbund von der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird.

Vor kurzem hat die zweite Förderphase begonnen. Sie steht unter neuen Vorzeichen. Denn die Bundesregierung hat sich in ihrem Nationalen Integrationsplan dazu verpflichtet, geeignete Handlungsansätze und Strategien, die im Netzwerk IQ entwickelt wurden, in der Arbeitsmarktpraxis umzusetzen.

Die erste Phase hat dafür wesentliche Grundlagen gelegt, sagen die drei Gesellschafter von anakonde, Wolfgang Erler, Dr. Margret Spohn und Monika Jaeckel im clavis-Interview.

Drei Jahre IQ – was hat es gebracht?

Wolfgang Erler Das Netzwerk IQ hat zuerst einmal eine Schiefelage korrigiert: Bisher hatte man bei den Stichworten „Migranten“ und „Arbeitslosigkeit“ fast immer zuerst auf die Probleme jugendlicher Migrantinnen und Migranten geschaut. Tatsächlich sind aber mehr als 90 Prozent der arbeitslosen Ausländer Erwachsene und über 25 Jahre alt. Es geht hier um mehr als eine halbe Million Menschen, das sind fast so viele wie die über 50-jährigen Arbeitslosen, für die es in 62 Regionen Beschäftigungspakte im Rahmen der Initiative 50plus der Bundesregierung gibt.

Was hat der Projektverbund hier konkret bewirkt?

Wolfgang Erler Das Netzwerk IQ hat in der praktischen Arbeit seiner Projekte handfeste Modelle umgesetzt, die zeigen, wie die Arbeitsmarktchancen von Migrantinnen und Migranten verbessert werden können.

Zwei Beispiele: Eine Reihe von Projekten im Netzwerk hat mit Hochqualifizierten gearbeitet. Sie bringen Hochschulabschlüsse und zum Teil auch langjährige Berufserfahrung mit. Einige kommen zum Beispiel aus Ländern des früheren Ostblocks. Viele von ihnen finden keinen Zugang zu Jobs, die ihrer Qualifikation auch nur annähernd entsprechen, nicht wenige arbeiten als Un- und Angelernte.

Eine Ressourcen-Verschwendung. Konnte IQ hier etwas tun?

Wolfgang Erler Die Projekte für Hochqualifizierte analysieren genau, welche Kompetenzen die Teilnehmer mitbringen, sie trai-



*Dr. rer. pol Margret Spohn
Dipl. Soziologin / Migrationssoziologin
Diplom in Interkultureller
Kommunikation*

nieren sie auf die Regeln hin, die am deutschen Arbeitsmarkt für Bewerbungen und die berufliche Platzierung wichtig sind. Sie qualifizieren sie passgenau dort – und nur dort – weiter, wo sie Kompetenzlücken haben. Und sie unterstützen die Menschen dann bei der Suche nach Praktikumsplätzen in Betrieben und bei Arbeitgebern. Die Projekte sind maßgeschneidert für bestimmte Teilgruppen, zum Beispiel für Frauen mit technisch-naturwissenschaftlichen Hochschulabschlüssen, für Menschen mit pädagogischer und psychologischer Ausbildung aus früheren Ostblock-Ländern – darüber hinaus für Migranten mit ganz unterschiedlicher Vorbildung, die aber über gefragte Sprachkompetenzen verfügen. So konnten zum Beispiel Teilnehmerinnen in zwei Durchläufen eine von der IHK zertifizierte Qualifizierung zu Sprachmittlern durchlaufen und abschließen.

Und das zweite Beispiel?

Wolfgang Erler Hier geht es um Projekte der Nachqualifizierung von Teilnehmern mit technisch-handwerklicher Ausbildung oder Vorerfahrung. Für sie wurden in enger Kooperation mit Handwerkskammern Vorbereitungslehrgänge auf die so genannte externe Gesellenprüfung, zum Beispiel in einem Kfz-Beruf, als Friseur oder im Metallhandwerk entwickelt. Die Teilnehmer in Projekten dieser Arbeit hatten besonders gute Vermittlungschancen.

IQ hat also konkret etwas am Arbeitsmarkt bewirkt. Konnten insgesamt mehr Migranten in Stellen vermittelt werden als zuvor?

Dr. Margret Spohn Das Netzwerk war zu klein, um messbare Veränderungen an den Arbeitslosenquoten in ganzen Regionen zu erzielen. Erreicht wurden während der Projektlaufzeit im ganzen Netzwerk insgesamt 12.500 arbeitslose oder Arbeit suchende Migrantinnen und Migranten – pro Jahr also etwa ein Prozent der deutschlandweit arbeitslosen Ausländer. Und für einzelne Projekte – in der Regel solche, die nicht eine hoch spezialisierte Einzelleistung (also eine Beratung oder eine Feststellung der Kompetenzen) anboten, sondern die im Sinn eines „integrierten Handlungsansatzes“ die Teilnehmer bis hin zur Vermittlung in ein betriebliches Praktikum begleitet haben – lagen die Vermittlungsquoten deutlich über 50 Prozent.

Beachtlich. Aber was ist mit den Menschen, die nicht direkt über die Projektarbeit vermittelt werden konnten?

Dr. Margret Spohn Viele von ihnen haben für sich selbst Wichtiges mitgenommen: Sie haben einiges über die Regeln und Strukturen des deutschen Arbeitsmarktes gelernt, ihr Selbstbewusstsein ist gewachsen, sie haben in vielen Projekten fach-



*Monika Jaeckel
Dipl.-Soziologin*

liche Qualifikationen hinzugewonnen und oft auch ihre berufsbezogenen Sprachkenntnisse verbessert. Das wird sich über kurz oder lang in verbesserte Chancen am Arbeitsmarkt umsetzen – und zwar in Jobs, die annähernd dem eigenen Qualifikationsniveau entsprechen.

Gehen wir nochmal in die Praxis: Das Thema Sprache spielt ja eine wichtige Rolle. Was hat die Netzwerkarbeit hier bewirkt?

Monika Jaeckel Auch hier wurden ganz handfeste Modelle umgesetzt. Dabei geht es durchweg um die Verbindung von fachlichem und sprachlichem, von „theoretischem“ und „kursförmigem“ Lernen und um Lernen in der Praxis. Ein großes Problem beim Spracherwerb ist ja, dass vieles gleich wieder vergessen wird, wenn das Deutschsprechen nicht Teil eines erlebten Alltags ist. Besonders vorbildlich: Ansätze, bei denen in enger Kooperation mit Betrieben auf der Basis einer Analyse der dortigen Sprachpraxis am Arbeitsplatz Sprachtrainings für das Deutsch am Arbeitsplatz entwickelt worden sind. Hier wird Sprachpraxis nicht nur gleichsam „auf dem Trockenen“ geübt. Es gehört zu den wichtigsten und schwierigsten Aufgaben, die gelöst werden müssen (und an denen sich viele Projekte mit noch unzureichenden Erfolgen abgemüht haben), Unternehmen in solche Anstrengungen von Anfang an einzubeziehen.

Schauen wir nach vorn: Wie geht es jetzt weiter? Wo liegen jetzt die Aufgaben?

Wolfgang Erler Wir sehen, dass im Netzwerk IQ eine ganze Reihe chancenreicher, gut begründeter und praxistauglicher Handlungsmodelle umgesetzt wurden. Fast durch die Bank setzen sie voraus, dass unterschiedliche Akteure und Träger Hand in Hand arbeiten. Fast nie kann ein Träger alle notwendigen Unterstützungsleistungen aus einer Hand bieten, die Arbeitsagenturen und Jobcenter (ARGEn) können es schon wegen viel zu knapp bemessener Beratungszeiten natürlich auch nicht – es braucht also nicht nur ein, sondern es braucht bundesweit zwei, drei, viele Netzwerke. Das IQ-Netzwerk arbeitet derzeit bereits konzentriert daran, die wirksamsten und erfolgträchtigsten Praxismodelle in die Breite und Fläche zu tragen.

Welche Chancen sehen Sie für die Zukunft?

Wolfgang Erler Wenn dieser „Transfer“, wie diese Arbeit im Netzwerk genannt wird, gelingt und auf positive Resonanz stößt, dann wird die Arbeit des Netzwerks IQ, wie es der Nationale Integrationsplan anstrebt, „zur Regel werden“ und Früchte tragen. Die Arbeitsmarktzahlen für Migrantinnen und Migranten werden besser aussehen, wenn man auf das Know-how des Netzwerks zurückgreift.