

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

Zuwanderungsland Deutschland

WILLKOMMEN

Andrea Nahles

**„Erlerntes Können
fruchtbar machen“**

IQ-Kongress 2014

**Gerechtigkeit
ist der Schlüssel!**

Koalitionsvertrag

**„Integration – ein
Prozess“**



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge



ANERKENNUNG
IN DEUTSCHLAND

Hotline zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse



Fachkräfte transparent **Zeugnis** **Beratung**
Gleichwertigkeitsprüfung **Vorteile** Ausländische Berufsabschlüsse
Kompetenz **attraktiv** **Arbeitsmarkt** **Qualifikation**
Anerkennungskultur **Unterlagen** Hochqualifizierte Ausbildung
Service Hotline **Anerkennungsgesetz** Zuwanderung **Integration**

+49 30 1815-1111

www.bamf.de/beruf-erkennung

INHALT

- 04 Leitartikel
Andrea Nahles, BMAS:
Erlerntes Können fruchtbar machen
- 06 Analyse
Koalitionsvertrag:
Integration – ein Prozess und eine
gesamtgemeinschaftliche Aufgabe
- 08 Praxis
Einwanderungssystem in Kanada:
Jung + Mehrsprachig = Viele Punkte
- 09 Praxis
Mentor-Programm in Dänemark:
Migrantinnen freuen sich über neue
Chancen
- 10 Praxis
Kriterienkatalog in Österreich:
Auf die Rot-Weiss-Rot-Karte gesetzt
- 11 Praxis
Integration in Schweden:
Auf dem Weg zur Stadt des Wissens
- 12 Förderprogramm IQ
IQ-Kongress 2014:
Gerechtigkeit ist der Schlüssel!
- 16 Daten und Fakten
- 17 Interview
Dr. Ralf Kleindiek, BMFSFJ:
Vorhandene Ressourcen
wertschätzen
- 18 Portrait
Jorge González:
Ehrlich und nicht oberflächlich
- 20 Integration Global
Thailand: Rentnerparadies mit
Nebenwirkungen
- 22 Rezension
Theodor Michael: Deutsch sein und
schwarz dazu

Editorial

WILLKOMMENSKULTUR LEBEN!

Gekommen, um zu bleiben – so lautete der Titel des ersten IQ-Kongresses. Im Februar kamen rund 500 Teilnehmer nach Berlin, um die „Zukunft der Integration in Deutschland“ zu diskutieren und auch Input, Ideen und Sichtweisen aus anderen Ländern mitzunehmen. Zentrale Aussage aller Referenten aus dem In- und Ausland: Neben guten rechtlichen Bedingungen ist die Etablierung einer Willkommenskultur ein zentrales Element für (Neu-)Zuwanderung und Integration.

„Ob Menschen in Deutschland bleiben, hängt von uns und unserem Verhalten ab“, so formulierte es Raimund Becker (Mitglied des Vorstands der Agentur für Arbeit). Auch Ratna Omidvar (Präsidentin der Maytree Foundation, Toronto) verdeutlichte: „Immigranten haben die Wahl zwischen vielen Ländern“, Deutschland müsse an seinem Ruf als geeignetes Zielland arbeiten.

Was Deutschland tut, um die Integration der bereits hier lebenden Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern und sich als attraktives Einwanderungsland für Zuwanderer zu präsentieren, darauf geht die Bundesarbeitsministerin, Andrea Nahles, in ihrem Leitartikel ein. Auch in den Koalitionsvertrag werfen wir in dieser clavis-Ausgabe einen Blick und stellen die Schwerpunkte der Arbeitsmarktintegration von Migranten in der aktuellen Legislaturperiode vor.

Wie machen es andere Länder? Können wir von internationalen Praxisbeispielen etwas lernen und aufgreifen? In Malmö (Schweden) setzt man beispielsweise auf hohe Präsenz, persönlichen Beziehungsaufbau und Beratungs- und Bewerbungsangebote in vielen unterschiedlichen Sprachen – mit Erfolg. In Kopenhagen (Dänemark) hat die Frauenbibliothek KVINFO ein Mentor-Netzwerk für Migrantinnen aufgebaut. Inzwischen hat es sich zum größten Mentorprogramm der Welt entwickelt und gilt als eines der erfolgreichsten Integrationsprojekte in Dänemark.

Diese und weitere Praxisbeispiele zeigen, dass es das *eine* Konzept nicht geben kann. Vielmehr geht es darum, zu erkennen, wo Probleme liegen, diese zielgerichtet anzugehen und dabei bestimmte Gruppen nicht auszugrenzen. Es geht darum, Menschen willkommen zu heißen und sie nicht als Gäste zu begrüßen, sondern als „future Germans“ (Ratna Omidvar) wahrzunehmen.

Foto: Annegret Hultsch



Viel Spaß und Erkenntnisse beim Lesen der Beiträge in dieser clavis-Ausgabe wünschen

Gwendolyn Paul und Jürgen Grosche
Redaktionsleitung clavis

Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten

„ERLERNTES KÖNNEN FRUCHTBAR MACHEN“

„Damit gute Leute kommen und auch bleiben, müssen wir daran arbeiten, eine echte Willkommenskultur in unserem Land zu entwickeln. Diese Aufgabe geht uns alle an“, sagt Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales.

Von Andrea Nahles

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Jeder fünfte Mensch bei uns hat einen Migrationshintergrund, in einigen Großstädten ist es sogar jeder Zweite. Die allermeisten Zuwanderer leisten gute Arbeit und sind eine unverzichtbare Stütze für den wirtschaftlichen Erfolg unseres Landes. Deshalb ist es wichtig, dass wir Zuwanderung als Chance begreifen und diejenigen gezielt unterstützen, die sich bei uns noch schwertun.

Damit Integration gelingt, kommt es vor allem auf Bildung und Arbeit an: Weil Bildung die Türen zum Arbeitsmarkt öffnet und Arbeit den Menschen Selbstvertrauen gibt. Deshalb setzen wir konsequent auf Qualifizierung, um erlerntes Können fruchtbar zu machen und neue Fähigkeiten und Fertigkeiten zu gewinnen.

Unsere Zuwanderer sind heute bereits besser qualifiziert als noch vor zehn Jahren. Kritischer sieht es bei vielen Menschen mit Migrationshintergrund aus, die zum Teil schon lange in Deutschland leben: Zwar ist ihre Erwerbstätigenquote innerhalb von fünf Jahren von 64 auf 69 Prozent gestiegen, aber noch immer beträgt ihr Anteil in der Grundsicherung mehr als 43 Prozent. Das sind 1,35 Millionen Menschen – ein gewaltiges Potenzial für unseren Arbeitsmarkt.

Im Koalitionsvertrag haben wir festgeschrieben, die beruflichen Qualifikationen

„DAMIT INTEGRATION GELINGT, KOMMT ES VOR ALLEM AUF BILDUNG UND ARBEIT AN: WEIL BILDUNG DIE TÜREN ZUM ARBEITSMARKT ÖFFNET UND ARBEIT DEN MENSCHEN SELBSTVERTRAUEN GIBT. DESHALB SETZEN WIR KONSEQUENT AUF QUALIFIZIERUNG, UM ERLERNTES KÖNNEN FRUCHTBAR ZU MACHEN UND NEUE FÄHIGKEITEN UND FERTIGKEITEN ZU GEWINNEN.“

von Menschen mit Migrationshintergrund weiter zu verbessern. Das fängt mit der gezielten Ansprache von Jugendlichen im Rahmen des Ausbildungspaktes an.

Und wer es im ersten Anlauf nicht schafft, dem geben wir mit dem Programm „2. Chance“ die Möglichkeit, einen Abschluss nachzumachen. Außerdem wollen wir mit einem neuen ESF-Programm die Menschen aus der Langzeitarbeitslosigkeit holen.

Darüber hinaus sehe ich drei Punkte, mit denen wir speziell die berufliche Integration von Zuwanderern und Menschen mit Migrationshintergrund stärken können: Erstens wollen wir die Sprachförderung aus allgemeinen und berufsbezogenen Sprachkursen besser miteinander verzahnen. Zweitens wollen wir die individuelle Beratung von Zuwanderern so koordinieren, dass diese Menschen von vornherein begleitet werden – bis in den ersten Job hinein. Drittens möchte ich das geplante ESF-Programm zur Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten nutzen, um Zuwanderer und Menschen mit Migrationshintergrund, die bisher keinen

vollwertigen Berufsabschluss gemacht haben, nachzuqualifizieren. Das gibt den Menschen die wichtige Perspektive, in ihrem erlernten Beruf arbeiten zu können. Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ ist genau die richtige Plattform, um dieses Nachqualifizierungsangebot flächendeckend umzusetzen.

Ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt, um Einwanderern faire Chancen zu bieten und neue Fachkräfte zu gewinnen, sind die Unternehmen. Vor allem kleine und mittlere Betriebe wissen oft nicht, ob und wie sie Zuwanderer als Fachkräfte gewinnen, ausbilden und einsetzen können. Unterstützung bei allen Fragen aus einer Hand zu bekommen – das würde vielen Unternehmen bereits enorm weiterhelfen.

Sie als engagierte Mitwirkende im Förderprogramm IQ haben bereits bewiesen, wie wichtig eine passgenaue Vernetzung von Integrations- und Qualifizierungsangeboten ist. Jetzt ist es an der Zeit, dass wir dieses Förderprogramm weiterentwickeln und neu ausrichten. Nutzen Sie Ihre Verankerung vor Ort, Ihr Fachwissen und Ihre Beratungskompetenz. Gehen Sie ge-

zielt auf kleine und mittlere Unternehmen und Handwerksbetriebe zu und schaffen Sie ein Netz, das den Arbeitgebern die Berührungsgänge nimmt.

Damit gute Leute zu uns kommen und auch bei uns bleiben, müssen wir gemeinsam weiter daran arbeiten, eine echte Willkommenskultur in unserem Land zu entwickeln. Das schaffen wir nur, wenn wir uns als Gesellschaft öffnen. Politik, Verwaltung, Unternehmen und Vereine müssen Neuzuwandernde an die Hand nehmen und sie einbinden: im Arbeitsleben, aber auch im Sport und in der Nachbarschaft. Es liegt in unserem eigenen Interesse, eine Gesellschaft zu werden, die Zuwandernde und ihre Familien mit offenen Armen aufnimmt und allen, die hier leben und leben wollen, gute Chancen bietet.

„DAMIT GUTE LEUTE ZU UNS KOMMEN UND AUCH BEI UNS BLEIBEN, MÜSSEN WIR GEMEINSAM WEITER DARAN ARBEITEN, EINE ECHTE WILLKOMMENSKULTUR IN UNSEREM LAND ZU ENTWICKELN. DAS SCHAFFEN WIR NUR, WENN WIR UNS ALS GESELLSCHAFT ÖFFNEN.“

Foto: BMAS/Knoil



Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales

Koalitionsvertrag

„INTEGRATION – EIN PROZESS UND EINE GESAMTGESELLSCHAFTLICHE AUFGABE“

Bekannte Ziele und bewährte Maßnahmen, aber auch neue Akzente finden sich im Koalitionsvertrag zum Thema Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Der Schwerpunkt liegt auf der Arbeitspolitik, wobei alle gesellschaftlichen Akteure dazu beitragen können und sollen, dass sich Zuwanderer hier willkommen fühlen.

Von Jürgen Grosche

Die neue Bundesregierung hat sich einiges vorgenommen, um die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund voranzubringen. Die Regierung erfindet dabei das Rad nicht neu, sondern setzt den eingeschlagenen Weg fort. Den wertet der Koalitionsvertrag als durchaus erfolgversprechend: „In den letzten Jahren haben wir bei der Teilhabe von Zuwanderern und dem Zusammenhalt unserer Gesellschaft wesentliche Fortschritte erzielt.“ Leitlinie der Integrationspolitik bleibe Fördern und Fordern. Die Grundlage der Integrationspolitik ist weiterhin der Nationale Aktionsplan Integration.

An einigen Stellschrauben will die Regierung aber sehr wohl drehen. So sollen zum Beispiel die Angebote zum Erlernen der deutschen Sprache ausgebaut werden: „Wir werden das frühe Erlernen der deutschen Sprache gezielt weiter fördern und unterstützen die Maßnahmen zur Auswertung der Sprachstandsdiagnostik und -fördermaßnahmen sowie gemeinsame Standards mit dem Ziel, allen Kindern eine individuelle Förderung zu ermöglichen.“ Berufsbezogene Sprachkurse sollen ausgebaut und für neue Zielgruppen geöffnet werden.

Möglichkeiten ausschöpfen

Ein Schwerpunkt liegt natürlich auch in der neuen Legislaturperiode auf dem Thema Integration in den Arbeitsmarkt. Insbesondere bei individuellen Anpassungs- und Ergänzungsqualifizierungen könne man „vorhandene Fördermöglichkeiten im Rahmen der Ausbildungsförderung (BAföG, AFBG, SGB III) und der aktiven Arbeitsmarktpolitik noch besser ausschöpfen und wo notwendig ausweiten.“ Darüber hinaus bringt der Koalitionsvertrag das ESF-Programm „Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten im Kontext des Anerkennungsgesetzes“ ins Spiel.

Anerkennung ist ohnehin ein Thema, das im Fokus der Politik bleibt. Die neuen Gesetze dazu bezeichnet der Koalitionsvertrag als wichtigen Schritt; die Qualität der Beratung sei aber noch zu verbessern: „Zuwanderer verfügen vielfach über im Ausland abgeschlossene Berufs- und Hochschulbildungen. Dieses Potenzial liegt aber noch zu oft brach, während unserem Arbeitsmarkt zunehmend qualifizierte Fachkräfte fehlen.“ Integration und Fachkräftesuche gehen

derzeit Hand in Hand; seit Ausbruch der Finanzkrise hat dabei auch die europäische Perspektive an Bedeutung gewonnen. So heißt es denn auch im Koalitionsvertrag: „Wir setzen uns dafür ein, dass die Mobilität und Durchlässigkeit in einem gemeinsamen europäischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt deutlich gestärkt werden.“ Qualifizierte Jugendliche aus anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union sollen künftig noch leichter ihre Berufsausbildung in Deutschland absolvieren und eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen können.

Früh ansetzen

Maßnahmen zur Integration sollen möglichst bereits in den Herkunftsländern starten. Die Koalitionsvereinbarung nennt hier „neue Informationsangebote, insbesondere zum Spracherwerb, zur Anerkennung von Berufsabschlüssen, über unser Bildungs- und Gesundheitssystem sowie über Möglichkeiten des Aufenthalts zum Zweck der Arbeitsaufnahme und des Studiums.“ Auch Beratungsangebote nach der Einreise sollen ausgebaut, bestehende Angebote verbessert und miteinander



„FÜR IN DEUTSCHLAND GEBORENE UND AUFGEWACHSENE KINDER AUSLÄNDISCHER ELTERN ENTFÄLLT IN ZUKUNFT DER OPTIONS-ZWANG UND DIE MEHRSTAATIGKEIT WIRD AKZEPTIERT.“

vernetzt werden. „Integrationspolitik ist auch Bildungspolitik“, heißt es weiter im Vertrag. „Dies muss in den dafür zur Verfügung stehenden Finanzmitteln zum Ausdruck kommen.“ Als ein Instrument nennt das Vertragswerk hier „eine verstärkte Bildungsbeteiligung“, ferner Netzwerke und Programme zur Integration und Nachqualifizierung. Um künftig Eltern von Kindern mit Migrationshintergrund besser zu erreichen, will die Regierung ein Bundesprogramm „Eltern stärken“ auflegen. Es soll die Eltern direkt in die Arbeit von Kitas und Schulen einbeziehen.

Optionszwang entfällt

Neue Akzente setzt die Politik im Staatsbürgerrecht, dessen Regelungen bislang oft als Hürde in der Integration gesehen wurden. Zuwanderer sollen leichter die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten: „Für in Deutschland geborene und aufgewachsene Kinder ausländischer Eltern entfällt in Zukunft der Optionszwang und die Mehrstaatigkeit wird akzeptiert.“

An den Integrationskursen hält auch die jetzige Regierung fest, sie hätten sich be-

währt. Doch auch hier soll es neue Akzente geben: „Wir wollen die Kurse qualitativ weiter verbessern (Differenzierung nach Zielgruppen, Kursgrößen und angemessene Honorierung der Lehrkräfte).“

Zuwanderer sollen sich in Deutschland willkommen fühlen – das Thema Willkommenskultur spielt in den Vereinbarungen der Regierungsparteien eine wichtige Rolle. Die Verwaltung soll ihre Vorreiterfunktion noch besser wahrnehmen und „den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst erhöhen“. Ferner: „Wir werden einen Schwerpunkt bei der Gewinnung von jungen Migranten für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst setzen.“

Den Ausländerbehörden weist der Vertrag eine Schlüsselfunktion zu, wenn es um die Verbesserung der Willkommenskultur geht. Viele Behörden hätten bereits damit begonnen, den „Dienstleistungscharakter für Migranten mehr in den Vordergrund zu stellen“. Das will die Regierung zusammen mit den Ländern fördern und Kommunen durch ein Beratungspaket und Schulungsangebote unterstützen.

Mehr Vielfalt

Viele weitere Punkte spricht der Vertrag an, die Integration zu fördern: Integrations- und Beratungsangebote sollen besser aufeinander abgestimmt und vernetzt werden. Die Charta der Vielfalt und den „Diversity“-Gedanken soll die Politik gemeinsam mit der Wirtschaft weiter stärken. Migrantenorganisationen haben laut dem Vertrag eine wichtige Brückenfunktion, wenn es um die interkulturelle Öffnung von Staat und Gesellschaft geht.

Ein Thema, das auch die Medien betreffe: „Wir setzen uns zum Beispiel durch Mentorenprogramme dafür ein, dass mehr junge Migranten ihren Weg in Medienberufe finden.“ In allen Lebensbereichen sei die interkulturelle Öffnung ein Thema, auch etwa im ehrenamtlichen Engagement, in der Kultur, im Sport und im Gesundheits- und Pflegebereich. „Integration – ein Prozess, der allen etwas abverlangt. Sie ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe“, heißt es im Koalitionsvertrag.

Einwanderungssystem in Kanada

JUNG + MEHRSPRACHIG = VIELE PUNKTE

Kanada sucht händeringend Fachkräfte. Zahlreiche Programme auf Bundes- und Provinzebene regeln die Zuwanderung. Eines sticht hervor: Es öffnet über ein Punktesystem gut ausgebildeten Migranten die Türen.

Von Petra Plaum

Noch immer führen viele Wege, also Regierungsprogramme, nach Kanada. So kam zum Beispiel der Maurermeister Hagen Pflüger ins Land. Er betont: „Hier in Kanada existieren Arbeitsplätze, die auch Handwerkern wie mir, die aus Deutschland geflohen sind, sechsstelligen Jahreseinkommen bieten.“ 2007 wanderte Pflüger über das British Columbia Provincial Nominee Program ein.

Dieses Programm und weitere der kanadischen Provinzen gibt es nach wie vor, zusätzlich zu denen auf Bundesebene. Seit 2013 existiert für Fachkräfte des Handwerks das Federal Skilled Trade Program, ebenfalls 2013 wurde das bewährte Federal Skilled Workers Program (FSWP) mit seinem Punktesystem neu gestaltet. Die Formel lautet vereinfacht: Jung, mehrsprachig + Ingenieur = viele Punkte.

Sprachkenntnisse wichtig

Speziell das FSWP erntet international viel Lob. Seit 2013 sind hierbei englische bzw. französische Sprachkenntnisse und ein Alter unter 36 Jahren besonders wichtig. „Verbesserungen der FSWP-Punkteverteilung basieren auf umfassender Recherche“, betont Amanda Lannan aus der CIC-Öffentlichkeitsarbeit. „Diese zeigte beständig, dass Sprachkompetenz und Jugend zwei der wichtigsten Faktoren sind, den ökonomischen Erfolg von Immigranten betreffend.“

Foto: Andres Rodriguez - Fotolia.de



Außerdem: „Um einen Überhang an Bewerbungen und lange Wartezeiten zu vermeiden, eröffneten wir das neue FSWP mit einer Liste von Berufen, für die jeweils eine festgelegte Anzahl von Bewerbungen pro Jahr akzeptiert wird.“ In einigen Berufen haben sich binnen Jahresfrist – sie endet am 30. April 2014 – genug Menschen beworben. In anderen, zum Beispiel diversen Ingenieur- und Gesundheitsberufen, sind Bewerbungen noch möglich.

Vorbildliche Hilfen

Neu auch: Ausländische Bildungsabschlüsse werden jetzt von offizieller Seite bewertet und anerkannt. Ob das besser klappt als damals bei Hagen Pflüger? Er

erinnert sich: „Ich musste mit deutschen Gesellenbriefen als Kaufmann und Maurer und sogar einem Meisterbrief noch einmal eine schriftliche Prüfung ablegen.“ Bei Akademikern lief die Anerkennung der Abschlüsse damals schon reibungsloser. Nach wie vor braucht jeder, der nach Kanada möchte, viele Papiere und Geduld. Die Information und Unterstützung der Zugewanderten vor Ort bewertet Pflüger aber als „vorbildlich“.

Was sich in Sachen Immigration durch das Federal Skilled Trade Program und das neue FSWP konkret verändert hat, wird demnächst analysiert, verrät Lannan. Außerdem: „Wir werden eine neue Art zum Bewerbermanagement von Immigranten einführen, die wir jetzt Expression of Interest (EOI) nennen. Das wird einen Pool qualifizierter Arbeitskräfte schaffen, auf die Arbeitgeber beschleunigt zurückgreifen können, wenn Bedarf besteht. Wir werden so Menschen identifizieren können, die die Fähigkeiten und Erfahrung haben, die Kanada braucht und sie nach Kanada bringen – binnen Monaten statt Jahren. Das neue Rekrutierungssystem soll im Januar 2015 starten.“

INFO

Offizielle Informationen zur Einwanderung, Programmen und Punktesystem:
www.cic.gc.ca
Subjektive Erfahrungen und E-Book:
www.hagen-pflueger.com

Mentor-Programm in Dänemark

MIGRANTINNEN FREUEN SICH ÜBER NEUE CHANCEN

Die Kopenhagener Frauenbibliothek KVINFO hat im Jahr 2002 ein Mentor-Netzwerk für Migrantinnen gegründet, das inzwischen als das größte Mentor-Programm der Welt gilt. Die Teilnehmerinnen bewerten das Projekt sehr positiv.

Von Anja Kühner

Frauen helfen sich gerne gegenseitig. Davon ist Elisabeth Möller Jensen überzeugt. Die Initiatorin der Frauenbibliothek baute daher eine Datenbank auf, die interessierte Migrantinnen mit dänischen Frauen über den Zeitraum von einem Jahr regelmäßig zusammenbringt. Ziel der Zweier-Teams ist es, dass sich die Zuwanderinnen in der dänischen Gesellschaft besser zurechtfinden. Bis Mai 2013 wurden insgesamt 3200 Mentorinnen-Paare erfolgreich vermittelt.

Erfolgreiches Projekt

Innerhalb des Mentorinnen-Programms erhält die Mentee deutlich mehr als nur einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt. Das unterstreicht eine Untersuchung des unabhängigen Forschungsinstituts Oxford Research. 29 Prozent der Mentees bestätigen bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach ihrer Teilnahme am Mentoren-Programm. 55 Prozent kamen bei ihren Bildungsbemühungen voran. 61 Prozent sind laut Umfrage überzeugt, nun höhere Chancen für einen schulischen oder Ausbildungsabschluss zu haben. Sie wissen deutlich mehr über die dänische Gesellschaft (72 Prozent), beherrschen die dänische Sprache besser (55 Prozent) und haben Vertrauen in sich und ihre Fähigkeiten gewonnen (71 Prozent). „Damit zählt dieses Mentor-Netzwerk zu den erfolgreichsten Integrationsprojekten überhaupt in Dänemark“, freut sich Netzwerk-Gründerin Elisabeth Möller Jensen.

Foto: Susie Bonhén



Eines der Paare sind Günes und Christine. Günes kam als 17-Jährige mit ihrer Familie aus der Türkei nach Dänemark, beendete die Schule und begann eine Ausbildung als Zahntechnikerin. Trotz guter Noten und intensiver Suche schaffte sie es aber nicht, für den praktischen Teil der Ausbildung einen Platz in einem Unternehmen zu ergattern. Ohne Abschluss musste sie die Lehre abbrechen und umsatteln auf eine Ausbildung zur Labortechnikerin.

Abschluss mit Bestnoten

Weil sie nicht erneut an dem fehlenden Zugang zum Arbeitsmarkt scheitern wollte, wandte sich Günes ans Mentorinnen-Netzwerk. Ihre Mentorin wurde Christine. Die Doktorin der Mikrobiologie arbeitet für einen großen Pharma-

konzern. Während der Elternzeit mit ihrem zweiten Kind traf sie sich regelmäßig mit Günes und hielt auch Kontakt per E-Mail, Telefon und SMS. Sie besprachen die Berufsschulprojekte, fokussierten sich auf Struktur und Sprache. Nicht zuletzt dadurch schloss Günes mit Bestnoten ab. Auch die Suche nach einem Ausbildungsplatz für den praktischen Teil meisterten sie gemeinsam. Inzwischen hat Günes einen Job im Labor eines Krankenhauses gefunden.

Mittlerweile betreibt das Mentor-Netzwerk vier Büros in Kopenhagen, Aarhus, Esbjerg und Odense. Finanziert wird es durch einen speziellen Fonds des dänischen Sozial- und Integrationsministeriums, über dessen Höhe das Parlament jährlich neu entscheidet.

Kriterienkatalog in Österreich

AUF DIE ROT-WEISS-ROT-KARTE GESETZT

Österreich will Fachkräfte gewinnen und daher die Zuwanderung fördern. Ein neues System mit klaren Kriterien und Quoten soll die Migration regeln und zugleich das Land für Hochqualifizierte attraktiver machen. Als Ergebnis winkt Einwanderern der neue Aufenthaltstitel „Rot-Weiß-Rot-Karte“.

Von Anja Kühner



Foto: Aidon - thinkstockphotos.de

wichtige Personen – sowie Absolventen mit einem österreichischen Studienabschluss ist seitdem die Zuwanderung oder der Verbleib im Land anhand von klaren Kriterien und Quoten möglich. So hofft Österreich, attraktiver für Hochqualifizierte zu werden, denn bislang bleibt beispielsweise nur weniger als jeder fünfte ausländische Studienabsolvent (16 Prozent) im Land – im internationalen Vergleich ist diese Quote eher die Untergrenze.

Punktrechner zeigt Chancen

Zu den wichtigsten Kriterien zählen Qualifikation, Berufserfahrung, Alter, Sprachkenntnisse, ein adäquates Arbeitsplatzangebot und eine Mindestentlohnung.

Als erste Orientierung kann sich jeder Interessent in einem Punktrechner durch einen Fragebogen klicken und sehen, ob er die Voraussetzungen erfüllt und die Mindestpunktzahl erreicht (www.migration.gv.at/de/service-und-links/punktrechner.html).

Dass sie nicht Massen an Einwanderern anlocken, zeigt eine Auswertung der „Rot-Weiß-Rot-Karten“, die beim Arbeitmarktservice erfasst sind: Im ersten Halbjahr 2013 lag ihre Zahl bei 1334. Auch die „Rot-Weiß-Rot-Karte“ hat nichts an der geographischen Herkunft geändert: Etwas mehr als zwei Drittel der Karten gingen an Personen aus dem früheren Jugoslawien, dem für Öster-

reich typischsten Einwandererland und aus dem russisch-sprachigen Raum. Knapp ein Drittel der Karteninhaber sind Techniker, jeder fünfte ist eine Fachkraft im industriell-gewerblichen Bereich, insbesondere im Bauhaupt- und Nebengewerbe, 19 Prozent sind Betriebsinhaber, Direktoren oder Geschäftsführer und sieben Prozent Wissenschaftler.

Wende zur „Diversitätspolitik“

Auch die Verwaltung ändert ihren Umgang mit dem Thema Migration. Die Stadt Wien schwenkt um von einer „Integrationspolitik“ zu einer „Diversitätspolitik“. Sie fragt also nicht mehr „Was muss getan werden, um Zuwanderern die Eingliederung in ‚unsere‘ Gesellschaft zu erleichtern?“ sondern vielmehr „Was muss getan werden, damit in einer durch Migration stark veränderten Stadt die Verwaltung und die lokale Politik selbst den Bedürfnissen einer kulturell vielfältigen Bürgerschaft weiterhin entsprechen?“, wie sie auf ihrer Internetseite erklärt.

Eine Umfrage belegt den Erfolg dieser Politik: Rund 86 Prozent der Migranten fühlen sich in Österreich inzwischen heimisch. „Das Modell der ‚Rot-Weiß-Rot-Karte‘ hat sich bewährt, insbesondere im Hinblick auf die Verwaltungsvereinfachung für die Antragsteller“, verkündet Innenministeriums-Sprecher Karl-Heinz Grundböck zufrieden.

In vielen Bereichen ist Österreich mit Deutschland vergleichbar. Die Alpenrepublik gilt traditionell ebenfalls eher als Auswandererland, das sich durch den Zustrom von Einwanderern verändern muss. 2011 beschloss Österreich daher das Fremdenrechtsänderungsgesetz. Nachdem mehr als zwei Drittel der Österreicher mit dem Integrationsprozess unzufrieden waren, führte dieses Gesetz einen neuen Aufenthaltstitel ein, die sogenannte „Rot-Weiß-Rot-Karte“. Das neugegründete Staatssekretariat für Integration soll zudem die einzelnen Integrationsinitiativen besser koordinieren.

Die Rot-Weiß-Rot-Karte hat ein speziell auf gut qualifizierte Arbeitskräfte ausgerichtetes, staatlich gesteuertes Zuwanderungssystem geschaffen. In den vier Bereichen Hochqualifizierte, Fachkräfte in Mangelberufen, sonstige Schlüsselkräfte – also besonders gut ausgebildete oder für einen Betrieb besonders

Integration in Schweden

AUF DEM WEG ZUR STADT DES WISSENS

Die Stadt Malmö in Schweden kämpft mit einem ganzen Maßnahmenbündel gegen hohe Arbeitslosigkeit. Dass ein Drittel der Einwohner im Ausland geboren und jung ist, sehen die Verantwortlichen nicht als Problem, sondern als gute Voraussetzung für das Ziel, Stadt des Wissens und Zentrum für Nachhaltigkeit zu werden.

Von Petra Plaum

Hin und wieder vermehren Medien, dass Schwedens Einwandererpolitik gescheitert sei. Gibt es nicht immer wieder Kravalle, in die Migranten involviert sind, zum Beispiel 2008 und 2009 in Malmö?

Fakt ist: Seit den frühen 1990-ern hat Schweden eine messbare Arbeitslosigkeit – Opfer sind Niedrigqualifizierte und Menschen mit Migrationshintergrund. Auch änderte sich das System der Sozialleistungen, was zu Konflikten führt. Fakt ist aber auch, dass Schweden mit acht Prozent Arbeitslosigkeit noch immer gut dasteht und dass in Großstädten wie Malmö viel passiert, um die Lage zu verbessern.

Werft und Textilindustrie konnten sich in Malmö nicht halten, nun hat die Stadt sich zur Stadt des Wissens und zum Zentrum sozialer und ökologischer Nachhaltigkeit erklärt. Dass jeder Dritte der 312.000 Einwohner im Ausland geboren und Malmö mit einem Durchschnittsalter von 36 Jahren jung ist, sehen die Mitarbeiter der Stadt als Chance. Und sie engagieren sich unermüdlich gegen die Arbeitslosigkeit, die in Malmö bei hohen 15,3 Prozent liegt.

Beratung in vielen Sprachen

Vor allem im Stadtteil Rosengård – viele Zuwanderer, wenig Erwerbstätige – passiert einiges. Arian Ratkoceri, Entwicklungskordinator im städtischen Verwaltungsbezirk Ost, betont: „Wir

Foto: Alexi TAUZIN - Fotolia.de



setzen auf hohe Präsenz, das Wahrnehmen tatsächlicher Bedürfnisse, einen Beziehungsaufbau mit den Bewohnern und den Akteuren aus dem öffentlichen, privaten und dritten Sektor.“ Eine Markt-

analyse vor Ort verdeutlichte 2013, wo Handlungsbedarf besteht – vor allem in Sachen Schulbildung und Infrastruktur. Bereits in Betrieb sind Bürgerbüros, hier finden Einwohner Hilfe etwa bei Bewerbungen in zahlreichen Sprachen. Und speziell in Herrgård, dem ärmsten Teil Rosengårds, sorgt nun die hohe Präsenz städtischer Mitarbeiter für mehr Sicherheit. Sie schaffen Treffpunkte, binden Jugendliche in Projekte mit ein und wollen so die Motivation, Bildungsangebote wahrzunehmen, stärken.

In puncto Jobqualifizierung bietet Malmö diverse Programme – unter anderem extra für Flüchtlinge mit posttraumatischem Belastungssyndrom oder speziell für Akademiker mit Migrationshintergrund. Einen weiteren Fokus verrät Arian Ratkoceri: „Er liegt auf einer engeren Kooperation zwischen Kommune und nationalem Arbeitsamt insofern, dass wir aktiv junge Leute aufsuchen, die sich sehr weit weg vom Arbeitsmarkt befinden.“

So viel Einsatz – und ein paar aktuelle Erfolgsmeldungen: Zwischen 2000 und 2010 sank die Arbeitslosenquote in Rosengård um zwei Prozent. Und die Zahl der Brände in Herrgård, vermeldet die Polizei, hat sich zwischen 2008 und 2013 halbiert.

INFO

Weitere Informationen unter:
www.malmo.se



IQ-Kongress 2014

GERECHTIGKEIT IST DER SCHLÜSSEL!

Zwei Tage, vier Panels, 37 Workshops, neun Roundtables, dutzende Experten und Politiker sowie rund 500 Gäste: Das sind zunächst einmal nur die Eckdaten des IQ-Kongresses „Gekommen, um zu bleiben – zur Zukunft der Integration in Deutschland“. Entscheidender aber ist das, was die Teilnehmer mitnahmen: Impulse und Diskussionen rund um das Thema Migration und die Zukunft der Arbeit, die bereicherten.

Von Chadi Bahouth

In ihrer Eröffnungsrede fand Andrea Nahles, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, klare Worte: „Wir haben in Deutschland über viele Jahre einfach die falschen Debatten über Zuwanderung geführt. [...] Es geht um Vorurteile, um Angst vor Fremdheit, um Assimilation statt Integration.“ Dann sagt sie einen Satz, der im Publikum für spontanen Beifall sorgt und das vorwegnimmt, was einer der roten Fäden des Kongresses sein wird: „Es ist ein ganz wichtiges Signal, dass wir den Zuwanderern zeigen: Wir verstehen, dass sie gekommen sind, um zu bleiben.“ „Wir führen eine weit aus differenziertere Debatte als vor zehn Jahren“, kommentierte der renommierte

Autor Doug Saunders, eine solche Rede einer Ministerin hätte man früher nicht gehört: „It is a more sophisticated debate than ten years ago. You wouldn't have found a minister giving a speech like the one we have heard today.“

Der weitere Verlauf des IQ-Kongresses 2014 unterstrich die Äußerung der Arbeitsministerin deutlich: Gerechtigkeit ist der wesentliche Schlüssel zu einer funktionierenden und nachhaltigen Arbeits- und Migrationspolitik. „Migration befindet sich im Spannungsfeld zwischen Ungleichheiten und Gleichbehandlungsgrundsätzen. Ungleichheiten produzieren Migration, Gleichbehand-

lungsgrundsätze sind notwendig, um Diskriminierung zu verhindern“, erklärte Christiane Kuptsch von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Weiter führte sie aus, dass „wesentlich für eine faire globalisierte Arbeitswelt [...] die Gleichbehandlung von Arbeitnehmern allerorts [...]“ sei. Diese Gleichbehandlung solle, so Dr. Samuel Engblom, so weit reichen, dass das Prinzip des „Recruit the Best“ jederzeit angewendet werden könne, sprich, jeder Arbeitnehmer weltweit akquirierbar sein sollte, auch wenn im Heimatland des Unternehmens vergleichbare Arbeitnehmer verfügbar seien. Aus seinem Heimatland Schweden führte er das Beispiel an, dass der

„ES IST EIN GANZ WICHTIGES SIGNAL, DASS WIR DEN ZUWANDERERN ZEIGEN: WIR VERSTEHEN, DASS SIE GEKOMMEN SIND, UM ZU BLEIBEN.“

Foto: Peter Himsel



Arbeitsministerin Andrea Nahles eröffnete den Kongress.



v.l.n.r.: Dunja Hayali, Dr. Carola Burkert, Dr. Samuel Engblom, Doug Saunders, Christiane Kuptsch



v.l.n.r.: Silvia Necker, Ratna Omidvar

„IN EINER INKLUSIVEN GESELLSCHAFT ZEIGT MAN DEM GAST AUCH SEINE DRECKIGE WÄSCHE, UND MAN BEGINNT, AN EINEM GEMEINSAMEN HAUS ZU BAUEN.“

Familiennachzug sehr liberal geregelt werden sollte. Wer sich Hochqualifizierte wünsche, müsse davon ausgehen, dass auch deren Partner hochqualifiziert seien. Sie würden nur migrieren, wenn beide arbeiten dürfen.

Arbeitnehmer schützen

Gleichzeitig unterstrich er die Notwendigkeit, Zuwanderer auf dem Arbeitsmarkt zu schützen. Hierfür brauche man ein funktionierendes Monitoring und Sanktionen für diejenigen Arbeitgeber, die sich nicht an die Vertragsvereinbarungen halten. Es gebe immer wieder Situationen, in denen migrantische Arbeitnehmer längere Arbeitszeiten und geringeres Einkommen erhielten, die Arbeitgeber aber keine Konsequenzen befürchten müssten.

Doug Saunders räumte mit dem „Mythos des qualifizierten Arbeitnehmers“ auf: In Kanada würden nur Experten zuwandern oder Einwanderer, die viel Geld mitbrächten. Tatsächlich aber gebe es freie Stellen in Kanada in vielen Bereichen, die eine weniger hohe Qualifizierung brauchen: Jeder Taxifahrer in Toronto habe einen akademischen Grad („Every taxi driver in Toronto has an MA or

a PhD. Degree“). Dies führe zu einer Verkehrung der eigentlich erwarteten Verhältnisse, denn die Familienmitglieder der „highskilled migrants“ seien häufig besser integriert.

Insbesondere die Aussagen nach dem Umgang mit Asylbewerbern stießen beim Publikum auf reges Interesse: „Asylbewerbern in den meisten Staaten ist es nicht erlaubt zu arbeiten. Aber um zu flüchten, braucht man Geld. Also haben sie Schulden. Dadurch flüchten sie in den informellen Sektor. Auf der anderen Seite gibt es die Hochqualifizierten, die nachts putzen müssen. Diese Politik macht eine Integration unmöglich. Wir müssen die Idee der Festung Europas aufgeben“, forderte Dr. Samuel Engblom.

Inklusive Gesellschaft als Leitbild

Wie geht unsere Gesellschaft mit Migranten um, wie integriert sie sie? In dem auf dem Kongress vorgestellten IQ-Positionspapier 2014 heißt es: „Eine zukunftsfähige Migrations- und Integrationspolitik ist am Leitbild der Inklusion auszurichten. Inklusion wendet sich der Heterogenität von Gruppierungen und Vielfalt von Personen positiv zu,

beansprucht Chancengleichheit für alle Individuen und schafft die Möglichkeit an sämtlichen Lebensbereichen teilzuhaben, ungeachtet von Zuordnungen wie Geschlecht, sozialer Herkunft, Religion, kultureller oder ethnischer Herkunft, Alter, physischen oder psychischen Befähigungen sowie sexueller Orientierung“.

Ratna Omidvar, Präsidentin der Maytree Foundation, erklärte das Bild der Inklusion mit dem ihr eigenen Charme: „Man lädt einen Gast in sein Haus ein, teilt mit ihm sein Essen, seine guten Manieren und versteckt die dreckige Wäsche. Am Ende bedankt man sich bei seinen Gästen und verabschiedet sie. In einer inklusiven Gesellschaft macht man all das, aber man zeigt dem Gast auch seine dreckige Wäsche, und man beginnt, an einem gemeinsamen Haus zu bauen. Irgendwann wird man seinem Gast erlauben, die Möbel zu verändern, denn es ist jetzt auch sein Haus.“

Gleichzeitig gab sie einen ganz konkreten Tipp: „Versucht nicht, Headhunter zu werden. Versucht nicht, Experten zu finden, sondern zukünftige Deutsche. Staatsbürgerschaft ist entscheidend! Je früher Migranten Bürger werden, desto schneller fühlen sie sich in einem Land

und einer Gesellschaft zuhause.“

Integration – ein langfristiger Prozess

Doug Saunders formulierte es so: „Integration ist ein lustiges Wort. Viele denken, es bedeute, andere zu dem zu machen, was man selbst sei. Wenn Leute einen Job haben, werden sie ganz automatisch beginnen, Teil der Gesellschaft zu werden, ihre Kinder werden zur Schule gehen und erfolgreich sein. Die Unterschiede werden bleiben, aber es werden nützliche Unterschiede sein.“

„Deutschland kann von Kanada lernen, dass es ein langfristiges Spiel ist. Kanada startete sein Immigrationssystem 1907“, so Ratna Omidvar. Man müsse sich in Geduld üben. Jedoch, so motivierte sie: „In Kanada gibt es die Einstellung, die besagt, wenn jemand hierher kommt und hart arbeitet, dann werden seine Kinder erfolgreich sein.“ Dies sei eine Einstellung, die die Deutschen übernehmen könnten – genauso wie die Bereitschaft, etwas geduldiger zu sein.

Thorben Albrecht, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, folgte der Argumentation der internationalen Experten: „Wir brauchen auch weiche Faktoren zur Integration in den Arbeitsmarkt, beispielsweise die Be-

reitschaft der Arbeitgeber, mehr Vielfalt zuzulassen, wir brauchen eine Wandlung in der Willkommenskultur. Willkommenskultur heißt nicht, High Potentials zu begrüßen. Willkommenskultur heißt, wir heißen Menschen willkommen!“

Offen sein – Willkommen heißen

Raimund Becker, Mitglied des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit, machte deutlich: „Ob Menschen bei uns in Deutschland bleiben, hängt davon ab, wie wir uns diesen Menschen gegenüber verhalten.“ Zuwanderer können schließlich jederzeit auch in andere Staaten immigrieren.

Laut dem UN-Bericht „Population Division 2013“ gab es 232 Millionen Migranten weltweit, das entspricht 3,2 Prozent der Weltbevölkerung, so Dr. Jesús Fernández-Huertas Moraga, von der Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), Madrid. Migration versteht er auch als Investment: „Wenn man migrieren will, dann muss man das Reinvestment bedenken. Gebildete migrieren eher als weniger Gebildete, da Migration kostet und Gebildete in der Regel mehr besitzen als Ungebildete.“ Die Hochgebildeten seien dann aber auch eher wieder bereit zu gehen, wenn ihnen die Situation vor Ort nicht gefalle.

Auch Dr. Binod Khadira, Professor an der Jawaharlal Nehru University in Neu Delhi und Direktor des International Migration and Diaspora Studies Project, blickte auf ein sich wandelndes Verständnis von Migration: „Die Perspektive verändert sich und die Festung Europa verändert sich – hin zur Blue Card. Von 'Kinder statt Inder' zu 'Make it in Germany', weil Deutschland und Europa einen Mangel an Fachkräften spüren.“

Aber nicht nur gesetzliche Regelungen, auch Begrifflichkeiten und der Umgang damit spielen eine wichtige Rolle. Von „Brain Drain“ zu sprechen, empfinde sie als unmenschlich, so Dr. Manjula Luthria, Program Leader, International Labor Mobility (ILM) Program, MENA Region, Center for Mediterranean Integration, World Bank, Marseille Office. „Das klingt, als würde nur das Hirn migrieren, nicht der ganze Mensch. So ist es aber nicht!“

INFO

Weitere Informationen zum IQ-Kongress sowie die Präsentationen der Referenten, Fotos und ein Film unter:
www.iq-kongress.netzwerk-iq.de



Foto: Peter Himsel

MEHR FACHKRÄFTE ZUGEWANDERT

Deutschland wird für Migranten als Zielland immer attraktiver. Das zeigt der Migrationsbericht 2012, den das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) erstellt hat. Die Bundesregierung verabschiedete den Bericht im Januar. Nach den vorliegenden Daten ist im Jahr 2012 die Zahl der zugewanderten Fachkräfte gestiegen. Zudem haben so viele ausländische Staatsangehörige ihr Studium in Deutschland begonnen wie nie zuvor. Das Thema gewinnt insbesondere mit Blick auf die Diskussion um den demografischen Wandel immer mehr an Bedeutung. Zusätzliche ausländische Fachkräfte tragen dazu bei, einen Mangel auszugleichen.

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge



VIELE MINT-EXPERTEN AUS SÜDOSTEUROPA



Die Zuwanderung aus Rumänien und Bulgarien zählt sich unterm Strich aus. Zu diesem Ergebnis kommt

eine Studie, die das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW) im Januar vorgelegt hat. Nach Berechnungen des IW besitzen knapp 25 Prozent der erwachsenen Zuwanderer aus diesen Ländern einen akademischen Abschluss; unter den Zuwanderern insgesamt seien es 29 Prozent, innerhalb der Gesamtbevölkerung hierzulande aber nur 19 Prozent. Besonders positiv für die Innovationskraft der Bundesrepublik wirke sich aus, dass rund zehn Prozent aller erwachsenen Zuwanderer über einen Hochschulabschluss in einem MINT-Fach verfügen. Sie sind also in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik qualifiziert. Unter den Rumänen und Bulgaren liege dieser Anteil bei gut acht Prozent, während es in der Gesamtbevölkerung nur sechs Prozent seien.

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

DEUTSCHLAND IST FÜR'S STUDIUM ERSTE WAHL

Gute Informationen, leichtere Anerkennung von Abschlüssen – auch diese Punkte tragen dazu bei, dass ausländische Studierende gerne kommen. Deutschland sei für sie noch attraktiver geworden, heißt es im Bericht „Ausländische Studierende in Deutschland 2012“. Im Januar haben das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Deutsche Studentenwerk (DSW) und das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) die Erhebung veröffentlicht. Im Vergleich zur Erhebung drei Jahre zuvor sagten 61 Prozent der im Sommersemester 2012 befragten Studierenden, Deutschland sei ihre erste Wahl gewesen (2009: 47 Prozent). Deutlich verbessert habe sich die Anerkennungspraxis, so die Initiatoren: 2012 wurden 75 Prozent der ausländischen Hochschulabschlüsse anerkannt, 2009 waren es noch 60 Prozent. Am stärksten gestiegen sei der Anteil der Zufriedenen bei den Informationen zum Aufenthaltsrecht (2009: 17 Prozent, 2012: 59 Prozent), den Informationen zur Finanzierung (2009: 26 Prozent, 2012: 56 Prozent) und bei der Hilfe im Umgang mit Behörden (2009: 43 Prozent, 2012: 70 Prozent).

Quelle: BMBF

ESF-BAMF-PROGRAMM AUF ERFOLGSKURS



Bereits 100.000 Teilnehmer zählt das bundesweite ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Deutschförderung. Seit Start der ersten Kurse im Jahr 2009 habe sich das Programm als standardsetzendes Angebot berufsbezogener Sprachkurse in Deutschland etabliert, so das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Das Programm richtet sich an zugewanderte Leistungsbezieher nach SGB II und III, Arbeit suchende Nichtleistungsempfänger, Beschäftigte und Asylbewerber mit nachrangigem Zugang zum Arbeitsmarkt. Finanziert wird es aus europäischen Mitteln und seit 2009 vom BAMF im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales umgesetzt. Den Auftrag hat das Amt auch für die Förderperiode 2014 bis 2020 erhalten.

Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Dr. Ralf Kleindiek, Staatssekretär im BMFSFJ

„VORHANDENE RESSOURCEN WERTSCHÄTZEN“

Knapp eine Million Mütter mit Migrationshintergrund sind nicht erwerbstätig. Viele von ihnen wollen eine Arbeit aufnehmen. Dr. Ralf Kleindiek, Staatssekretär im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), erklärt, welche Impulse die Initiative „Ressourcen stärken – Zukunft sichern: Erwerbsperspektiven für Mütter mit Migrationshintergrund“ gibt, um den Frauen den Weg in den Arbeitsmarkt zu ebnet.

Mit der Initiative „Ressourcen stärken“ hat das Bundesfamilienministerium eine besondere Gruppe in den Blick genommen. Was waren die Gründe?

Vielen Frauen mit Migrationshintergrund – ganz besonders den Müttern – gelingt der Einstieg in die Erwerbstätigkeit nicht. Dabei wissen wir, dass viele Mütter mit Migrationshintergrund gerne berufstätig wären. Einem Beruf nachzugehen sichert nicht nur den Lebensunterhalt, sondern bringt auch Anerkennung, Selbstbestätigung und neue Kontakte. Gerade vor dem Hintergrund des in Deutschland wachsenden Fachkräftebedarfs ist es von besonderer Bedeutung, die vorhandenen Ressourcen wertzuschätzen. Und auch die Kinder profitieren: Ihnen werden besondere Entwicklungs- und Zukunftschancen aufgezeigt. Initiativen wie „Ressourcen stärken“ bieten Frauen mit Migrationshintergrund Unterstützung, mögliche Hürden auf dem Weg in eine Beschäftigung zu überwinden.

Wie gelang diese Unterstützung praktisch?

Durch unterschiedliche Maßnahmen. So gab es an den einzelnen Projektstandorten Angebote wie Mentoring, Coaching, berufsfeld-vorbereitende Kurse und Praktika. Darüber hinaus wurden die Mütter etwa bei der Organisation der Kinderbetreuung und beim Entwickeln beruflicher Perspektiven unterstützt. Der niedrigschwellige Ansatz ist wichtig.

Foto: Michael Zapf



Träger der 16 Projekte waren unter anderem Jobcenter, Anbieter von Integrationskursen und Migrantenorganisationen. Allen Projekten gemeinsam war, dass sie das Können der sehr vielfältigen Zielgruppe in den Mittelpunkt gestellt haben.

Welche Ergebnisse wurden im Rahmen der Initiative erzielt? Konnten Sie ganz konkrete Erfolge verzeichnen?

Wegen der großen Vielfalt der Zielgruppe ist eine individuelle Begleitung und Heranführung an vorhandene Angebote am effektivsten. Was wieder einmal deutlich wurde: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für die Frauen besonders wichtig. Für eine nachhaltige

„FÜR EINE NACHHALTIGE ARBEITSMARKTINTEGRATION IST EINE ENGE KOOPERATION DER FAMILIEN-, INTEGRATIONS- UND ARBEITSMARKTPOLITISCHEN AKTEURE VOR ORT NÖTIG.“

Arbeitsmarktintegration ist außerdem eine enge Kooperation der familien-, integrations- und arbeitsmarktpolitischen Akteure vor Ort nötig.

Ganz konkret haben rund 500 Mütter mit Migrationshintergrund an den Projekten teilgenommen und es gab nur sehr wenige Abbrüche. Rund ein Drittel der Teilnehmerinnen hat den direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt geschafft. Ein weiteres Drittel bereitet sich im Anschluss an die Teilnahme auf den Einstieg in den Arbeitsmarkt vor. Diese Zahlen können sich sehen lassen.

Das Gespräch führte Christian Zingel.

INFO

Weitere Informationen unter:
www.ressourcen-stärken.de

Jorge González

„EHRlich UND NICHT OBERFLÄCHlich“

Als Catwalk-Trainer bei Heidi Klums Casting-Show „Germany’s Next Top Model“ wurde Jorge González durch seinen unverwechselbaren Gang auf himmelhohen High Heels und seine kubanische Lebensfreude bekannt. Deutschland erlebt er als offenes Land mit Bodenhaftung.

Von Anja Kühner

Der Kubaner Jorge González, der die deutsche Sprache um den Begriff „Chicas Walk“ bereichert hat, bewegt sich auf schwindelerregend hohen Absätzen sicherer als die meisten Frauen. In seiner Heimat musste der 46-Jährige seine Homosexualität verstecken und erkämpfte sich mit eiserner Disziplin die persönliche Freiheit: Als Elfjähriger schaffte González es auf ein Elite-Internat.

Vormittags ackerte er auf dem Feld und machte die Frühschicht in einer Kühlschranksfabrik und nachmittags paukte er, um sich für ein Studium im sozialistischen Ausland zu qualifizieren. Mit 20 Jahren emigrierte er in die damalige Tschechoslowakei, um Nuklear-Ökologie zu studieren.

Bei Freunden untergetaucht

Anfang der 90er-Jahre rief Fidel Castro alle kubanischen Studenten aus dem neuen Feindesland zurück – González tauchte bei Freunden unter. Acht Jahre lang hatte er keinen Kontakt zu seiner Familie. Er beendete erfolgreich sein Studium und schlug sich als Model, Tänzer und Choreograf durch.

Dann kam er nach Deutschland. „Es war Sommer, ich wurde mit schönem Wetter empfangen und habe die Deutschen als sehr freundliche Menschen kennengelernt“, erinnert er sich an den bislang

„ES GIBT BESTIMMT NOCH VIEL ZU TUN, ABER ICH DENKE, DASS DIES DURCH DIE NACHKOMMENDEN GENERATIONEN IRGENDWANN KEIN THEMA MEHR SEIN WIRD UND ALS SELBSTVERSTÄNDLICH GESEHEN WIRD.“

letzten Kulturschock seines Lebens. „Die Strukturen der deutschen Gesellschaft sind teilweise sehr bürokratisch, dennoch ist Deutschland ein sehr offenes und tolerantes Land“, sagt der Wahl-Hamburger.

Mentalität verstehen

In Deutschland fühlt er sich inzwischen heimisch: „Mein wichtigster Schritt war es, die deutsche Mentalität und Kultur zu verstehen, diese einzuatmen und in meine Welt zu integrieren. Es war wichtig, diese persönlichen Veränderungen vorzunehmen, wodurch am Ende der deutsch-kubanische Cocktail entstanden ist“, beschreibt González seine Entwicklung. Als Migrant müsse man sich integrieren, wenn man Fuß fassen will – „sonst bringt die Integration keinen Spaß“.

Deutschland gefällt ihm: „Die Menschen haben Bodenhaftung, sind sehr hilfsbereit und manchmal etwas zurückhaltend. Diese Kombination ist jedoch ehrlich

und nicht oberflächlich.“ González sieht deutlich eine Weiterentwicklung in der Gesellschaft: „Es gibt bestimmt noch viel zu tun, aber ich denke, dass dies durch die nachkommenden Generationen irgendwann kein Thema mehr sein wird und als selbstverständlich gesehen wird. Wenn man meine Karriere beobachtet, ist das doch das beste Beispiel. Ich bringe durch meine Persönlichkeit und durch meine Mentalität frischen Wind rein – und das wird zum größten Teil sehr positiv angenommen.“

BIOGRAFIE



Jorge González
**Hola Chicas! Auf dem Laufsteg
meines Lebens**

Heyne Verlag, 2013

„DIE STRUKTUREN DER DEUTSCHEN GESELLSCHAFT SIND TEILWEISE SEHR BÜROKRATISCH, DENNOCH IST DEUTSCHLAND EIN SEHR OFFENES UND TOLERANTES LAND.“

Thailand

RENTNERPARADIES MIT NEBENWIRKUNGEN

Erst die Arbeit, dann Thailand: Den Lebensabend unter Palmen erträumen sich immer mehr Deutsche, für sich selbst oder pflegebedürftige Angehörige. Ob das glückt, hängt jedoch von Geldbeutel und Persönlichkeit ab.

Von Petra Plaum



„Die Betreuung von älteren Menschen stellt eine sinnvolle und gnadenreiche Aufgabe dar, die von der Bevölkerung hoch geschätzt wird.“ Klarer Fall: Von Deutschland oder seinem Heimatland Schweiz spricht Martin Woodtli nicht. Die Worte auf seiner Homepage bezie-

hen sich auf Thailand – in Chiang Mai hat Woodtli aus eigener Notlage heraus eine Seniorenresidenz für Menschen mit dementiellen Erkrankungen aufgebaut. Drei Pflegekräfte sind für jeden Betreuten da, insgesamt kommen auf zwölf bis 14 Betreute 50 Mitarbeiter. Die Kosten

für einen Pflegeplatz in der Residenz Baan Kamlangchay (deutsch sinngemäß: Haus zur Begleitung des Herzens) variieren, allgemein ist ein Pflegeheimplatz in Thailand ab etwa 2000 Euro pro Monat, und damit viel günstiger als in Deutschland, zu haben.

Das Lächeln und die Gelassenheit der Thai-Pflegerinnen, das tropische Klima, das rheumatische Beschwerden lindern kann, sowie die Schönheit des Landes tun das Übrige dazu: Immer mehr Deutsche können sich vorstellen, als Rentner nach Südostasien auszuwandern oder Angehörige dorthin zu schicken, wenn diese zum Pflegefall werden. Zumal Menschen über 50, die nicht arbeiten und ein Monatseinkommen von mindestens 65.000 Baht (rund 1450 Euro, Stand: 20.02.2014) nachweisen, in Thailand problemlos immer wieder neue Jahresvisa (Non-Immigrant-Visum O-A) erhalten.

Dass das funktionieren kann, zeigt sich an der Mutter von Martin Woodtli. Um ihre Pflege sicherzustellen, waren beide 2003 nach Thailand übergesiedelt. Hilfreich hierbei: Woodtli hatte vorher bereits vier Jahre im Land gearbeitet, spricht fließend Thai. Bei jedem Auswanderungswilligen sollte eine Affinität zur Thai-Kultur vorhanden sein, damit der Neustart gelingt – idealerweise lernt er zudem die Sprache. Mit Deutsch oder Englisch klappt zwar das Nötigste, doch tiefergehende Gespräche mit Thai bleiben dann unmöglich. Zudem: Fällt der Verzicht auf die Jahreszeiten, auf vertrautes Essen, Freundestreffen und Rituale nicht doch zu schwer? Das sollten Auswanderungswillige für sich prüfen – und Menschen, die Verwandte umsiedeln möchten, für ihre Angehörigen.

Auswandern nur mit Vermögen

Nicht zu vernachlässigen: Auch in Thailand steigen die Lebenshaltungskosten. Martin Fichter, der mit seiner LebensWert Thailand GmbH mit Sitz in Hamburg und weiteren Städten Individualreisen anbietet, betont aus diesem Grunde: „Wir werden die beiden Geschäftsbereiche Beratung von Auswanderungswilligen nach Thailand und den Aufbau einer Seniorenresidenz in Thailand vorerst einstellen.“ In Regionen mit guter Infrastruktur sind Immobilien

teuer – eine gute Anbindung zum Beispiel an ein modernes Klinikum ist aber in der Altenpflege unabdingbar. „Gleichzeitig“, so Fichter, „steigen die Preise in Thailand seit Jahren kontinuierlich, wobei sich dieser Effekt verstärkt, wenn wie in den vergangenen Jahren bis Ende 2013 der Euro gegen den thailändischen Baht an Wert verliert. Innerhalb der letzten zehn Jahre waren in der Spitze bis zu 25 Prozent Wertverlust des Euro zu verzeichnen.“

Hinzu kommt, dass sich die Zahlungen der Pflegeversicherung und manchmal auch der Rente vermindern, wenn Rentner aus der EU auswandern: Frühzeitige Gespräche mit Renten- und Pflegeversicherern beugen dabei bösen Überraschungen vor. Fichter weist zudem darauf hin, „dass die staatlichen Zuschüsse für Riester und Rürup bei Auswanderung in ein Nicht-EU-Land zurückzuzahlen sind.“

Scharfes Kalkulieren nötig

Seniorenwohnanlagen für Gesunde, in denen Pflege später bei Bedarf hinzugebucht werden kann, gibt es inzwischen mehrfach im Land. Doch schon häufen sich die Berichte von deutschen Senioren, die zunächst dort lebten und

inzwischen in kleine Immobilien ohne Personal umsiedeln oder ganz nach Deutschland zurückkehren mussten. „Attraktiv wird Thailand für all diejenigen bleiben, die sich einen kleinen Wohlstand erarbeitet haben und mit diesem in Thailand einen besseren Lebensstandard über einen längeren Zeitraum als in Deutschland sichern können“ – so schätzt Fichter es ein.

Das selbstbestimmte Auswandern nach Thailand kann glücklich machen, weiß er: „Wenn man vorher öfter im Lande war und sich dessen bewusst ist, dass das tägliche Leben anders ist als ein Urlaubsaufenthalt.“ Dem Umsiedelnden dementier Verwandter hingegen steht Fichter kritisch gegenüber: „Hier hatten wir glücklicherweise nur eine Anfrage, die wir kategorisch ablehnen mussten, da wir noch nicht einmal die Gelegenheit bekamen, mit dem betroffenen Angehörigen zu sprechen und seine Wünsche zu erfahren.“ In Baan Kamlangchay gibt es nicht ohne Grund auch Ferienaufenthalte für Menschen mit Demenz und ihre Angehörigen. So zeigt sich allen Beteiligten, ob der Lebensabend unter Palmen wirklich Entlastung verspricht – oder ob sich nicht doch eine andere Lösung finden sollte.

ZAHLEN UND FAKTEN THAILAND

Regierungsform: Konstitutionelle Monarchie.

Achtung: Der aktuellen Unruhen wegen sind in Bangkok und angrenzenden Provinzen Notstandsregelungen in Kraft (Stand: 20.02.14) – Reisende sollten Verzögerungen einplanen und Demonstrationen meiden. Außerdem wird von Reisen in und durch die unter Notstandsrecht stehenden Provinzen im Süden Thailands an der Grenze zu Malaysia sowie in die Grenzregion zu Kambodscha dringend abgeraten.

Aktuelle Info: www.auswaertiges-amt.de/DE/Laenderinformationen/00-SiHi/ThailandSicherheit.html

Bevölkerung: 66,79 Millionen (Quelle: data.worldbank.org/country/thailand, 2012)

Besonderheiten: 19,2% der Bevölkerung sind Kinder, nur 12,9% über 60 Jahre alt. Das Durchschnittsalter beträgt 37,4 Jahre. Quelle: Zensus 2010. (http://web.nso.go.th/en/census/poph/data/090913_ExecutiveSummary_10.pdf)

Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner und Jahr: 5210 US-Dollar (Quelle: data.worldbank.org 2012)

Arbeitslosenquote: 0,7% (offiziell; Quelle: Homepage des Auswärtigen Amtes Deutschland, 2013. Allerdings ist bekannt, dass viele Thai nicht erwerbstätig (also z. B. Hausfrau) sind oder nur wenige Stunden arbeiten, z. B. als Erntehelfer im Familienumfeld).

Theodor Michael: „Deutsch sein und schwarz dazu“ „INTEGRIERT, QUALIFIZIERT, ABER IMMER VERDÄCHTIG“

Fremd sein in der eigenen Heimat. Viele Jahre, wenn nicht gar sein Leben lang, kannte Theodor Michael dieses Gefühl nur zu gut. Seine Autobiografie „Deutsch sein und schwarz dazu“ ist ein trauriges Lehrstück über alltäglichen Rassismus und die Erzählung eines beeindruckenden Lebens.

Von Felix Kösterke



Foto: Mark Leonhard, Bonn

Die Lebenserinnerungen von Theodor Michael sind vieles: Ein großes Leben in vielen kleinen Kapiteln, ein filmreifer Ritt durch das 20. Jahrhundert und ganz nebenbei auch eine Geschichte des Rassismus in Deutschland. Beginnend mit den 20er-Jahren, als er salonfähig war, über die NS-Zeit, als er lebensgefährlich wurde, bis hin zum Heute, wo der „schwarze Mann“ immer noch so manchen verstohlenen Blick auf sich zieht.

1925 als Sohn eines Kameruners und einer Preußin geboren, wurde Theodor Michael nach dem Tod seiner Mutter von seinen Pflegeeltern in sogenannten „Völkerschauen“ vorgeführt. Zwar machte er seinen Schulabschluss, eine Ausbildung beginnen durfte er wegen der Nürnberger Rassengesetze aber nicht.

Er schlug sich als Page, Portier sowie Komparse und „Exot“ in Kolonialfilmen durch und musste gleichzeitig um sein Leben fürchten, denn als „Artfremder“

war er jederzeit von der Deportation ins KZ bedroht. „Meine Pubertätszeit bestand aus Ducken, Verkriechen, Nicht-auffallen“, schreibt er. Doch alle Vorsicht half nichts: 1943 wurde er in ein Arbeitslager interniert, wo er auch die Befreiung erlebte.

Als dieses düstere Kapitel überstanden ist und Deutschland sich nach vorne und wenig zurück schauend seinem Wirtschaftswunder widmet, muss auch Theodor Michael nicht mehr um sein Leben fürchten. Der Rassismus aber hat die Zeitenwende überdauert. Wie er hinter vorgehaltener Hand lauert und zum ständigen Begleiter wird, davon berichtet Theodor Michael in seinen Memoiren eindrucksvoll.

Er holte nach dem Krieg sein Abitur nach, studierte, arbeitete als Journalist, wurde schließlich Mitarbeiter des Bundesnachrichtendienstes und schlug eine Beamtenlaufbahn ein. Er setzte sich gegen alle Widerstände durch, doch es war kein einfacher Weg. „Überall stieß ich an Grenzen. Vor allem bei der Jobsuche“, schreibt er. „Man weiß ja nie“ und „keine Experimente“ sei die verbreitete Einstellung Schwarzen gegenüber gewesen.

Selbst als er der erste schwarze Beamte im höheren Dienst wurde, blieben die Vorurteile. „Während meiner gesamten Dienstzeit, begleitete mich der mir gegenüber nie offen ausgesprochene Satz:

„Integriert, qualifiziert, aber immer verdächtig“, schreibt er. Dagegen vorzuziehen kostete Kraft, doch Theodor Michael brachte sie immer wieder auf.

Weder verbittert noch wütend wirkt der in Köln lebende Michael, wenn er über diese vielen kleinen Kämpfe schreibt, denen er sich wegen seiner Hautfarbe stellen musste. Deutschland sei kein rassistischer Staat, betont er. Dennoch lebten dort nach wie vor rassistisch denkende Menschen. Mit diesem Denken müsse man sich auseinandersetzen und ihm entgegentreten. Im Großen, aber vor allem im alltäglichen Kleinen.

BUCHTIPP



Theodor Michael
Deutsch sein und schwarz dazu.
Erinnerungen eines Afro-Deutschen

ISBN 978-3-423-26005-3

Deutscher Taschenbuch Verlag, 2013
14,90 Euro

IMPRESSUM

Herausgeber:

Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Redaktion:

ZWH - Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.
Sternwartstraße 27-29
40223 Düsseldorf
gpaul@zwh.de
www.zwh.de
www.netzwerk-iq.de

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

Hermann Röder

Redaktionsleitung:

Gwendolyn Paul, Jürgen Grosche

Autor/innen:

Chadi Bahouth
Jürgen Grosche
Felix Kösterke
Anja Kühner
Andrea Nahles
Petra Plaum
Christian Zingel

Titelfoto:

Annegret Hultsch

Konzeption und Gestaltung:

Viktor Kopnow, ZWH

Anzeigen & Vertrieb:

Verena Pickelmann, ZWH
0211/ 302009-53
vpickelmann@zwh.de

Druck:

Druckhaus Hamburg, Bremen

Auflage:

20.000

Erscheinungsweise:

3-mal jährlich

Bezugsadresse (kostenfrei):

ZWH - Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.
Sternwartstraße 27-29
40223 Düsseldorf

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

WENN NICHT

JETZT

DEN RICHTIGEN BERUF FINDEN, WANN DANN?!

Ob Baumeister, Bewegungstalent oder Zahlengenie – gemeinsam entdecken wir deine Fähigkeiten und welcher Beruf am besten zu dir passt. Das ist wichtig, denn mit einer guten Ausbildung wirst du zur gesuchten Fachkraft. Und das bringt dich weiter! Informiere dich jetzt unter www.dasbringtmichweiter.de

jobcenter



Bundesagentur für Arbeit



SIE HABEN IM AUSLAND STUDIERT ODER EINEN
BERUF GELERNT? DANN INFORMIEREN SIE SICH ÜBER DIE
OFFIZIELLE ANERKENNUNG IHRER ZEUGNISSE.

Jetzt starten! Mit dem Anerkennungs-Finder auf
www.anererkennung-in-deutschland.de

Den Anerkennungs-Finder direkt nutzen?
Jetzt QR-Code scannen.

