

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

Migration und Handwerk

## PERSPEKTIVEN SCHAFFEN

Hans Peter Wollseifer

**Flüchtlingen eine  
Chance geben**

Raimund Becker

**Betriebe können  
viel beitragen**

Mascha Dinter

**Werkbank statt  
Wartebank**

# GEH DEINEN WEG



Privates Kinderfoto/DDB Berlin, Fotograf: Mural Aslan



Der hundertfache deutsche Basketball-Nationalspieler Mithat Demirel wurde als Sohn türkischer Eltern in Berlin geboren. Nach Beendigung seiner aktiven Spielerkarriere ist er seit 2010 in seiner Heimatstadt Sportdirektor des Erfolgsclubs Alba Berlin.

Deutschland ist ein Land der Vielfalt. Jeder hat hier die Chance, etwas aus seinem Leben zu machen. Auch Menschen, deren Familien zugewandert sind, stehen alle Wege offen. Die Deutschlandstiftung Integration will noch mehr Menschen mit Migrationshintergrund dabei unterstützen, ihren Weg zu gehen. Integration stärkt den Zusammenhalt in unserem Land. **Informiere Dich über Deinen Weg auf [www.geh-deinen-weg.org](http://www.geh-deinen-weg.org)**



Mit Unterstützung von:



Geh Deinen Weg ist ein Projekt von:

Eine Initiative des Verbandes  
Deutscher Zeitschriftenverleger (VDZ)



## INHALT

- 04 LEITARTIKEL  
Hans Peter Wollseifer: „Wir geben den Flüchtlingen eine Chance“
- 06 PRAXIS  
Vom Angestellten zum Meister – trotz fehlender Unterlagen
- 07 ANALYSE  
Bildungsbiografien: Mit eigenen Stärken zum Erfolg
- 08 PRAXIS  
Lernwerkstatt: Werkbank statt Wartebank
- 10 INTERVIEW  
Raimund Becker: „Handwerksbetriebe können viel beitragen“
- 11 PRAXIS  
Förderprogramme: „PerjuF“ und „BOF“
- 12 FÖRDERPROGRAMM IQ  
AnerkennungsKombi: Effektiv herausfinden, wo man beruflich steht
- 14 INTERVIEW  
Willkommenslotsen: „Flüchtlinge und Handwerk passen zusammen“
- 15 PRAXIS  
Integration Points: Eine Anlaufstelle für alle Belange
- 16 PORTRAIT  
Amiaz Habtu: Fast ´ne echt kölsche Jung
- 18 DATEN UND FAKTEN  
Aktuelle Informationen zu Integration und Migration
- 20 INTEGRATION GLOBAL  
Island: Nach Island auswandern
- 22 PORTRAIT  
Parwiz Rahimi: Realitäten hinter dem Sichtbaren zeigen
- 23 IMPRESSUM

## Editorial

## LIEBE LESERINNEN UND LESER,

Deutschland muss eine große Aufgabe bewältigen: Millionen Zuwanderinnen und Zuwanderer, die meisten von ihnen Menschen, die aus Not und Krieg flohen, sind zu integrieren – in die Gesellschaft, aber auch in den Arbeitsmarkt. Staat, Freiwillige und Unternehmen helfen, wo sie können.

Hier fällt besonders das Engagement des Handwerks auf. „Wir geben den Flüchtlingen eine Chance, das kriegen wir hin“, hört der Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH), Hans Peter Wollseifer, immer wieder aus den Betrieben. Im Leitartikel zählt er Beispiele auf, beschreibt aber auch die Schwierigkeiten. Ein Großteil verfügt nicht über die Voraussetzungen für eine berufliche Tätigkeit; es mangelt an Sprachkenntnissen und beruflichen Qualifikationen.

Systematische Sprachförderungen und Weiterqualifizierungen sind also nötig, damit aus der Herausforderung eine Chance für Zuwanderer und für die Wirtschaft wird, die händeringend Fachkräfte sucht. Handwerk und Bundesagentur für Arbeit (BA) arbeiten deshalb in einigen Programmen eng zusammen, um die Lücken auszugleichen. Der Erfolg steht und fällt mit dem Erlernen der deutschen Sprache, betont Raimund Becker, BA-Vorstand Regionen, im Interview.

Die ersten Schritte funktionieren manchmal schon vorher – durch vormachen, nachmachen, üben. Eine Lernwerkstatt in Schwäbisch Gmünd zeigt, wie das geht. Klappt es dann irgendwann mit der Sprache, bleibt immer noch das Hindernis der Anerkennung einer Qualifikation bei denjenigen, die es in ihrer Heimat schon zu etwas gebracht hatten. Auch hier sucht man nach Lösungen. So hilft zum Beispiel die AnerkennungsKombi des Netzwerks Lippe, Brücken zwischen Bewerber-Profil und Aufgaben im Job zu schlagen. Und ein Projekt in Hamburg erfasst in Qualifikationsanalysen die beruflichen Kompetenzen durch Arbeitsproben und Fachgespräche – eine gute Grundlage fürs Anerkennungsverfahren.

Diese und weitere Beispiele und Analysen auf den folgenden Seiten zeigen: Die Integration ist sicherlich keine leichte Aufgabe. Aber es gibt schon reichlich Ansätze und Ideen dafür, wie wir die Herausforderung meistern können.

Wir wünschen Ihnen neue Erkenntnisse und viel Spaß beim Lesen dieser Ausgabe.



Das clavis-Team (v.l.n.r.):  
Viktor Kopnow (Grafik),  
Verena Pickelmann und Jürgen  
Grosche (Redaktionsleitung)

Handwerk

# „WIR GEBEN DEN FLÜCHTLINGEN EINE CHANCE“

**Handwerksbetriebe sind ganz vorn dabei, wenn es um die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt geht. Die Zahlen sprechen für sich. Doch es gibt nach wie vor Hürden; die Integration wird Jahre brauchen.**

Von Hans Peter Wollseifer

„Wir schaffen das“, hat die Bundeskanzlerin gesagt. Wir im Handwerk haben das nicht als Dictum, sondern vor allem als Ansporn empfunden. Wenn jeder etwas dazu beiträgt, kann „das“ durchaus gelingen. Jeder – wir in Deutschland und die Menschen, die tatsächlich gute Gründe für ihren Asylantrag haben.

Am Anfang haben viele Kolleginnen und Kollegen Flüchtlinge in ihren Betrieb geholt, wollten helfen – aber beide Seiten mussten einsehen, dass sie meist überfordert waren. Also hat das Handwerk sich für eine klare Linie entschieden: Erst Talent und Willen zur Ausbildung feststellen, dann Deutschkurs und Integrationskurs absolvieren. Das findet oft schon in einer handwerklichen Bildungsstätte statt, so dass die jungen Flüchtlinge sich auch die verschiedenen Berufe anschauen können. Oder sie absolvieren parallel ein Praktikum, um den Berufsalltag kennenzulernen. Danach nehmen sie in den Bildungsstätten in zwei Stufen an der Berufsorientierung teil. 10.000 wollen wir bis 2018 in einem nationalen Projekt gemeinsam mit den Arbeitsagenturen und dem Bundesbildungsministerium fördern und in betriebliche Ausbildung vermitteln.

Die Ausbildungsbereitschaft der Handwerksmeisterinnen und -meister ist hoch. „Wir geben den Flüchtlingen eine Chance, das kriegen wir hin“, höre ich immer

„WIR BRAUCHEN FACHARBEITER, KEINE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER „ZWEITER KLASSE“, MIT EINER AUSBILDUNG „LIGHT“. IM HANDWERK KLAPPT DANN DIE INTEGRATION, WENN MAN ALS MIGRANT ZUM TEAM GEHÖRT.“

wieder. Was unseren kleinen Betrieben mit im Schnitt sechs Beschäftigten dabei hilft, ist die Reduzierung der bürokratischen Belastung. Die Integrationsgesetze erleichtern vieles, dazu kommen die „Willkommenslotsen“, die das Bundeswirtschaftsministerium fördert, die als direkte Ansprechpartner für Flüchtling und Betrieb vieles auf dem „kleinen Dienstweg“ lösen können.

## Erfahrung weitergeben

In allen Regionen in Deutschland engagieren sich die Handwerksorganisationen – von der Innung und Kreishandwerkerschaft bis zur Bundesinnung und Handwerkskammer. Viele bieten für die 2015 ins Land gekommenen Flüchtlingsströme auch regionale Maßnahmen an, oft gefördert von den Bundesländern. Viele können aber auch schon sagen: Wir haben lange vor 2015 begonnen, junge Afghanen, Syrer, Iraker oder Eritreer zu integrieren. Wir haben Erfahrungen – und die geben wir weiter.

Dieser Tage fiel mir eine Pressemitteilung der Handwerkskammer für Schwaben in die Hände: 227 Praktika vermittelt, 30

Einstiegsqualifizierungen organisiert, 168 Ausbildungsverträge in die Handwerksrolle eingetragen – alles seit Januar 2015. Das ist die Bilanz einer einzigen Handwerkskammer, die mit einem Sechser-Team die Flüchtlingsarbeit betreibt. Rechnen Sie das mal hoch! Solche Bilanzen machen uns im Handwerk schon ein wenig stolz.

Auf der anderen Seite gehe ich gerne in die Bildungsstätte der Handwerkskammer zu Köln. Nicht nur, um die innovative Ausbildung in unseren High-Tech-Berufen zu bewundern, sondern vor allem, um die Kurse für Flüchtlinge zu besuchen. Als Handwerksmeister freue ich mich wirklich, dass hier junge Menschen nach oft traumatischen Erfahrungen ganz in ihrer ersten Berufserfahrung aufgehen. Die jungen Leute sind enorm motiviert. Alle wollen es schaffen, die meisten werden es auch schaffen.

## Fortschritte kommen langsam

Jeder, der diese Projekte betreut, ist aber auch nicht blind für die Schwierigkeiten. Die Sprache ist die größte Hürde, Fortschritte kommen langsam, oft erst, wenn im Umfeld ausschließlich Deutsch

gesprächen wird. Das fehlende Netzwerk ist die zweite Hürde – hier leisten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter viel über ihr berufliches Engagement hinaus. Spätestens in der Ausbildung wird das jedoch besser, wenn der Betrieb auch ein wenig die Familie ersetzt.

Das angesprochene große Engagement von allen Seiten ist notwendig, über viele Jahre. Ansonsten ist die Ausbildung zur Fachkraft nicht möglich. Mindestens fünf Jahre dauert das, vom Zeitpunkt der Ein-

reise aus gerechnet, wenn die Behörden flott sind. Doch wir brauchen Facharbeiter, keine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „zweiter Klasse“, mit einer Ausbildung „light“. Im Handwerk klappt dann die Integration, wenn man als Migrant zum Team gehört.

Es ist gut, wenn Politik und Gesellschaft nicht die Geduld verlieren, die wir hier brauchen. Handwerk denkt nicht bis zum nächsten Wahltag – Handwerk denkt nachhaltig. Unsere Familienbetriebe ha-

ben große Probleme, Auszubildende aus ihrer Nachbarschaft zu finden – sie werden den langen Atem aufbringen, die jungen Flüchtlinge ans Ziel zu bringen. Jeder, der dabei hilft, ist willkommen. Damit vielleicht am Ende aus Heimischen und Zugewanderten ein „Wir“ wird.

**Hans Peter Wollseifer** ist Präsident des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH).

Foto: ZDH/Stegner



*Hans Peter Wollseifer, Präsident Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH).*

## Qualifikationsanalysen im Anerkennungsverfahren

# VOM ANGESTELLTEN ZUM MEISTER – TROTZ FEHLENDER UNTERLAGEN

Das Projekt „Prototyping Transfer“ erfasst in Qualifikationsanalysen die beruflichen Kompetenzen durch Arbeitsproben und Fachgespräche.

Von Kornelia Raskopp und Dinara Tursarinow

Foto: Portal „Anerkennung in Deutschland“/BIBB



Die Qualifikationsanalyse hat Azem Ceka bei der Anerkennung seines Berufsabschlusses geholfen und damit den Weg zum Meistertitel geebnet.

Azem Ceka verließ seine Heimat, das ehemalige Jugoslawien, bereits 1998 – kurz nach dem Abschluss seiner Ausbildung. In Deutschland fand er schnell eine Anstellung in einer Autolackiererei. Die Anerkennung seines Berufsabschlusses wurde für ihn bedeutsam, als er sich selbstständig machen wollte. Für seinen Handwerksberuf besteht die Meisterpflicht, das heißt, ohne einen Meister im Betrieb ist eine Selbstständigkeit nicht möglich.

Er stellte also einen Meister ein. „Der hat mich nicht nur viel Geld gekostet“, erzählt Azem Ceka. „Ich war auch – trotz meiner Selbstständigkeit – immer abhängig von anderen.“ Um das zu ändern, beantragte er die Anerkennung seines Berufsabschlusses.

### Kompetenzen erfassen

Nachdem er sein Ausbildungs- und Fortbildungsdiplom aus Mazedonien eingereicht hatte, benötigte die Handwerkskammer (HWK) für die Gleichwertigkeitsprüfung seines Berufsabschlusses weitere Dokumente zu den Inhalten seiner Ausbildung. Da er keine weiteren Informationen aus seiner ehemaligen Heimat bekommen konnte, schlug ihm die HWK Hamburg im Rahmen des Anerkennungsverfahrens eine Qualifikationsanalyse vor – eine Möglichkeit, die beruflichen Kompetenzen unter anderem durch Arbeitsproben oder Fachgespräche zu erfassen. Azem Ceka entschied sich für diesen Weg.

Nach einem fachlichen Vorbereitungsgespräch mit den durchführenden Meis-

tern bei der Maler- und Lackierer-Innung Hamburg musste er neben weiteren Aufgaben eine Autotür bearbeiten. Da er seit über zehn Jahren in der Autolackierer-Branche tätig war, war das für ihn kein Problem – ebensowenig die gestellten Fachfragen. Zwei Wochen nach der Qualifikationsanalyse hielt er den Anerkennungsbescheid in seinen Händen. Damit war die Grundlage geschaffen, um in Abendkursen den Meistertitel zu erwerben, was ihm auch bald gelang.

### Analysen bekannter machen

Die HWK Hamburg ist eine der sieben Projektakteure im Projekt „Prototyping Transfer – Berufsankennung mit Qualifikationsanalysen“, das aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert und vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) koordiniert wird. Die Projektpartner arbeiten gemeinsam daran, die Qualifikationsanalysen bekannter zu machen und zuständige Stellen und Beratungseinrichtungen bei der Durchführung zu beraten. Zur Unterstützung der zuständigen Stellen stellt das BIBB gemeinsam mit den Projektpartnern einen Expertise- und Wissenspool zur Verfügung der unter anderem Arbeitshilfen enthält.

### INFO

Weitere Informationen über das Projekt unter:

[www.ankennung-in-deutschland.de/prototypingtransfer](http://www.ankennung-in-deutschland.de/prototypingtransfer)

# Bildungsbiografien MIT EIGENEN STÄRKEN ZUM ERFOLG

**Welche Faktoren haben einen wesentlichen Einfluss darauf, dass Menschen mit türkischem Migrationshintergrund im Handwerk Erfolg haben? Dieser Frage ging ein Projekt des Instituts Arbeit und Technik (IAT) nach. Praktische Beispiele zeigen, auf welche Faktoren es ankommt.**

Von Dr. Karin Weishaupt

„Der Meister der Zukunft ist ein Türke!“ Mit dieser plakativen Aussage beschreibt die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk in ihrem „Integrationsatlas“ ihr Bestreben, den Nachwuchs- und Fachkräftemangel gezielt durch die Anwerbung von Personen mit Migrationshintergrund zu decken und sich außerdem für die Integration durch eine Beschäftigung im Handwerk zu engagieren. Während traditionell ein Studium und eine Tätigkeit im Handel in der Türkei bedeutend höher angesehen sind, verschiebt sich auch hierzulande die Bewertung des Handwerks von niederer, schmutziger und körperlich anstrengender Arbeit hin in Richtung auf Verwirklichung eigener Wünsche und Bedürfnisse und einen erstrebenswerten Berufsweg.

Für Abdullah reichten seine Schulnoten nicht für seinen Berufswunsch Bankkaufmann aus, als Speditionskaufmann machte er schlechte Erfahrungen mit den Arbeitsbedingungen und der hierarchischen Struktur einer Spedition, schließlich entschied er sich für eine Ausbildung als Kfz-Mechatroniker. Sein Weg ins Handwerk führte zum Erfolg: Abdullah stand kurz davor, das Taxi-Unternehmen seiner Brüder um eine eigene Kfz-Werkstatt zu erweitern. Sein Wunsch war, „keine Befehle“ annehmen und nur dann und so viel arbeiten zu müssen, wie er wollte.

## Ausweg Selbstständigkeit

Der Weg in die Selbstständigkeit ist oft ein Ausweg aus der Arbeitslosigkeit. Ein



*Dr. Karin Weishaupt ist wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Institut Arbeit und Technik.*

Beispiel dafür ist der Elektrotechniker Okan, der nach seiner Ausbildung nicht übernommen wurde und immer nur kurzfristig in verschiedenen Firmen tätig war. Mit Ende 30 entschloss er sich, nebenberuflich in Abendkursen die Meisterschule zu besuchen, da er sich allmählich um seine wirtschaftliche Absicherung in fortgeschrittenem Alter Gedanken machte und in der Selbstständigkeit den einzigen Ausweg aus prekären Beschäftigungsverhältnissen sah.

Bei einer Tätigkeit im Handwerk kann es möglich und sinnvoll sein, eigene ethnische Ressourcen zu nutzen. Die Augenoptikerin Ece erarbeitete, als sie sich selbstständig machen wollte, ein Geschäftskonzept, bei dem sie gezielt ihre Zweisprachigkeit einsetzen und sowohl eine türkische als auch deutsche Klientel ansprechen wollte. Der Fleischermeister

Hamit hatte in seiner Ausbildung Schwierigkeiten damit, Schweinefleisch verarbeiten zu müssen, entwickelte sich aber zu einem außerordentlich erfolgreichen Geschäftsmann, als er seine eigenen Vorstellungen verwirklichen und ausschließlich nach moslemischen Speisevorschriften erlaubtes Fleisch verarbeiten konnte.

## Sprachkenntnisse wichtig

Die Friseurmeisterin Kamuran lebt intensiv die Werte ihrer Kultur wie Gastfreundschaft und Fasten, setzt in ihrem Friseursalon bewusst in der Türkei übliche Techniken ein und hat viele Menschen mit türkischem Migrationshintergrund in ihrem Mitarbeiter- und Kundenkreis.

Die Bedeutung guter Sprachkenntnisse für beruflichen Erfolg wird durchweg bestätigt. Das Aufwachsen unter schwierigen ökonomischen und sozialen Bedingungen behindert nicht unbedingt späteren beruflichen Erfolg, sondern kann gerade eine Motivation für den Weg in die Selbstständigkeit als Mittel zu sozialem Aufstieg und Anerkennung darstellen.

Die genannten Beispiele stammen aus Interviews, die im Rahmen des von den Handwerkskammern Dortmund, Düsseldorf und Münster in Auftrag gegebenen Projektes „Identifizierung von Einflussfaktoren auf erfolgreiche Berufsbiografien von Menschen mit türkischem Migrationshintergrund im Handwerk“ vom Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen geführt wurden.

# Lernwerkstatt „Handwerk und Technik für Flüchtlinge“ WERKBANK STATT WARTEBANK

**Die Arbeit in der Lernwerkstatt „Handwerk und Technik für Flüchtlinge“ (HuT) in Schwäbisch Gmünd ermöglicht Geflüchteten nicht nur einen niedrighschwelligigen Zugang zur Arbeitswelt, sondern vermittelt ihnen auch ein neues Selbstwertgefühl und berufliche Zukunftsperspektiven.**

Von Mascha Dinter

Foto: Ludwig Majohr



*Der pensionierte Diplom-Ingenieur Siegfried Schmiedecke (83) erläutert die Farben am Code elektrischer Bauelemente.*

„Lässt sich die Mutter mit Druck nicht lösen, probier's doch mal mit Öl.“ Es ist Ludwig Majohr deutlich anzumerken, wie viel Spaß es ihm macht, den Männern in der Werkstatt die Tricks und Kniffe des Handwerks beizubringen. Über 300 Fahrräder haben sie schon gemeinsam repariert, unzählige Sitzhocker, Nistkästen und kleine Schränke gebaut, die anschließend an gemeinnützige Organisationen und Einrichtungen gespendet wurden. Nur die Ostereier aus Holz haben für Irritationen gesorgt. Mit diesem Brauch konnten die meisten der Männer, die unter anderem aus Syrien, Afghanistan, Irak, Iran, Eritrea, Somalia, Gambia und Nigeria stammen, nichts anfangen. Doch

darum geht es auch gar nicht in der Lernwerkstatt in Schwäbisch Gmünd. Es geht darum, nicht jeden Tag zum Nichtstun verdammt zu sein. Ein unsicherer Aufenthaltsstatus, keine Arbeitserlaubnis, drohende Abschiebung: das alles spielt hier keine Rolle. Stattdessen steht für die Geflüchteten im Vordergrund, nicht jeden Nachmittag auf die gleiche Weise in ihrer Unterkunft verbringen zu müssen.

Nebenbei erwerben die Männer, von denen die meisten zwischen 17 und 57 Jahren alt sind, handwerkliche Fähigkeiten, die ihnen eine Jobperspektive eröffnen können. Und sie lernen das Arbeitsleben in Deutschland kennen. Das alles zeigt

ihnen Ludwig Majohr. Vor zwei Jahren hat der pensionierte Ingenieur die Lernwerkstatt als private Initiative gegründet. Über 300 Männer und auch einige Frauen haben seitdem schon mitgearbeitet. Drei Nachmittage in der Woche hat die Werkstatt geöffnet. Auch eine Dreiviertelstunde Unterricht in „Werkstatt-Deutsch“ am Tag gehört dazu. „Wir wollen nicht nur etwas beibringen, sondern Selbstlernkompetenz vermitteln“, sagt Ludwig Majohr. „Nach zwei bis drei Wochen dürfen die Männer an die kleine Bandsäge, wer länger da ist, darf auch die Kreissäge benutzen. Da wir nur Hobbymaschinen haben, ist der Sicherheitsstandard sehr hoch.“ Wer drei Monate regelmäßig mitarbeitet, wird zum Assistenten befördert und darf nicht nur alle Maschinen bedienen, sondern auch andere anleiten.

## Schwerpunkt auf der Praxis

Viele der Geflüchteten haben noch nie einen Hammer oder Schraubenschlüssel in der Hand gehalten. „80 bis 90 Prozent der Männer verfügen über keine handwerkliche Erfahrung. Hier müssen wir ganz von vorne beginnen.“ Und dabei die Sprachbarriere überwinden. Denn viele von ihnen sprechen weder Deutsch noch Englisch. „Vormachen, nachmachen, üben – dafür muss man nicht die gleiche Sprache sprechen.“ Der Schwerpunkt in der Lernwerkstatt liegt ganz klar auf der Praxis. Während der Arbeit sprechen die Betreuer gezielt Deutsch, damit sich wichtige Begriffe schneller einprägen.



Auch Bewerbungsgespräche und das Ausfüllen von Formularen werden geübt.

„Als wir die Werkstatt eröffnet haben, ist mir schnell klargeworden: Es kommen nicht nur Fachkräfte zu uns. Im Gegenteil, viele bringen kaum Erfahrungen mit, die für den deutschen Arbeitsmarkt relevant sind. Die können sie bei uns sammeln. Und dann zum Beispiel als Hilfsarbeiter anfangen.“ Die Lernwerkstatt arbeitet unter anderem mit der örtlichen Agentur für Arbeit und zwei Zeitarbeitsfirmen zusammen, die den Geflüchteten nicht nur Jobs vermitteln, sondern auch regelmäßig Arbeitskleidung spenden. „Die Zeitarbeitsfirmen vermitteln sogar Festanstellungen, obwohl sie nicht davon profitieren.“ Nach drei Monaten in der Werkstatt erhalten die Geflüchteten ein Zertifikat, das sie bei einer Bewerbung vorlegen können. „Arbeit ist die beste Integration. Aber mich ärgert die Unsitte, Leute unvorbereitet in Praktika zu schicken. Kein Wunder, wenn dann einer abbricht. Wenn unsere Teilnehmer in eine Firma kommen, haben sie durch ihre Erfahrung hier ganz andere Voraussetzungen.“ Das hat sich schnell herumgesprochen. Seit zwei Jahren vermittelt Ludwig Majohr regelmäßig Geflüchtete an Unternehmen aus der Region, vor allem im Bereich Handwerk und Industrie.

### Wertschätzung für jeden

Es gab schon Fälle, in denen jemand nicht mehr in die Werkstatt kam, weil er in seine Heimat zurückgeschickt wurde. „Wenigstens nehmen die Männer das Wissen mit, das sie hier erworben haben.“ Vor kurzem hat sich ein ehemaliger Werkstattmitarbeiter aus Rumänien bei Ludwig Majohr gemeldet, um ihm zu berichten, dass er in seiner Heimat ein Fahrradgeschäft eröffnet hat. Kulturelle Unterschiede spielen im Werkstattalltag eine untergeordnete Rolle. „Wer im Kaftan arbeiten will, kann das tun. Hauptsache, er zieht eine blaue Arbeitsjacke drüber.“

## „WIR WOLLEN NICHT NUR ETWAS BEIBRINGEN, SONDERN SELBSTLERNKOMPETENZ VERMITTELN.“

Die Pause verbringen alle gemeinsam an einem Tisch, trinken Kaffee oder Tee. „Auch wenn Ramadan ist, sitzen wir alle in der Runde.“ Am Ende eines Werkstatttages verteilt Ludwig Majohr Kleider- und sonstige Sachspenden von Bürgern und Unternehmen. „Ich möchte, dass sich jeder bei uns wertgeschätzt fühlt. Ich gebe jedem zur Begrüßung und zum Abschied die Hand und bedanke mich für die gute Arbeit.“ Auch Frauen will die Werkstatt verstärkt fördern.

Foto: Ludwig Majohr



Asimyu aus Nigeria hat seinen ersten Nistkasten gebaut.

Bei einer Weihnachtsfeier der Flüchtlingsunterkunft in Schwäbisch Gmünd im Dezember 2013 kam Ludwig Majohr die Idee für das Projekt. Seitdem er die Lernwerkstatt 2014 ins Leben gerufen hat, hat das Modell bereits zahlreiche Nachahmer gefunden, auch das Interesse der Medien ist groß. Im Juli 2015 wurde die Lernwerkstatt im Rahmen der Initiative „Deutschland - Land der Ideen“ als einer der hundert innovativsten Orte ausgezeichnet. Die Arbeit teilt sich der 63-Jährige mittlerweile mit neun anderen Ruheständlern – unter ihnen ein Pfarrer, zwei Firmenchefs und eine Deutschlehrerin. Unter-

stützt werden sie unter anderem durch den Verein „Arbeitskreis Asyl Schwäbisch Gmünd“ und eine ortsansässige Stiftung. „Ich rate allen, die sich engagieren wollen: Fangt einfach an.“ Nachdem er ein zweiseitiges methodisch-didaktisches Konzept beim Landratsamt eingereicht hatte, stellte dieses die Räumlichkeiten für die Lernwerkstatt zu Verfügung. Zum Start sammelte er über einen Aufruf in der Zeitung zahlreiche Materialspenden. Doch auch wenn die Resonanz der Einwohner überwiegend positiv war und die Arbeit der Werkstattmitarbeiter von einem Großteil der örtlichen Bevölkerung anerkannt wird, rief Ludwig Majohrs Idee bei manch einem Kopfschütteln hervor. „Ich wurde doch tatsächlich gefragt, ob ich eine stichsichere Weste besitze und ob ich keine Angst habe, ausgeraubt zu werden.“

Nichts dergleichen ist passiert. Im Gegenteil. „Es gab in dieser Zeit nicht einen Arbeitsunfall, in den nun zweieinhalb Jahren gab es Null Disziplinprobleme.“ Auch wenn die Geflüchteten in ihrer Arbeit aufgehen – Ludwig Majohr ist sich bewusst, was viele von ihnen auf der Flucht vor Krieg und Folter erlebt haben. „Manchen merke ich an, dass ihnen viel Leid widerfahren ist. Sie stehen am Rand der Halle, schauen den anderen zu. Das ist in Ordnung, denn in der Lernwerkstatt bestimmt jeder sein Tempo selbst. Oft geht ein anderer Teilnehmer hin und bezieht sie mit ein.“ Erfolgserlebnisse an der Werkbank steigerten das Selbstwertgefühl sichtbar. Oft beobachtet der pensionierte Ingenieur, wie sie ihr Werk und an ihre Eltern und Freunde schicken. „Wenn ich dann am Abend höre, wie die Männer singend die Treppe runtergehen, dann war das ein guter Tag.“

[www.lernwerkstatt-hut-für-flüchtlinge.de](http://www.lernwerkstatt-hut-für-flüchtlinge.de)

Zurzeit zieht die Lernwerkstatt in andere Räumlichkeiten um.

## Kooperationen zur Flüchtlingsintegration

# „HANDWERKSBETRIEBE KÖNNEN VIEL BEITRAGEN“

**Sehr eng arbeiten Handwerk und Bundesagentur für Arbeit bei der Integration von Flüchtlingen zusammen. Letztlich kommt es darauf an, dass die Flüchtlinge die Sprache lernen, erklärt Raimund Becker, Vorstand Regionen der Bundesagentur für Arbeit, im Interview.**

### **Welche Bedeutung hat das Handwerk für die Integration von Flüchtlingen?**

*Becker:* Zwischen 2013 und 2015 sind rund 1,5 Millionen Flüchtlinge nach Deutschland gekommen. Viele von ihnen verfügen nicht direkt über Kompetenzen, die direkt für den deutschen Arbeitsmarkt verwertbar sind. Die Anzahl derjenigen, die als Fachkräfte unmittelbar in den Arbeitsmarkt integriert werden kann, ist klein. Für die große Mehrheit der Flüchtlinge werden vorerst nur Tätigkeiten in Helferberufen in Frage kommen. Das Ziel ist deswegen, durch Sprachförderung und Weiterqualifizierung einen Aufstieg in besser qualifizierte Tätigkeiten zu ermöglichen – im Idealfall so betriebsnah wie möglich. Hier können Handwerksbetriebe viel beitragen.

### **Sie kooperieren mit dem Handwerk in vielen Programmen. Mit welchem Ziel?**

*Becker:* Wir wissen, dass ganz viele der Arbeitsagenturen und Jobcenter mit den Handwerkskammern gut zusammenarbeiten, um genau diese Nähe zu Betrieben zu schaffen. So kann geflüchteten Menschen neben der Kompetenzvermittlung auch die Betriebs- und Arbeitskultur in Deutschland näher gebracht werden. Die Kooperation funktioniert in Projekten oder auch anlassbezogen, vielfach aber auch im Rahmen von Netzwerken und Kooperationen. Auf Bundesebene ist der ZDH im Rah-

Foto: Bundesagentur



*Raimund Becker, Vorstand Regionen der Bundesagentur für Arbeit.*

men der „Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland“ und der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ mit beteiligt.

### **Gibt es bereits erste Erkenntnisse?**

*Becker:* Die ersten Maßnahmen von PerjuF-H (siehe nebenstehenden Artikel) starteten am 01. April 2016. Von knapp 40.000 angesprochenen/gesichteten Flüchtlingen sind 3400 für das Programm geeignet und daran tatsächlich interessiert. Was man sagen kann, ist: Teilnehmende zu gewinnen, ist unter anderem aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse eine große Herausforderung. Es liegt auch daran, dass es noch nicht so viele Absolventinnen und

Absolventen von Integrationskursen gibt – die Anzahl steigt ja gerade jetzt erst an. Aber schon jetzt zeigt sich: Der Erfolg aller Integrationsbemühungen von Flüchtlingen steht und fällt mit dem Erlernen der deutschen Sprache. Denn nur wenn man der Anleitung und dem Unterricht auch sprachlich folgen kann, gibt es eine gute Chance auf eine erfolgreiche Teilnahme.

### **Was steht nun als nächstes auf der Agenda? Wo sehen Sie Handlungs- und gegebenenfalls Nachsteuerungsbedarf auch durch die Politik?**

*Becker:* Wesentliche Voraussetzung für eine gelingende Integration in Gesellschaft und Arbeitswelt ist die deutsche Sprache. BA, Bund, Unternehmen und Sozialpartner sind außerdem gefordert, in Aus- und Weiterbildung zu investieren und den Flüchtlingen nach den Integrationskursen eine Perspektive zu geben. Wichtig ist dabei, dass Unternehmen Möglichkeiten schaffen, die eine zeitnahe Arbeitsaufnahme ermöglichen. Gleichzeitig müssen sie aber Raum bieten, die Potenziale der geflüchteten Menschen durch gezielte Aus- und Weiterbildung individuell zu nutzen und weiterzuentwickeln. Wir wissen alle, dass noch große Herausforderungen vor uns liegen. Wir sind aber der festen Überzeugung, dass wir diese gemeinsam bewältigen können.

Die Fragen stellte Jürgen Grosche.

## Förderprogramme

# WIE „PERJUF“ UND „BOF“ DIE INTEGRATION UNTERSTÜTZEN

**Freiwillige Helferinnen und Helfer und Unternehmen tun derzeit viel, damit sich Flüchtlinge ins Land und die Arbeitswelt integrieren können. Mehrstufige Förderprogramme unterstützen die Anstrengungen. Was sich hinter Kürzeln wie PerjuF und BOF verbirgt.**

Von Jürgen Grosche

Hunderttausende Flüchtlinge kommen auch dieses Jahr wieder nach Deutschland. Viele sind jung, suchen Arbeit, ihnen fehlen aber Qualifikationen. Sie benötigen eine gezielte Vorbereitung auf eine Ausbildung in Deutschland. Deshalb haben das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeinsam mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) die Qualifizierungsinitiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ gestartet. Junge Flüchtlinge sollen für eine Ausbildung im Handwerk motiviert und stufenweise praxisnah an sie herangeführt werden. Die Initiative gliedert sich in mehrere Stufen. Alles beginnt mit dem Integrationskurs des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge. Hier sollen die jungen Flüchtlinge Sprachkenntnisse erwerben und die grundlegenden Werte der deutschen Gesellschaft, der Rechtsordnung, Geschichte und Kultur kennenlernen.

Foto: Monkey Business – fotolia.com



### Perspektiven für junge Flüchtlinge

Wie funktioniert das deutsche Ausbildungs- und Beschäftigungssystem? Welche beruflichen Wege sind möglich? Wie kommt man an eine Ausbildung? Um solche Fragen geht es in der zweiten Stufe, dem PerjuF-Programm der Bundesagentur für Arbeit. Es spricht junge Menschen unter 25 Jahren an. In vier bis sechs Monaten können sie ihre Sprachkenntnisse verbessern, das Bewerben trainieren und ihre praktischen Fähigkeiten erproben.

In Unternehmen sollen die Zugewanderten ihre beruflichen Kompetenzen im Echtbetrieb feststellen und ihre berufsbezogenen Deutschkenntnisse verbessern. Sie besuchen zudem die Berufsschule. In sogenannten Projektansätzen können die Teilnehmenden ihre Eignung und Neigung mit den Materialien Holz, Metall und Farbe sowie im Bereich Hauswirtschaft praktisch erfahren und erproben. Ziel des Programms ist, die jungen Flüchtlinge in die Lage zu versetzen, eigenständig eine Berufswahl zu treffen und eine Ausbildung aufzunehmen.

### Berufsorientierung für Flüchtlinge

Das BMBF-Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge – BOF“ bildet die dritte Stufe der Initiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“. Das Programm soll junge Flüchtlinge für eine betriebliche Ausbildung im Handwerk fit machen. 13 Wochen lang werden sie gezielt auf bis zu drei Ausbildungsberufe ihrer Wahl im Handwerk vorbereitet. In Lehrwerkstätten überbetrieblicher Berufsbildungsstätten der Handwerksorganisationen (ÜBS) testen die jungen Flüchtlinge, ob die ausgewählten Ausbildungsberufe ihrer persönlichen Eignung und Neigung entsprechen. Im Anschluss daran erproben sie sich in ihrem Wunschberuf im Betrieb. Während der gesamten Dauer wird ihnen Fachsprache vermittelt, zudem profitieren sie von einer intensiven, individuellen Begleitung.

Ziel ist, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in ein Ausbildungsverhältnis übernommen werden. Das Handwerk stellt dafür die notwendigen Ausbildungsplätze zur Verfügung. Das Programm ist zunächst auf 24 Monate angelegt. Ziel ist die Integration von bis zu 10.000 Flüchtlingen in eine Handwerks-Ausbildung.

### INFO

**Auskünfte erteilen die Vermittlungsfachkräfte in der Agentur für Arbeit oder die Integrationsfachkräfte im Jobcenter.**

[www.Berufsorientierung-für-Flüchtlinge.de](http://www.Berufsorientierung-für-Flüchtlinge.de)

# IQ AnerkennungsKombi des Netzwerks Lippe EFFEKTIV HERAUSFINDEN, WO MAN BERUFLICH STEHT

In allen Berufen, auch im Handwerk, müssen Bewerber-Profil und Aufgaben im Job zusammenpassen. Die AnerkennungsKombi des Netzwerks Lippe hilft, hier die Brücken zu schlagen. Dr. Wolfgang Sieber vom Netzwerk Lippe und Stephanie Janzen vom Migra-Team erklären im Interview, um was es dabei geht.

Foto: Netzwerk Lippe



Dr. Wolfgang Sieber, Leiter des Bereichs Arbeitsmarktintegration beim Netzwerk Lippe, und Stephanie Janzen, Leiterin des Migra-Teams im Netzwerk.

„WIR TESTEN MIT PRAXISÜBUNGEN AUF FÜNF NIVEAUSTUFEN, DIE SICH ENG AN REFERENZBERUFEN ORIENTIEREN. DAS GEHT INHALTLICH BIS ZU DEN ZWISCHENPRÜFUNGEN IM AUSBILDUNGSBEREICH.“

## Was ist die AnerkennungsKombi?

**Sieber:** Ein mobiles, praxisorientiertes Verfahren, bei dem wir in Kleingruppen vor Ort Teilnehmerinnen und Teilnehmer testen, um ein individuelles Kompetenzprofil zu erstellen. Es hilft in der weiteren Beratung, Ziele zu definieren und weiter zu planen, wo es beruflich hingehen soll.

## Wie ist das Verfahren aufgebaut?

**Janzen:** Wir haben zehn Berufsfelder de-

finiert, die im Anerkennungsprozess am häufigsten nachgefragt werden: Pflege und Gesundheit, Büro, Verkauf, Gastronomie, Erziehung, Friseure, Elektronik, IT, Küche und Metall. Wir testen mit Praxisübungen auf fünf Niveaustufen, die sich eng an Referenzberufen orientieren. Das geht inhaltlich bis zu den Zwischenprüfungen im Ausbildungsbereich. Wir haben das zwei Jahre lang entwickelt und dabei sehr von Erfahrungen aus den Niederlanden profitiert, wo es solche Verfahren schon länger gibt.

## Können sich Interessierte direkt bei Ihnen melden?

**Sieber:** Ja. Aber oft ist mehr Vorarbeit nötig, um das Instrument sinnvoll einzugliedern. Deshalb veranstalten wir Einblicktage, an denen wir es Multiplikatoren wie Jobcenter- und IHK-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern erklären. Eine Akzeptanz auf dieser Ebene ist sehr wichtig.

## Wie läuft die AnerkennungsKombi praktisch ab?

**Janzen:** Wir arbeiten einen Tag lang in Kleingruppen mit vier bis sechs Teilnehmenden. Dabei ist immer ein geschulter Beobachter oder eine Beobachterin, der oder die die Kompetenzfeststellung auf standardisierten Bögen festhält. So gibt es keine wolkige Einschätzung, sondern eine objektive Auswertung. Die Expertise dafür kommt aus dem Handwerk selbst – da haben uns Meister geholfen, die auch in den Prüfungsausschüssen der Innungen sitzen. Die Ergebnisse gehen wir mit dem Teilnehmer oder der Teilnehmerin im Gespräch durch.

## Nennen Sie doch bitte einmal ein Beispiel für Aufgaben.

**Janzen:** Bei den Friseuren etwa ist eine Aufgabe auf Niveau 1, den Kunden zu begrüßen. Auf Niveau 2 geht es dann ums Spitzenschneiden, auf Niveau 3 wird eine Dauerwelle gewickelt, eine Stufe höher kommen dann Fön-Techniken, und

auf der obersten Stufe zeigt der Kandidat oder die Kandidatin zwei verschiedene Färbetechniken.

### **Welche Voraussetzungen gibt es für die Teilnahme?**

*Sieber:* Das Verfahren macht nur Sinn, wenn der- oder diejenige ein Sprachniveau von ungefähr B1 und berufliche Vorerfahrungen vorweisen kann. Sprache spielt im Beruf immer eine zentrale Rolle, insbesondere bei den personenbezogenen Dienstleistungen.

*Janzen:* Wir erfassen, wie groß die berufliche Handlungskompetenz ist. Bei den Arbeitsanweisungen haben wir daher auf Sprachentlastung geachtet: Die wurden von der Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft der Uni Bielefeld durchforstet. Weil die Teilnehmenden die Aufgaben alleine abarbeiten, ist es wichtig, dass da nicht steht: „Für die Bearbeitung der Aufgabe ist ein Formular erforderlich“, sondern etwa: „Sie brauchen das Formular.“

### **Wie realistisch schätzen sich die Teilnehmenden vorher selbst ein?**

*Janzen:* Viele denken, dass sie mit ihrer Berufserfahrung schnell in den Arbeitsmarkt einsteigen können, und unterschätzen die sprachliche Hürde.

*Sieber:* Teils auch die fachliche. Handwerksberufe etwa in arabischen Ländern sind anders strukturiert: Da hat nur der Vorarbeiter die theoretischen Kenntnis-

se, kann etwa Schaltpläne lesen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können das Praktische sehr gut, aber es fehlt an Grundlagenwissen. Das führt zu Missverständnissen in der Selbsteinschätzung: Viele stellen ihre Erfahrung in den Vordergrund, wir arbeiten aber die Kenntnisse ab.

### **Ist das nicht manchmal frustrierend?**

*Sieber:* Nein. Für viele ist das eher ein Aha-Effekt: Sie erfahren, was sie noch brauchen, und sehen ihren Weg klarer vor sich. Es ist ein Weg, Defizite aufzuzeigen, ohne zu demotivieren, und auf der anderen Seite gibt es den Impuls der Stärkung, weil man auch erfährt, was man schon kann.

### **Wofür ist das fertige Kompetenzprofil gut?**

*Janzen:* Das wollen die Teilnehmenden selbst sehen. Die Jobcenter und Arbeitsagenturen auch, um Förderungen und Qualifizierungen vorzuschlagen oder bei der beruflichen Orientierung besser helfen zu können. Für Arbeitgeber ist es auch sehr interessant, weil man genau sehen

kann, wo der- oder diejenige bezogen auf die Anforderungen des Berufes steht.

### **Was haben Sie in der Praxis mit dem Projekt gelernt?**

*Sieber:* Die Teilnehmerrekrutierung ist sehr aufwändig. Wir müssen vorher mit den Kandidatinnen und Kandidaten sprechen, damit nicht die falschen kommen. Bei manchen liegen Qualifizierung oder Ausbildung zu lange zurück, das Sprachniveau passt nicht, oder sie haben einen akademischen Hintergrund, der mit unseren Analyseinstrumenten nicht abgefragt werden kann. Das Verfahren muss sich in eine sinnvolle Prozesskette einfügen. Da optimieren wir laufend – wir wollen künftig auch mit Bildungsanbietern zusammenarbeiten, die Umschulungen anbieten. Denn es ist ja sehr frustrierend für alle, wenn man eine Person sechs Monate in eine aufwändige Umschulung steckt, um dann festzustellen: Ach, der oder die ist ja doch kein Metalller. Unser Verfahren ist unkompliziert und verschlingt nicht viele Ressourcen, bringt aber schnell verwertbare Ergebnisse.

Das Gespräch führte Maren Hoffmann.

## INFO

Die IQ AnerkennungsKombi ist ein modulares und mobiles Instrument zur Unterstützung der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung. Sie begann 2013 als Modellprojekt, seit Anfang 2015 läuft sie übergreifend in Nordrhein-Westfalen.

Kontakt: Dr. Wolfgang Sieber und Stephanie Janzen, Netzwerk Lippe gGmbH, Braunenbrucher Weg 18, 32758 Detmold, w.sieber@netzwerk-lippe.de, s.janzen@netzwerk-lippe.de, [www.iq-erkennungskombi.de](http://www.iq-erkennungskombi.de).

Ein kurzer Informationsfilm ist abrufbar unter <https://vimeo.com/125222564>.



Foto: Netzwerk Lippe

Willkommenslotsen

# „FLÜCHTLINGE UND HANDWERK PASSEN GUT ZUSAMMEN“

**Willkommenslotsen beraten Unternehmen, die Flüchtlinge anstellen wollen. Die Aufgaben erklärt Frauke Lympius, die in diesem Jahr eine solche Tätigkeit begonnen hat.**

Foto: Privat



Frauke Lympius ist seit März 2016 Willkommenslotsin der HWK Lübeck.

„DIE MEISTEN MITGLIEDER DER HANDWERKSKAMMER LÜBECK SIND BEREIT, FLÜCHTLINGE IN IHRE BETRIEBE ZU INTEGRIEREN. ALLERDINGS SIND AUCH HEMMNISSE VORHANDEN, WEIL SIE NICHT WISSEN, WAS SIE ALLES BEACHTEN MÜSSEN.“

**Sie arbeiten seit Ende März bei der Handwerkskammer Lübeck als Willkommenslotsin. Welche Qualifikationen braucht man für diese Arbeit?**

*Lympius:* Erforderlich sind vor allem Interkulturelle Kompetenz und Kenntnisse über das Asyl- und Aufenthaltsrecht, über den Arbeitsmarkt und den Weiterbildungssektor. Eigentlich bin ich Diplom-Sozialökonomin, habe mich vorher schon ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe engagiert und dann eine berufliche Zäsur gemacht.

**Wie haben Sie sich auf ihre neue Tätigkeit vorbereitet?**

*Lympius:* Ich habe eine Schulung des In-

stituts der deutschen Wirtschaft in Köln besucht; in einem Tagesseminar sind den Teilnehmenden die Grundlagen für all das Wissen vermittelt worden, was es braucht, um Betriebe beraten zu können. Wir Willkommenslotsen sind nämlich vor allem Ansprechpersonen für die Unternehmen.

**Mit wie vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern hatten Sie bisher Kontakt?**

*Lympius:* Bislang mit etwa 30 kleinen und mittelgroßen Betrieben. Zu Beginn des Projekts haben wir unsere Kammermitglieder angeschrieben und darüber informiert, so dass immer wieder interessierte Betriebe auf uns zukommen. Ich spreche aber auch Betriebe direkt an und stelle das

Projekt immer wieder auf Veranstaltungen und bei Netzwerkpartnern vor.

**Welche Erfahrungen haben Sie bisher gemacht?**

*Lympius:* Die meisten Mitglieder der Handwerkskammer Lübeck sind bereit, Flüchtlinge in ihre Betriebe zu integrieren. Allerdings sind auch Hemmnisse vorhanden, weil sie nicht wissen, was sie alles beachten müssen. Sie sind sich unsicher bezüglich der rechtlichen Rahmenbedingungen. An dieser Stelle beginnt unsere Arbeit als Willkommenslotsen: Wir können den Unternehmen genau sagen, welcher Aufenthaltsstatus für welches Arbeitsverhältnis erforderlich ist. Wir helfen auch dabei, entsprechende Genehmigungen einzuholen, etwa von der Ausländerbehörde oder von der Agentur für Arbeit. Auch unterstützen wir Betriebe bei der bürokratischen Arbeit und ermuntern sie, Flüchtlinge einzustellen. Manchmal vermitteln wir passgenau Personen über unser Netzwerk in der Flüchtlingsarbeit. Im Handwerk haben Flüchtlinge eine reelle Chance auf berufliche Perspektiven, weil es einen Bedarf an Fachkräften gibt. Ich bin der Ansicht: Flüchtlinge und Handwerk passen gut zusammen, weil es in den kleinen und mittleren Betrieben oftmals recht familiär zugeht. Das ist gelebte Integration. Am Anfang bedeutet es vielleicht mehr Arbeit für die Betriebe, aber am Ende bekommen sie wertvolle Arbeitskräfte.

Das Gespräch führte Canan Topçu.

# Integration Points EINE ANLAUFSTELLE FÜR ALLE BELANGE

**Integration Points wurden seit September 2015 in NRW eingerichtet, um Flüchtlingen und Asylbewerbern Anlaufstellen zu bieten, die bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen.**

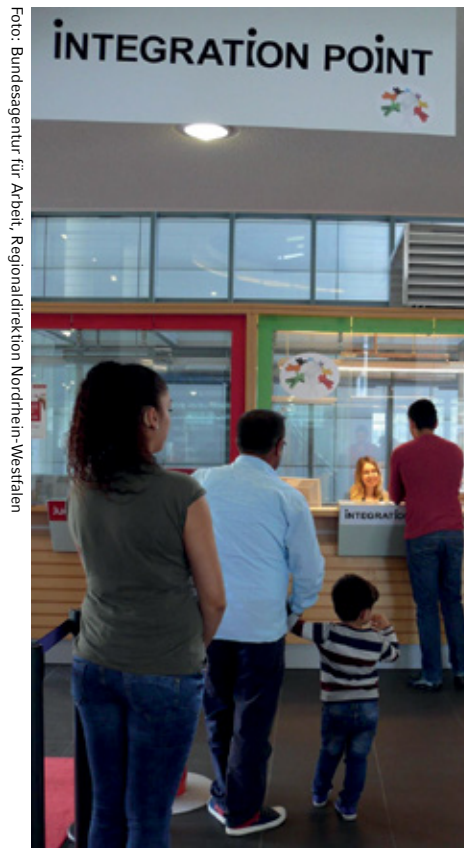
Von Canan Topçu

Mal heißen sie Lotsenhaus für Flüchtlinge wie beispielsweise in der Arbeitsagentur Koblenz-Mayen, mal Integration Point wie in ganz Nordrhein-Westfalen. Egal ob deutscher oder englischer Name: Hinter diesen Begriffen steckt dieselbe Idee. Es sind Anlaufstellen, die Flüchtlinge und Asylbewerber bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen.

„Der Integration Point funktioniert nach dem One-Stop-Government-Prinzip“, sagt Christian Löhr, Pressesprecher der Agentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen. Was das in der Praxis bedeutet, erklärt er so: „Es ist eine Institution an einem Ort für alle Belange der Zielgruppe.“ Sämtliche Ansprechpersonen von Behörden seien unter einem Dach – und wenn nicht, gebe es eine enge Verzahnung wie etwa durch eine Telefonhotline zu den jeweiligen Institutionen, so dass Fragen schnell geklärt und Unterlagen wie auch Unterschriften auf dem kurzen Weg beschafft werden könnten.

Für Geflüchtete bedeutet das: Sie müssen nicht kreuz und quer durch die Stadt laufen, von einer Behörde zu anderen, bis sie alle Dokumente zusammen haben, sondern sie wenden sich an den Integration Point, der ihrem Wohnort am nächsten ist.

In dieser zentralen Anlaufstelle erhalten Flüchtlinge und Asylbegehrende Beratung. Sie können alle bürokratischen Formalitäten erledigen, und hier wird auch die Entscheidung getroffen, wie es wei-



*Integration Point der Bundesagentur für Arbeit in Düsseldorf.*

tergeht für sie: Das kann die Vermittlung eines Sprachkurses sein, aber auch schon einer Arbeitsstelle beziehungsweise eines Praktikums- oder Ausbildungsplatzes.

## **Für den Arbeitsmarkt fit machen**

In den Integration Points kooperieren nicht nur Job-Center, Arbeitsagentur, Ausländerbehörde, kommunale Ämter und Handwerkskammer, sondern auch gemeinwohlorientierte Organisationen und

„GEFLÜCHTETE MÜSSEN NICHT VON EINER BEHÖRDE ZUR ANDEREN, BIS SIE ALLE DOKUMENTE ZUSAMMEN HABEN, SONDERN SIE WENDEN SICH AN DEN INTEGRATION POINT.“

Netzwerke, die sich für die Integration von Flüchtlingen engagieren. „Unser Ziel ist es, die geflüchteten Menschen fit für den Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu machen und auch ihre soziale Integration zu beschleunigen“, sagt Löhr. Dabei leisteten beispielsweise lokale Initiativen ehrenamtlich Engagierter unverzichtbare Unterstützung.

Die Agentur für Arbeit in Nordrhein-Westfalen hat das Konzept des Integration Points entwickelt und findet Nachahmer in anderen Bundesländern, wie Pressesprecher Löhr berichtet. Die erste Anlaufstelle eröffnete Anfang September 2015 in Düsseldorf, einen Monat später eine weitere in Dortmund. Inzwischen gibt es in NRW – als bisher einzigem Bundesland – flächendeckend solche Zentren. In Zahlen ausgedrückt: In 49 der 53 Jobcenterbezirke sind 83 Integration Points entstanden.

Um die Neuankömmlinge aus verschiedenen Herkunftsländern bestmöglich beraten zu können, sprechen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Integration Points neben Deutsch auch Englisch, Französisch, Spanisch oder Arabisch, zum Teil auf Muttersprachniveau.

Amiaz Habtu

# FAST 'NE ECHT KÖLSCHE JUNG

**Amiaz Habtu, Moderator der VOX-Gründershow „Die Höhle der Löwen“ und „Prominent!“, kam als Flüchtling nach Köln. Deutsche Hobbys wie sonntägliche Spaziergänge am Rhein und Fußballspielen halfen dabei, sich hier zu Hause zu fühlen.**

Von Anja Kühner

Als Zweijähriger kam Amiaz Habtu nach Köln. Sein Vater setzte sich für die Unabhängigkeit Eritreas ein. 1978 rettete eine telefonische Warnung sein Leben, er floh, ließ seine Familie zunächst zurück. Die Mutter folgte ihm einige Wochen später mit ihren drei kleinen Kindern. Nach tagelangen Fußmärschen erreichten sie den Sudan. Dort half der jungen Familie ein Abkommen mit Deutschland, alle fünf wurden ausgeflogen und fanden am Rhein ihre neue Heimat. Wenn der Fernsehmoderator jetzt über die ertrunkenen Flüchtlinge und Schlauchboote im Mittelmeer hört, „das macht einfach nur traurig“.

Foto: Die Höhle der Löwen



ner Integration. „Kinder sprechen nicht dieselbe Sprache, aber wenn man ihnen einen Ball gibt, spielen sie miteinander“, sagt der 39-Jährige, der als Kind beim SV Wacker Köln Merkenich Fußball gespielt hat. Heute ist er fast 'ne echt kölsche Jung.

ich schätzen gelernt habe.“ Aber ihm ist klar: „Integration kommt von zwei Seiten. Die eine Seite, die mit offenen Armen empfängt. Und die andere Seite, die sich hier integriert.“

Habtu ist überzeugt, dass ihn seine Herkunft stets angetrieben hat, besser zu sein als andere: „So eine Vorgeschichte ist die Basis dafür, im Leben richtig Gas zu geben, keine Chance zu verpassen, denn sonst ist die Flucht umsonst gewesen.“ Doch nur seinen Migrationshintergrund dafür verantwortlich zu machen, ist ihm zu einfach. „Das ist das Leben an sich: Willst du etwas erreichen, dann musst du dafür kämpfen!“

## Den Anschluss finden

In Köln startete Habtus Familie mit klassischen Flüchtlingserfahrungen. Ein Deutscher lud die in einem Asylbewerberheim lebende Familie öfter zu sich ein. „Das hat uns immens geholfen“, erinnert sich Amiaz Habtu, der eigentlich Ermias heißt.

Die Eltern legten Wert auf das rasche Erlernen der deutschen Sprache, der Vater fand einen Job bei einer Versicherung, sie suchten aktiv die Integration. „Wir haben in der Freizeit das getan, was die Deutschen tun“, schildert Habtu seine Kindheit in einer VOX-Dokumentation. „Die Deutschen gehen am Wochenende gerne spazieren – da gingen wir am Sonntag am Rhein entlang. Was machen die Deutschen noch gerne? Kaffee und Kuchen – das machen wir ab jetzt auch.“ Sport spielte eine große Rolle bei sei-

Seine flotten Sprüche ließ er neben dem BWL-Studium als Einheber und Moderator bei Basketballspielen los – als Hallensprecher bei den Köln 99ers und später beim Erstliga-Team RheinStars. Parallel dazu gestaltete er seine eigene Musiksending bei einem Radiosender. Die TV-Karriere als Moderator bei ZDF neo und VOX folgte.

## Integration erfolgt beidseitig

„Ich verstehe, dass viele Ängste im Hinblick auf Flüchtlinge haben. Aber einmal vor die Tür treten, die Hand reichen und mit den Menschen reden – das kann man doch erwarten“, fordert er. Dass dies nicht alle Deutschen machen, enttäuscht ihn. „Das ist nicht das Deutschland, das

## INFO

- geboren am 13. August 1977 in Asmara / Eritrea
- BWL-Studium mit Abschluss Diplom-Kaufmann
- Langjährige Arbeit als DJ, Rapper und Songwriter
- ab 2007: Moderator einer Musiksending beim Radiosender imusic1
- 2013: Co-Moderator des Wissensmagazins „Abgefahren – Wissen auf Rädern“ bei ZDFneo
- Juli 2014: Moderator von „Der Rassist in uns“ bei ZDFneo
- ab Dezember 2013: Moderator des Straßenquiz' „Wer weiß es, wer weiß es nicht?“ bei VOX
- seit 2014: Moderator der VOX-Gründershow „Die Höhle der Löwen“
- seit Januar 2016: Moderator bei VOX „Prominent!“





## BROSCHÜRE INFORMIERT ÜBER ANERKENNUNG

Foto: BMWi



Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie hat in Zusammenarbeit mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZdH) eine Broschüre zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen im Handwerk auf Grundlage der neuen EU/EWR-Handwerk-Verordnung erarbeitet.

Die 32-seitige Broschüre bündelt wichtige Informationen und weiterführende Links, die für die Berufsankennung im Handwerk relevant sind.

[www.zdh.de](http://www.zdh.de)

## LEHRKRÄFTE NICHT GENUG VORBEREITET

In den meisten Bundesländern werden Lehrkräfte immer noch unzureichend auf den Unterrichtsalltag in der Einwanderungsgesellschaft vorbereitet. Das jedenfalls ist das Resultat einer gemeinsamen Untersuchung des Forschungsbereichs des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) und des Mercator-Instituts für Sprachförderung und Deutsch als Zweitsprache. Demnach gibt es in der Lehrerbildung in vielen Bundesländern immer noch zu wenig Qualifizierungsangebote zu Sprachförderung und kultureller Vielfalt.

Auch im Lehramtsstudium seien nur in sechs Bundesländern Kurse zum Umgang mit sprachlicher Vielfalt per Gesetz verpflichtend.

In sieben Bundesländern ist der Anteil der Fortbildungen zu sprachlicher und kultureller Vielfalt vergleichsweise niedrig. Insgesamt ist die kurze Dauer der Fortbildungen problematisch: Die meisten Bundesländer bieten vorrangig eintägige Veranstaltungen an. Dieser Zeitraum sei zu kurz, um Lehrkräfte systematisch auf die Anforderungen im multikulturell geprägten Schulalltag vorzubereiten. Notwendig sei, dass alle Lehrkräfte Grundkenntnisse der Sprachförderung und interkulturelle Kompetenz erwerben.

[www.svr-migration.de](http://www.svr-migration.de)

## EHRENAMTLICHE STÄRKEN



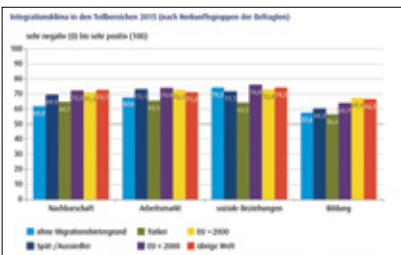
Die Heinrich-Böll-Stiftung hat in Zusammenarbeit mit Dr. Serhat Karakayali vom Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung eine Handlungsempfehlung zur Unterstützung ehrenamtlicher Flüchtlingsarbeit entwickelt. Ohne die Hilfe der vielen Ehrenamtlichen im Land würde sich die Situation der Geflüchteten weit schwieriger darstellen, als sie es derzeit ist. Sprachkurse, Ämtergänge, Kinderbetreuung und Übersetzungsarbeiten werden häufig von ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern übernommen.

Wer hilft Geflüchteten ehrenamtlich? Wie kann ihre Arbeit institutionell unterstützt werden? Wie können Ehrenamtliche ihre Tätigkeiten auf das

Kerngeschäft der ehrenamtlichen Arbeit fokussieren? Auf zehn Seiten wurden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst.

[www.heimatkunde.boell.de](http://www.heimatkunde.boell.de)

## SVR-BAROMETER: STABILES INTEGRATIONSKLIMA



Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration hat erneut Einschätzungen zum Integrationsklima in Deutschland erhoben. Nach dem Integrationsbarometer 2016 ist das Integrationsklima in Deutschland anhaltend stabil. Dabei wird deutlich: Je häufiger Menschen mit und ohne Migrationshintergrund soziale Kontakte pflegen, desto besser wird das Integrationsklima bewertet. Als wichtig für die Zugehörigkeit wird Erwerbstätigkeit angesehen. Bei der Akzeptanz des Islam zeigt sich ein ambivalentes Bild: Zwar gibt es hohe Zustimmung zur Einführung eines islamischen Religionsunterrichts an staatlichen Schulen; die Aussage, dass der Islam ein Teil Deutschlands ist, wird dagegen mehrheitlich abgelehnt.

[www.svr-migration.de](http://www.svr-migration.de)

## STUDIE: FLÜCHTLINGE KÖNNEN AUFHOLEN

Erfahrungen aus der Vergangenheit zeigen, dass eingewanderte Flüchtlinge bei Sprachkenntnissen und auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen Menschen mit Migrationshintergrund durchaus aufholen können. Das legt eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin nahe. Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler hatten die Integration von Menschen untersucht, die in den Jahren 1990 bis 2010 nach Deutschland kamen.

Viele brachten zwar im Durchschnitt geringere formale Qualifikationen aus ihrem Herkunftsland mit als andere Migranten und Migrantinnen, sprachen bei ihrer Ankunft schlechter Deutsch. Allerdings konnten sie ihre Sprachkenntnisse schneller verbessern und erreichten beim Besuch von Schulen in Deutschland häufiger hohe Abschlüsse.

[www.diw.de](http://www.diw.de)

## BUNDESWEHR BILDET FLÜCHTLINGE AUS



Foto: Bundeswehr/Torsten Kraatz

Das Bundesverteidigungsministerium und die Bundesagentur für Arbeit kooperieren bei der Ausbildung von Flüchtlingen. Ziel ist, zunächst syrischen Flüchtlingen Basiskenntnisse zu vermitteln in Bereichen, die für einen Wiederaufbau der Herkunftsländer besonders wichtig sind: Bau, Handwerk, Sanität, Technik.

Die Bundeswehr verfüge über „enorme Erfahrung im Bildungswesen“, sagte Verteidigungsministerin Ursula von der Leyen vor Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung. Für dieses Projekt sei es erforderlich, „die weitreichenden Kompetenzen der verschiedenen Bereiche zu bündeln“, sagte der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Frank-Jürgen Weise.

[www.bmvg.de](http://www.bmvg.de)

**STUDIE: FLUCHTURSACHEN UND POTENZIALE IM BLICK**



Die Studie „Geflüchtete Menschen in Deutschland – eine qualitative Befragung“ im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl, des

Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF-FZ) und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) zeigt, warum Geflüchtete in den letzten drei Jahren nach Deutschland gekommen sind und ihre Heimat verlassen haben, welche Erfahrungen sie auf der Flucht gemacht haben und warum sie Deutschland als Zielland wählen.

Im Fokus stand auch die Frage: Was bringen sie im Hinblick auf Bildung, Ausbildung und andere Fähigkeiten mit? Im Rahmen dieser Studie wurden 123 Flüchtlinge und 26 Expertinnen und Experten aus der Flüchtlingsarbeit in eineinhalb- bis zweistündigen Interviews befragt.

[www.bamf.de](http://www.bamf.de) | [www.iab.de](http://www.iab.de)

**NEUE BROSCHÜRE DES IQ NETZWERKS NRW**



Unter dem Titel „Praxis. Portraits. Duisburg.“ will die neue Broschüre des IQ Netzwerks NRW die Bedeutung von beruflicher Anerkennung und Qualifizierung gerade auch für diejenigen betonen, die in den

handwerklichen Berufen einen Einstieg suchen.

Dazu wird die Qualifizierungsmaßnahme im Bildungszentrum der Kreishandwerkerschaft Duisburg, einem Teilprojekt-Partner im IQ Netzwerk NRW, im Heft aus der Sicht der Teilnehmenden vorgestellt. Ausdrucksstarke Motive und klare Botschaften zeigen, dass die Teilnehmenden nicht nur hoch motiviert sind und durchgehend einen anerkannten Berufsabschluss anstreben, sondern sich auch für ihre berufliche Zukunft vor allem die Beschäftigung als Fachkraft in einem Betrieb wünschen.

[www.iq-netzwerk-nrw.de](http://www.iq-netzwerk-nrw.de)



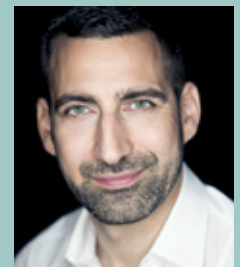
Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“



**iQ KONGRESS 2016**  
**MIGRATION BEWEGT**  
 Menschen | Gesellschaft | Politik

**06./07. Dezember 2016**

berliner congress centrum (bcc)  
 Alexanderstraße 11  
 10178 Berlin



Gesamtmoderation: Till Nassif

[www.iq-kongress.netzwerk-iq.de](http://www.iq-kongress.netzwerk-iq.de)

Island

# NACH ISLAND AUSWANDERN: „MAN MUSS SICH VORWÄRTS PROBIEREN“

In welchem kleinen Land baten 2015 12.000 Menschen ihre Regierung um die Aufnahme von mehr Flüchtlingen? Wer wurde 2016 Fußballeuropameister der Herzen? Und wo wartet eine Arbeitslosenquote von nur knapp über zwei Prozent? In Island! Wie die Integration gelingen kann.

Von Petra Plaum



Foto: fotolia / smallredgirl

„Schon am ersten Tag wusste ich: Das ist mein Land“, berichtet Caroline Kerstin Mende, in Island von allen Karólína genannt. Dieser erste Tag war 1989, direkt nach ihrem Abitur in Norddeutschland. Isländisch beherrschte sie da bereits ein wenig, sie kam als Helferin zur Heuerrnte, molk die Kühe und war „Mädchen für alles“ auf einem Hof in Südisland. Und

obwohl sie in Deutschland Ingenieurin wurde, kam sie immer wieder.

Seit 2010 lebt Karólína ganz im Gebirge im Nordwesten, mit Hund, Schafen und Pferden. „Und ich habe, typisch isländisch, mehrere Berufe“, betont sie: Sie leitet einen Verlag für Fachbücher rund um Island, macht Reiseberatung,

übersetzt, bietet Workshops rund um Islandschafe an und vertreibt hochwertige Rohwolle an Liebhaber in Deutschland.

„Es gibt Männer, die gleichzeitig Pferdezüchter und Seemann sind – oder Frauen mit 50 Milchkühen, die tagsüber als Lehrerin arbeiten“, berichtet sie, „unser Fußball-Nationaltrainer und Zahnarzt ist

wohl das berühmteste Beispiel für diese Vielseitigkeit.“

Drei Gruppen, berichtet Karólína, bilden zurzeit das Gros der berufstätigen Zuwanderer: „Menschen aus Osteuropa, die zum Beispiel in der Schlachtzeit im Herbst kommen. Menschen aus der ganzen Welt, die in der Tourismusbranche arbeiten. Und junge Frauen aus deutschsprachigen Ländern und Skandinavien, die der Islandpferde wegen kommen und dann bleiben, weil sie auch den passenden Mann dazu finden.“

### „Wir sind noch am Anfang“

Eine vierte Gruppe könnte dazukommen: geflüchtete Menschen. Zwischen 1956 und 2014 war ihre Zahl noch gering, nicht einmal 600 Anträge wurden anerkannt. „Wir hatten in den letzten drei Jahren einen massiven Zuwachs“, berichtet die Migrationsexpertin der Faculty of Social Work der University of Iceland in Reykjavik, Dr. Guðbjörg Ottósdóttir, die – wie generell in Island üblich – mit ihrem Vornamen Guðbjörg angesprochen wird. Ihr Nachname bedeutet lediglich „Ottós Tochter“ – auch das müssen Zugewanderte erst mal lernen.

Guðbjörg kennt verschiedene Seiten des Lebens mit geflüchteten Menschen, als Sozialarbeiterin und Forscherin, aus ihrer Heimat und London. „Ich denke“, kommentiert sie, „dass Island das schon ganz gut macht und viel tut, um Flüchtlinge zu unterstützen. Doch wir sind noch am Anfang, müssen dazulernen.“ Unterkünfte vermitteln, Menschen versorgen, Sozialarbeiter stellen, „die zeigen, wie man durch das System navigiert“ – das klappt bereits. „Studierende hier bekommen Credits dafür, Asylbewerberinnen und Asylbewerber zu unterstützen“, nennt Guðbjörg noch ein Positivbeispiel. Woran es aktuell mangelt, seien jedoch Sprachkurse. Und Transparenz und Tempo der Asylverfahren. „Es gibt auch noch Unterschiede zwischen Flüchtlin-

„ICH DENKE, DASS ISLAND DAS SCHON GANZ GUT MACHT UND VIEL TUT, UM FLÜCHTLINGE ZU INTEGRIEREN. DOCH WIR SIND NOCH AM ANFANG, MÜSSEN DAZULERNEN.“

gen, die die UN in Gruppen einlädt und denen, die es alleine hierher schaffen – UN-Flüchtlinge bekommen viel bessere Unterstützung“, merkt sie an. Doch sei bei Regierung und Gesellschaft der Wille zu spüren, das zu ändern.

Mit Englisch allein bleiben Immigrantinnen und Immigranten trotz der grundsätzlichen Offenheit der Isländer viele Möglichkeiten versagt, zeigen Guðbjörg und Karólína sich einig. „Wer wirklich tiefgehende Gespräche führen, Literatur und Vergangenheit verstehen möchte, muss sehr, sehr gut Isländisch sprechen“, betont Karólína. Das zu schaffen, sei eine Lebensaufgabe. Und was mögliche Karrierewege angeht: „Man muss die Augen offen halten und sich, wie man hier sagt, vorwärts probieren.“

### Zugang zu Jobs noch unzureichend

Anerkannte und sogar abgelehnte Asylbewerberinnen und Asylbewerber dürfen arbeiten, berichtet Guðbjörg, doch der Zugang zu qualifizierten Jobs für sie sei noch unzureichend. Sie wünscht sich

mehr Unternehmen, die Asylbewerberinnen und Asylbewerber eine Chance geben, „Offenheit und eine positive Einstellung sind der Schlüssel“. Nicht nur für Geflüchtete, allgemein gelte: „Menschen mit Migrationshintergrund, und hier vor allem die Frauen, sind die am niedrigsten bezahlte Gruppe in Island und die mit den am schlechtesten bezahlten Stellen.“ Das mit der Bezahlung mag manchmal an der Person liegen, räumt Karólína ein. „Viele junge Frauen geben sich mit minimaler Entlohnung zufrieden, nur, um auf einem Hof mit Pferden leben zu können“. Ein anderes Beispiel: Wer „irgendwas mit Touristen“ anbieten will, scheitert nicht selten, weil es schon ähnliche Angebote gibt. Nicht zuletzt macht das Klima einige Geschäftsmodelle zunichte: „Die Natur spielt einfach diese große Rolle.“

Es gibt Tage im Winter, da kann man das Haus nicht verlassen, weil es lebensgefährlich wäre. So ist das eben, Termine müssen dann warten“, so Karólína. Wer damit umgehen kann, erlebt oft ein Happy End – ob mit deutschen Wurzeln, osteuropäischen oder syrischen.

## ZAHLEN UND FAKTEN ISLAND

**Regierungssystem:** parlamentarische Demokratie

**Präsident:** Guðni Thorlacius Jóhannesson (gewählt 25.6.2016)

**Einwohner:** 336.060 (Ende 2. Quartal 2016, Statistics Iceland, [http://px.hagstofa.is/pxen/px-web/en/lbuar/lbuar\\_\\_mannfjoldi\\_\\_1\\_yfirlit\\_\\_arsfjordungstolur/MAN10001.px](http://px.hagstofa.is/pxen/px-web/en/lbuar/lbuar__mannfjoldi__1_yfirlit__arsfjordungstolur/MAN10001.px)) davon Ausländer: 28.880

**2015 zugewandert:** 7.461, davon z. B. Deutsche: 191, Polen: 1.624, Syrer: 21, Afghanen: 7, Spanier: 178, Rumänen: 163, Briten: 161, Dänen: 159, Franzosen: 134, Portugiesen: 120.

**2015 ausgewandert:** 6.010

**Arbeitslosenquote:** 2,3% (Stand: 27.07.16)

**Einbürgerung:** Neben dem Abstammungsprinzip gilt, dass Immigranten mit gutem Leumund nach 7 Jahren eingebürgert werden können. Flüchtlinge können nach 5, Norweger, Schweden, Finnen und Dänen nach 4, mit Isländern verheiratete Ausländer nach 3 Jahren die Citizenship beantragen. Arbeitsfähigkeit und gute isländische Sprachkenntnisse sind zu belegen.

**Details:** <https://eng.innanrikisraduneyti.is/laws-and-regulations/english/citizenship/nr/6297>

**Flüchtlinge:** Seit 1956 wurden etwa 600 Zuwandernde als Flüchtlinge anerkannt. Allein 2015 wurden 312 Neuanträge gestellt, die meisten aus Albanien, Syrien und Irak ([laenderdaten.info](http://laenderdaten.info)). Bis Ende 2016 sollen 75 Syrerinnen und Syrer neu aufgenommen werden.

# Parwiz Rahimi

## REALITÄTEN HINTER DEM SICHTBAREN ZEIGEN

**Weil sein Leben bedroht war, flüchtete Parwiz Rahimi aus Afghanistan. Mit seinem persönlichen Stil hofft der Fotograf auf einen Neustart.**

Von Jürgen Grosche

Auf dem Foto lächelt ein Mensch. Schön – und doch stutzt der Betrachter. Das Lächeln scheint noch etwas anderes auszudrücken. „Dahinter verbergen sich Not und Probleme“, erklärt Parwiz Rahimi, der das Foto gemacht hat – in Afghanistan, seinem Heimatland. „Ich will Dinge zeigen, die mehr ausdrücken als das zunächst Sichtbare“, betont der 31-Jährige, der am Hindukusch viel erlebt und gesehen hat. Rahimi arbeitete als Fotograf und Journalist, engagierte sich als Aktivist in Nichtregierungsorganisationen, war für ein unabhängiges Wahlkomitee tätig und für das Entwicklungsprogramm der Vereinten Nationen (United Nations Development Programme, UNDP). Dabei lernte er, sich nicht zu direkt zu äußern – das wäre schnell lebensbedrohlich. So entwickelte Rahimi seinen eigenen Stil. Die Fotos zeigen Realitäten hinter den Motiven. In seinen Texten arbeitete der Journalist mit Elementen der Satire.

### Leben bedroht

Und doch sah er sein Leben in Gefahr. Taliban bedrohten ihn zweimal, überfielen sein Haus. Das nächste Mal würden sie nicht zum Reden kommen, sondern um zu töten, hatten sie ihm gesagt. Von der Regierung erwartete er keinen Schutz, nachdem er über Korruption bei den Präsidentschaftswahlen geschrieben hatte – im Gegenteil. So sah er nur noch in der Flucht einen Ausweg.

Im November 2015 kam Rahimi nach Deutschland, lebt seither in Frankfurt –

Foto: Rahimi



Der afghanische Fotokünstler Parwiz Rahimi lebt seit November 2015 in Deutschland.

in einer Sporthalle mit hundert anderen Menschen zusammen. Für die kurze Zeit ist sein Deutsch bereits recht passabel, doch er lernt beflissen weiter. „Eine Wohngemeinschaft wäre das Beste, vielleicht zusammen mit Studenten. Dann könnte ich mein Deutsch schnell verbessern.“ Er pflegt Kontakte, die er in Praktika aufbaut. Eines hat er zum Beispiel im Historischen Museum in Frankfurt absolviert.

### Kontraste betonen

Große Hoffnung setzt der Fotograf auf sein Studium an der Hochschule für Gestaltung (HfG) in Offenbach am Main. Im ersten Semester überzeugte er als Gaststudent mit seinen Leistungen. Ihn überraschten die Möglichkeiten der Schwarz-Weiß-Fotografie, die mit ihren Kontrasten durchaus zu seinem fotografischen Ansatz passen: „Die Kontraste spiegeln das Leben. Einer wohnt allein

in einem großen Haus, ein anderer hat keine Bleibe.“

Nun hofft der Fotokünstler, das zweite Semester mit einem Stipendium starten zu können. Letztlich will Rahimi aber sein eigenes Geld verdienen. „Ich möchte unabhängig von staatlicher Hilfe werden, denn für diese zahlen ja andere Steuern.“ Ab Oktober hat er eine Arbeitserlaubnis. Am Horizont sieht er das Ziel, einmal als Fotograf zu arbeiten – gerne auch in der Wirtschaft. Rahimi ist überzeugt, dass er etwas einbringen kann: Sein Arbeitsstil, versteckte Realitäten hinter dem Augenscheinlichen sichtbar zu machen, „der funktioniert überall, auch hier in Deutschland“.

### FOTOKUNST

Parwiz Rahimi hat bereits viel Aufmerksamkeit für seine Fotokunst gefunden. In der Ausstellung „Smile, Afghanistan!“ zum Beispiel zeigte er lächelnde Menschen.

Er beteiligte sich auch am Projekt „Die verlorene Kultur“, das „die schöne Seite Afghanistans“ präsentierte. Einladungen für weitere Ausstellungen liegen vor.



Foto: Rahimi

# Ankommen in Deutschland

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des bundesweiten Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Bundesagentur für Arbeit (BA).

### Redaktion:

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

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

Dr. Jens Prager

### Redaktionsleitung:

Verena Pickelmann, Jürgen Grosche

### Autor/innen:

Mascha Dinter  
Jürgen Grosche  
Maren Hoffmann  
Anja Kühner  
Petra Plaum  
Kornelia Raskopp  
Canan Topçu  
Dinara Tursarinow  
Dr. Karin Weishaupt  
Hans Peter Wollseifer

### Redaktion, Anzeigen und Vertrieb:

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

### Konzeption und Gestaltung:

Viktor Kopnow, ZWH

### Titelfoto:

Annegret Hultsch

### Druck:

Druckhaus Humburg, Bremen

### Auflage und Erscheinungsweise:

20.000, 3-mal jährlich

### Bezugsadresse (kostenfrei):

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 eingesandte Materialien kann keine Gewähr übernommen werden. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion.



## Die Ankommen-App

Ein Wegbegleiter für Ihre ersten Wochen in Deutschland

Informationen zum Leben in Deutschland sowie zum Asylverfahren und den Themen Arbeit und Ausbildung finden Sie in der App „Ankommen“. Außerdem können Sie mit der App beginnen Deutsch zu lernen.

Kostenlose App  
downloaden:

[www.ankommenapp.de](http://www.ankommenapp.de)



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

In Kooperation mit:



MEINE TOCHTER SOLL SO  
WERDEN WIE ICH. UND DEN BERUF  
WÄHLEN, DEN SIE MÖCHTE.

Rebecca, 41 Jahre, Chefin eines Bodenlegerbetriebs und Mutter

TYPISCH ICH!

Finde einen Beruf, der wirklich zu dir passt.  
Zum Beispiel am Girls'Day und Boys'Day.  
Mehr unter [www.dasbringtmichweiter.de](http://www.dasbringtmichweiter.de)



Bundesagentur für Arbeit  
bringt weiter.

jobcenter