

Dokumentation

WIRKUNGEN DES SGB II AUF MENSCHEN MIT MIGRATIONS- HINTERGRUND

INFORMATIONEN – ERFAHRUNGEN – KONZEPTE

Netzwerktreffen ARGE n und Optionskommunen am 22.06.2010 in Frankfurt a.M. und am 30.09.2010 in Düsseldorf



Inhaltsverzeichnis

Einführung	3
Canan Ulug, Leiterin Informations- und Beratungsnetzwerk ARGEn und Optionskommunen, Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, DGB Bildungswerk Bund e.V., Düsseldorf	
Bärbel Weber, Leiterin des Kompetenzzentrums Integra.net, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., Frankfurt	
Vorträge	4
Auftrag und Zielsetzung der SGB II Wirkungsanalyse des BMAS	
Ute Gohla, Referat Ila1, Grundsatzfragen der Arbeitsmarktpolitik, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin	
Ergebnisse der Wirkungsanalyse – unter besonderer Berücksichtigung der Qualifizierungsinstrumente im SGB II	6
Vera Dittmar, Projektmitarbeiterin im Forschungskonsortium, Institut Arbeit und Qualifikation – IAQ, Universität Duisburg-Essen	
Praxisberichte	12
Konsequenzen und Herausforderungen der Wirkungsanalyse für Qualifizierungsmaßnahmen im SGB II	
Kurt Rieder, Zentrales Projektmanagement ARGE in der Städteregion Aachen	
Integrierte Deutschförderung in der beruflichen Bildung	14
Ulrike Dimpl, Amt für multikulturelle Angelegenheiten, Frankfurt am Main	
Organisations- und Personalentwicklung – zwischen Wunsch und Wirklichkeit	17
Dr. Matthias Schulze-Böing, Geschäftsführer MainArbeit GmbH, Offenbach; Sprecher der Bundesarbeitsgemeinschaft der ARGEn	
Diskussionsergebnisse	20
Handlungsempfehlungen aufgrund der Wirkungsanalyse SGB II	
Moderation: Canan Ulug, DGB-Bildungswerk, Düsseldorf	
Leiterin des Netzwerks ARGEn und Optionskommunen	
Resümee	23
Canan Ulug, Leiterin des Informations- und Beratungsnetzwerk ARGEn und Optionskommunen, DGB Bildungswerk Bund e.V., Düsseldorf	
Impressum	24

WIRKUNGEN IN THEORIE UND PRAXIS

Canan Ulug, Leiterin Informations- und Beratungsnetzwerk ARGEn und Optionskommunen, Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, DGB Bildungswerk Bund e.V., Düsseldorf

Bärbel Weber, Leiterin des Kompetenzzentrums Integra.net, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V., Frankfurt



Thema des dritten und zum Teil auch des vierten Netzwerktreffens ist die Wirkung des SGB II auf Menschen mit Migrationshintergrund. Ziel der Tagungen ist, ausgewählte Ergebnisse der Analyse „Wirkung des SGB II auf Menschen mit Migrationshintergrund“ für ARGEn und Optionskommunen herauszukristallisieren und auf ihre Durchführbarkeit und Wirkung zu durchleuchten. Erkenntnisse der Wissenschaftler werden mit Erfahrungen von Praktikerinnen und Praktikern der Grundsicherungsträger konfrontiert.

Canan Ulug, Leiterin des Informations- und Beratungsnetzwerks ARGEn und Optionskommunen gibt einen Überblick zu den einzelnen Veranstaltungselementen. Zunächst wird Ute Gohla vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales Hintergrund, Ziele und Zweck der Studie erläutern.

„Das Informations- und Beratungsnetzwerk ARGEn und Optionskommunen will Mitarbeitenden dieser Institutionen zum einen eine Plattform zum Austausch bieten und zum anderen durch Experteninformationen Anregungen für ihre tägliche Arbeit geben“, erläutert Canan Ulug.

Vera Dittmar vom Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen und Mitarbeiterin im Forschungskonsortium wird daraufhin Analyseergebnisse vorstellen. Drei Impulsreferate werden anschließend Einblick in die praktische Arbeit geben. Referenten sind Kurt Rieder von der ARGE der Städteregion Aachen, Ulrike Dimpl vom Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main und Dr. Matthias Schulze-Böing von der ARGE Offenbach. Impulsreferate und Handlungsempfehlungen der Analyse sind die Grundlage für

eine anschließende Diskussion mit den Vertreterinnen und Vertretern der ARGEn.

Das Netzwerk ARGEn und Optionskommunen ist wiederum eingebettet in ein bundesweites Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, welches deutschlandweit Strategien und Konzepte für eine bessere Arbeitsmarktintegration von Migranten und Migrantinnen entwickeln und transferieren soll. Bei einer solchen Aufgabe sind ARGEn und Optionskommunen entscheidende Netzwerkpartner, denn sie sind die wichtigste Regelberatungsstelle für die Grundsicherung und die berufliche Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Bei der Beratung, Qualifizierung und Vermittlung von ihren zahlreichen Kundinnen und Kunden benötigen ARGEn Unterstützung. Diesbezügliche Strategien, die bei IQ entwickelt wurden, werden in das Netzwerk ARGEn und Optionskommunen eingebracht, diskutiert, Theorie und Praxis abgeglichen und gegebenenfalls vor Ort transferiert. Dabei kooperiert das Netzwerk bundesweit mit anderen Partnern von IQ, so fand beispielsweise das Treffen am 22.06.2010 in Frankfurt am Main gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Integra.net statt, dessen Handlungsschwerpunkt Qualifizierung ist.

Bärbel Weber, Leiterin des Kompetenzzentrums Integra.net in Frankfurt am Main, berichtet kurz über die Aktivitäten vor Ort. Integra.net koordiniert neben der Arbeit verschiedener Transferprojekte in Hessen, Thüringen und Baden-Württemberg auch die Arbeit im Handlungsfeld Qualifizierung. „In diesem Rahmen interessieren wir uns natürlich sehr dafür, was sich im Bereich SGB II im Hinblick auf berufliche Qualifizierung verändert hat oder inwiefern sich Qualifizierungsberatung entwickelt hat“, betont Bärbel Weber.

Das Kompetenzzentrum und seine Partner sind selbst mit verschiedenen Qualifizierungsangeboten in dem Bereich tätig und engagieren sich auch hier in der Region, beispielsweise mit Qualifizierungsangeboten für Menschen, die im SGB II Bezug stehen. Weber: „Nun nutzt das beste Qualifizierungsangebot nicht viel, wenn es nicht über Regelinstrumente finanzierbar ist und wenn der Zugang der Zielgruppe in die Maßnahme nicht gewährleistet ist – deshalb sind die Ergebnisse der Studie und deren Einschätzungen durch Fachleute aus ARGEn ganz spannend für uns.“

AUFTRAG UND ZIELSETZUNG DER SGB II WIRKUNGSANALYSE DES BMAS

Ute Gohla, Referat IIa1, Grundsatzfragen der Arbeitsmarktpolitik
Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin



Um die aktuelle Wirkungsforschung politisch und fachlich einordnen zu können, führt Ute Gohla die Gäste in die jüngere Arbeitsmarktgeschichte. Sie beginnt 2002, als die Kommission „Moderne Dienstleistung am Arbeitsmarkt“, kurz Hartz-Kommission, ins Leben gerufen wurde, skizziert deren Vorschläge und Aspekte der Umsetzung und geht insbesondere auf die damit verbundene Verpflichtung zur Wirkungsforschung ein.

Der Auftrag der Hartz-Kommission lautete: Konzepte auszuarbeiten, wie Arbeitslosigkeit reduziert werden kann. Dabei wurden der Kommission gewisse Grenzen gesetzt – sie sollte sich auf den Bereich der Bundesagentur für Arbeit beschränken und sich nicht zur Lohnpolitik äußern oder zur Finanzpolitik. Die Vorschläge, wie mit neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten Arbeitslosigkeit reduziert werden kann, wurden mit den Paketen Hartz 1-4 dann teilweise umgesetzt. Daran gekoppelt war eine Evaluation zur Wirksamkeit der modernen Dienst-

Arbeitsmarktpolitik soll transparenter werden

In mancher Hinsicht waren die Hartz-Vorschläge sehr weitgehend. Beispielsweise entstand demnach am 1.1.2005 die neue Grundsicherung für Arbeitssuchende als Zusammenlegung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe. „So entstand gleichzeitig ein neues Verständnis in der Arbeitsmarktpolitik“, berichtet Ute Gohla. „Man wollte transparenter vorgehen, wollte sich die Evaluation zu Nutze machen, um zielgerichteter in der Politik vorgehen zu können – dazu hat der Gesetzgeber einen neuen Paragraphen geschaffen: den § 55 SGB II zur Wirkungsforschung.“

Von der letztgenannten Möglichkeit wurde Gebrauch gemacht, zum Beispiel durch die Beauftragung des Forschungskonsortiums zur „Wirkung des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund“.

Doch zurück zum 1. Januar 2005 und dem Inkrafttreten des SGB II. Schon damals war aus vorhandenen Statistiken bekannt, dass

Paragraph 55 SGB II

„Die Wirkungen der Leistungen zur Eingliederung und der Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts sind regelmäßig und zeitnah zu untersuchen und in die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung nach Paragraph 282 des Dritten Buches einzubeziehen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Bundesagentur können in Vereinbarungen Einzelheiten der Wirkungsforschung festlegen. Soweit zweckmäßig können Dritte mit der Wirkungsforschung beauftragt werden.“

leistungen am Arbeitsmarkt. Schon damals wurden bestimmte Wirkungen auf Personengruppen evaluiert, so wurde zum Beispiel nach Geschlecht differenziert, ebenso wie nach Herkunft. Dabei hat man beispielsweise herausgefunden, dass der Existenzgründungszuschuss, also die Ich-AG, recht positiv wirkt, gerade bei Migranten.

Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Deutschen ohne Migrationshintergrund in der Sozialhilfe überproportional repräsentiert waren. Nun gibt Paragraph 1 des SGB II vor: „Die Grundsicherung soll die Eigenverantwortung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen stärken und dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unab-



hängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können“. Es ist eine Vorgabe, die unabhängig ist vom Geschlecht, von sozialer Herkunft oder von ethnischer Herkunft ist. So stellte sich die Frage, inwieweit dieses Ziel tatsächlich umgesetzt wird. Und dies warf Folgefragen auf: Wie sehen die Strukturen der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen aus?

Welche ökonomischen Konsequenzen hatte die Einführung des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu den Vorgängersystemen Arbeitslosenhilfe oder Sozialhilfe? Wie hat sich die Beratung von Migranten in der Arbeitsverwaltung entwickelt? Und welche Maßnahmen zur Überwindung der Hilfebedürftigkeit wurden oder werden eingesetzt? Wie gut wirken diese Maßnahmen auch im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund? Und letzten Endes sicherlich eine der vielleicht wichtigsten Fragen: Wie gut gelingt die Integration in den Arbeitsmarkt?

„Die Antworten des Forschungskonsortiums finden sich in einem Endbericht im Umfang von rund tausend Seiten – Vera Dittmar wird gleich einige Einblicke ermöglichen“, berichtet Gohla.

„Bleibt die Frage, was machen wir mit diesen Ergebnissen?“

Wir begannen unmittelbar im Dezember 2009 mit einem Workshop, zu dem wir die Ländervertreter der Bundesagentur für Arbeit und Vertreter aus ARGEn und Optionskommunen eingeladen haben, um ihnen die Ergebnisse präsentieren zu lassen. Damit war eigentlich die Absicht verbunden, dass sich die Akteure mit den Problemen, die offengelegt wurden, beschäftigen müssen. Inzwischen wird versucht, die Ergebnisse in den Nationalen Integrationsplan und Aktionsplan einzubauen und sie damit letzten Endes auch zu nutzen.“

ERGEBNISSE DER WIRKUNGSANALYSE – UNTER BESONDERER BERÜCKSICHTIGUNG DER QUALIFIZIERUNGSTRUMENTE IM SGB II

Vera Dittmar, Projektmitarbeiterin im Forschungskonsortium, Institut Arbeit und Qualifikation – IAQ, Universität Duisburg-Essen



Verschenkte Potenziale bei der Erwerbsintegration von ALG-II-Beziehenden mit Migrationshintergrund sind das Thema der Ergebnispräsentation von Vera Dittmar. Neben Erkenntnissen zu den zentralen Fragestellungen der Studie geht sie besonders auf die Aspekte „Sprachkompetenz und den Umgang der Grundsicherungsstellen mit Sprachproblemen“ sowie „Anerkennung, Verwertung und Aktualisierung beruflicher Kompetenzen“ ein. Ziel ist, dass die anwesenden Vertreterinnen und Vertreter von ARGEn und Optionskommunen mehr über ihre Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund und deren Vermittlungshemmnisse erfahren sowie über Vermittlungschancen.

Die zentralen Fragestellungen der Studie sind:

1. Was wissen wir über erwerbsfähige Hilfebedürftige mit Migrationshintergrund?
2. Wie gehen Grundsicherungsstellen mit Migrantinnen und Migranten und ihren spezifischen Integrationshemmnissen um?
3. Welche Handlungsempfehlungen ergeben sich daraus?

Datengrundlage der Analyse sind die Geschäftsdaten der Bundesagentur für Arbeit, die Querschnittsbefragung des Instituts für Arbeit und Berufsforschung (IAB) zur Lebenssituation, das IAB Haushalts-Panel, die Träger- und Kundenbefragung aufgrund von § 6c SGB II, Literaturanalysen sowie Fallstudien in 25 Bedarfsgemeinschaften mit Migrationshintergrund und in 16 Grundsicherungsstellen. Dort wurde mit den Geschäftsführern gesprochen, mit Teamleitern, Fachkräften in der Vermittlung und im Arbeitgeberservice sowie mit Integrationsbeauftragten, falls es diese gab. „Sie haben

hier sozusagen gerade die Chance, Ihre eigene ARGE einmal im Vergleich mit den anderen zu sehen“, erläutert Vera Dittmar.

Definition Migrationshintergrund:

- Alle Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit.
- Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die nicht in Deutschland geboren wurden und die mindestens ein Elternteil haben, das ebenfalls nicht in Deutschland geboren wurde.
- In Deutschland geborene Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die mindestens ein Elternteil haben, das nicht in Deutschland geboren wurde und bei denen eine andere Sprache als Deutsch erste oder überwiegende Familiensprache ist.

Wenn eine Person in Deutschland geboren ist, die deutsche Staatsangehörigkeit hat und als Familiensprache ganz selbstverständlich Deutsch spricht, geht das Forschungskonsortium davon aus, dass hier der Migrationshintergrund nicht arbeitsmarktrelevant ist.

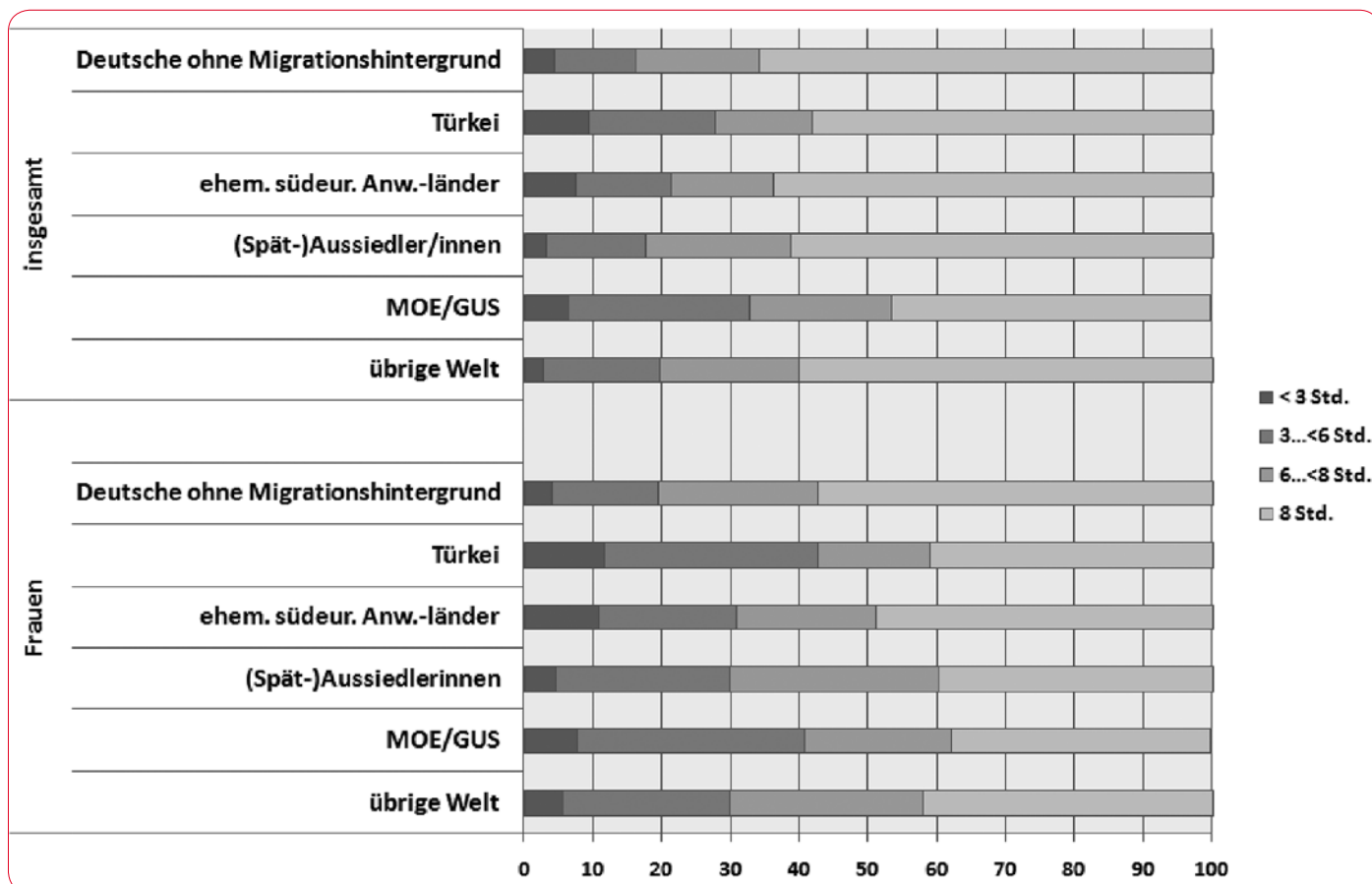
Nach der zugrundeliegenden Definition haben im bundesweiten Durchschnitt 28,8 Prozent der Kundinnen und Kunden von ARGEn einen Migrationshintergrund. Dittmar: „Ein besonderer Vorteil unserer Studie ist, dass verschiedene Herkunftsgruppen unterschieden werden können, beispielsweise nach Rechtsstatus oder nach Migrationsgeschichte.“ Danach stammt die größte Gruppe der Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund aus Mittel- und Osteuropa sowie den GUS-Staaten (30 Prozent), gefolgt von der Türkei (23 Prozent), der „übrigen Welt“ (19 Prozent), den Spätaussiedlern (17 Prozent) und Südeuropa (11 Prozent). Anwesende ARGE-Vertreterinnen und -Vertreter weisen darauf hin, dass diese Zahlen aber regional sehr differieren und mancherorts

insgesamt bis zu 70 Prozent Menschen mit Migrationshintergrund zum Kundenstamm gehören.

Migrantinnen und Migranten im SGB II – was zeichnet sie aus?

Im Zuge der Befragungen wurde versucht herauszufinden, ob und inwiefern bestimmte Merkmale Einfluss auf eine berufliche Integration haben. Zum Beispiel die gesellschaftliche Integration in den Dimensionen „Gesellschaftliche Stellung“ und „Gesellschaftliche Zugehörigkeit“. 95 Prozent der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund schätzen ihre gesellschaftliche Stellung als mittel oder hoch ein, unter Bürgerinnen und

Bürgern mit Migrationshintergrund sind dies immer noch 91 Prozent, aber ein Drittel der erwerbsfähigen Hilfebedürftigen im SGB II sehen sich niedrig oder wenig integriert. Bei Migrantinnen und Migranten sind es 26 Prozent. „Interessant ist, dass dieser deklassifizierende Effekt des SGB II bei Migranten geringer ist“, betont Vera Dittmar und erläutert weiter: „Das könnte daran liegen, dass die soziale Zugehörigkeit oder die Familienbindungen an sich größer sind, die Vernetzung besser ist oder dass eine andere Referenzgruppe zugrunde liegt. Während sich der Deutsche ohne Migrationshintergrund mit seinem Schulkameraden vergleicht, der jetzt vielleicht einen guten Job in der Bank





hat, vergleicht sich der Migrant eventuell eher mit jemandem aus seinem Herkunftsland oder mit anderen, die in weniger hohen Positionen tätig sind.“ Dabei fällt auf: Männer mit Migrationshintergrund sehen sich in Deutschland wegen ihres Migrationshintergrund deutlich häufiger Problemen ausgesetzt als Frauen. Und: Menschen aus der Türkei und aus Osteuropa sehen am häufigsten derartige Probleme.

Zudem wurde überprüft, ob eine religiöse Bindung einen Effekt auf eine Arbeitsaufnahme nach dem SGB-II-Bezug hat, und dies war tatsächlich bei Menschen aus der Türkei signifikant – je religiöser, desto seltener erfolgt eine Vermittlung in Arbeit. Bei Deutschen ohne Migrationshintergrund hat

Vereinfachte Definition des statistischen Begriffes „signifikant“: Wenn Unterschiede zwischen zwei Gruppen einer Untersuchung so groß sind, dass dies kein Zufall sein kann.

eine starke Religiosität dagegen einen positiven Effekt. „Wir haben auch herausgefunden, dass Menschen mit Migrationshintergrund konservativer sind als Deutsche und eher an traditionellen Rollenbildern festhalten. Aber das hat keinen Einfluss auf eine Arbeitsaufnahme“, berichtet Dittmar. Unterschiede zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund traten auch bei der Selbsteinschätzung zur täglichen Arbeitsfähigkeit auf. 95 Prozent der Deutschen ohne Migrationshintergrund gibt an, täglich drei Stunden oder mehr arbeiten zu können.

Für die Migranten gestaltet sich das unterschiedlich - einige schneiden besser ab, zum Beispiel Spätaussiedler. Aber: In allen Herkunftsgruppen sind die Anteile derjenigen, die sich eine Erwerbstätigkeit von acht Stunden zutrauen, niedriger als bei Einheimischen.

Spezifische Integrationshemmnisse – wie gehen Grundsicherungsstellen damit um?

In dem Zusammenhang wurde untersucht, welche Unterstützung Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu Deutschen erhalten, wie Maßnahmezugang und -wirkung sind und wie es um die Kundenzufriedenheit bestellt ist.

Indikator für Unterstützungsleistungen waren Beratungsgespräche, Eingliederungsvereinbarungen und Vermittlungsangebote. Migranten hatten im Bemessungszeitraum häufiger Beratungsgespräche. „Das könnte mit dem Sprachvermögen zusammenhängen“, vermutet Dittmar, „denn in diesen Beratungsgesprächen wurden weniger Themen besprochen als es bei Deutschen ohne Migrationshintergrund der Fall war.“ Eingliederungsvereinbarungen wurden hingegen deutlich seltener mit Migranten abgeschlossen – die Gründe sind nicht klar. Im persönlichen Gespräch sagte ein befragter ARGE-Mitarbeiter, dass Eingliederungsvereinbarungen nur dann abgeschlossen werden, wenn er ganz sicher ist, dass alles wirklich genau verstanden wurde. Also auch hier ein Sprachproblem?

Erstaunlich war das Ergebnis, dass Menschen mit Migrationshintergrund mehr Vermittlungsangebote als Deutsche erhalten, mit Ausnahme von Aussiedlern und Aussiedlerinnen. Allerdings gibt es auch hierzu noch keinen Erklärungsansatz, ebenso wenig wie Informationen, ob die Angebote sich auf qualifizierte oder unqualifizierte Arbeit bezogen oder sie passend oder unpassend waren.

Weitere Unterschiede in der Behandlung sind speziell für Ausländerinnen und Ausländer sichtbar, also einer Teilgruppe der hier beschriebenen Menschen mit Migrationshintergrund. Die ausländische Teilgruppe hat deutlich weniger Maßnahmen

wie 1-Euro-Jobs, Eignungsfeststellungen, Maßnahmekombinationen sowie berufliche Weiterbildungen erhalten. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, wenn diese Teilgruppe vorwiegend in der sehr arbeitsmarktnahen Betreuungsstufe einzuordnen wäre und daher diese Maßnahmen nicht benötigen würde. Die Einordnung in Betreuungsstufen ist in den vorhandenen Statistiken nicht enthalten, was durchaus als Manko anzusehen ist. Jedoch enthalten die erhobenen Daten keinerlei Hinweise darauf, dass die ausländische Teilgruppe in andere Betreuungsstufen einzuordnen ist als Menschen mit Migrationshintergrund generell.

Die Untersuchung der Maßnahmewirkungen ergab vor allem drei wichtige Ergebnisse. Die ersten beiden gelten für alle SGB-II-Empfängerinnen und Empfänger. Erstens: 1-Euro-Jobs haben eine negative Wirkung, das heißt, mit ihnen sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass jemand eine Arbeit aufnimmt oder den Leistungsbezug verlässt. Jedoch ist zu bedenken, dass diese Maßnahmen von den Vermittlungsfachkräften vor allem an diejenigen Klientinnen und Klienten vergeben werden, für die kaum Chancen bestehen, auf den ersten Arbeitsmarkt eine Stelle zu erhalten. Insofern ist die negative Wirkung beinahe zu erwarten. Zweitens: Maßnahmen, die im ersten Quartal nach Beginn der Arbeitslosigkeit aufgenommen wurden, sind am effektivsten. Drittens – und dies ist besonders interessant für die Zielgruppe mit Migrationshintergrund – gibt es bis auf kleine Ausnahmen keinen signifikanten Unterschied zwischen der Maßnahmewirkung bei Menschen mit und ohne Migrationshintergrund. Ob Wirkungen positiv (+), neutral (0) oder negativ (-) wirkten, ist in der nebenstehenden Abbildung zu erkennen.

Im Hinblick auf die Kundenzufriedenheit fällt auf, dass Migranten insgesamt positiver antworten als die Deutschen ohne Migrationshintergrund. „Die besonders positive Bewertung der Freundlichkeit von ARGE-Mitarbeitern ist ein sehr erfreuliches Ergebnis“ erläutert Vera Dittmar, „aber die Förderung beruflicher Fähigkeiten, was ja eigentlich der Kernpunkt eines Beratungsgesprächs sein sollte, ist der einzige Wert, der in das Negative abdriftet – und das sollte zu denken geben.“

Maßnahmewirkungen		Migrationshintergrund					
		mit		ohne			
		Abgang Lstg.-bez.	Aufnahme		Abgang Lstg.-bez.	Aufnahme	
Besch.	bed.-deck. Besch.		Besch.	bed.-deck. Besch.			
1- €-Jobs		-	-	-	-	-	
Trainingsmaßnahmen	Verm. v. Kenntn.	++	++	++	++	++	
	Eign.-festst.	+	++	++	++	++	
	Verfügbark.	0	0	0	+	+	
	Maßn.-komb.	+	+	+	0	0	
FbW	gesamt	M	++	+++	+++	+	++
		F	0	0	0	0	+
	berufsbez.	M	++	+++	+++	+	+++
		F	0	++	++	0	+++
Verm. durch Dritte	gesamt	M	0	0	0	0	0
		F	0	0	0	0	0
	Teilaufg.	M	0	0	0	0	0
		F	0	0	0	0	++

Exkurs Sprachkompetenzen – Sprachbarrieren und ihre Überwindung

Da bei einigen der bisherigen Ergebnisse eingeschränkte deutsche Sprachkenntnisse Einfluss genommen haben könnten, versuchte das Forschungskonsortium die Sprachkompetenzen durch eine Selbsteinschätzung befragter Personen einzuordnen. An der Stelle ist anzumerken, dass die Befragung in acht verschiedenen Sprachen erfolgen konnte, um auszuschließen, dass nur diejenigen mit guten Deutschkenntnissen erfasst werden.

Verwendete Abkürzungen:
 Eignungsfeststellung („Eign.-feststellung“),
 Maßnahmekombinationen („Maßn.-komb.“),
 Förderung der beruflichen Weiterbildung („FbW“),
 Vermittlung durch Dritte („Verm. durch Dritte“),
 Abgang aus Leistungsbezug („Abgang Lstg.-bez.“),
 bedarfsdeckende Beschäftigung („bed.-deck. Besch.“).

Vera Dittmar: „Es gibt auch ein fremdsprachiges Informationsangebot der BA im Internet, aber das ist kaum bekannt. Dies liegt daran, dass es so schwer zu finden ist – wem es gelingt, dieses Angebot aufzuspüren, hat damit einen Sprachtest höheren Niveaus bestanden und braucht das Angebot nicht.“

Die Selbsteinschätzungen variieren stark nach den Herkunftsländern: Menschen aus der Türkei und aus den GUS-Staaten beurteilen ihre Verständigung am schlechtesten. Allen ist jedoch gemeinsam, dass mündliche Verständigung leichter fällt als das Schriftliche. Zudem fällt auf, dass Frauen insgesamt eine höhere Sprachkompetenz haben.



Wie gehen nun die Grundsicherungsstellen damit um? Inwiefern leisten sie Unterstützung? Grundsätzlich wird betont: Amtssprache ist Deutsch – das gilt bis auf Sonderregelungen zwingend für Antragstellungen, während Beratungsgespräche auch in einer anderen Sprache stattfinden dürften. Allerdings sind Kundinnen und Kunden selbst dafür verantwortlich, Sprachmittler zu organisieren – wer das ist, steht ihnen frei, nur die eignen minderjährigen Kinder dürfen es nicht sein.

In Bezug auf die Anträge gibt es Sonderregelungen für EU-Angehörige und für türkischsprachige Migrantinnen und Migranten, denn sie können Anträge auch in der Herkunftssprache stellen, die daraufhin auf Kosten der Grundsicherungsträger übersetzt werden.

ten genau den Sprachkurs bekämen, den sie benötigten, um dort optimal gefördert zu werden.

Siegbert Gerke von der ARGE Böblingen ergänzt, dass außerdem ein weiterer Ansatz gefunden werden müsse, wodurch unmittelbar im Anschluss an einen Sprachkurs die erworbenen Deutschkenntnisse weiter geübt und verfestigt werden könnten. Sonst gehe da wieder sehr viel verloren.

Anerkennung – berufliche Kompetenzen und deren Verwertung

Es geht um Qualifikationspotenziale. „Wir wissen, Anerkennungsverfahren sind zersplittert nach Art des Abschlusses, Ziel der Anerkennung, Bundesland, Herkunft der Person, angestrebte Tätigkeit – sehr schwierig für einen Migranten zu durchschauen,

Über ein Viertel aller ALG-II-Bezieherinnen und -Bezieher mit Migrationshintergrund haben einen Abschluss, der nicht anerkannt ist – das ist ein Qualifikationspotenzial, das man heben sollte.“

Die Unterstützungsleistungen zur Sprachförderung seien unbefriedigend, so Dittmar, weil ein passgenauer Zugang zu Sprachkursen problematisch sei, also Kunden sel-

für Deutsche übrigens auch“, sagt Vera Dittmar. Aktuell wird für alle Herkunftsgruppen ein Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen Ab-

schlüssen angestrebt. Unter den ALG-II-Beziehenden mit Migrationshintergrund über 25 Jahre haben 43,2 Prozent keinen Berufsschulabschluss, 16,6 Prozent haben einen Abschluss, der in Deutschland erworben wurde, 11,4 Prozent haben es geschafft, ihren ausländischen Abschluss anerkennen zu lassen – und das sind überwiegend Spätaussiedler. 28,8 Prozent haben einen ausländischen Abschluss, der nicht anerkannt ist – ob es probiert wurde oder nicht, ist nicht bekannt. Es gibt große Unterschiede zwischen Herkunftsgruppen: So haben 45,2 Prozent der Angehörigen aus mittel und osteuropäischen Ländern einschließlich GUS einen ausländischen Abschluss, der nicht anerkannt ist, unter Spätaussiedlern beträgt der Anteil 38,7 Prozent und bei der übrigen Welt 33 Prozent.

Dies wirkt sich erwartungsgemäß aus: Diejenigen ohne Beruf oder berufliche Anerkennung haben eine negative Wahrscheinlichkeit, den Leistungsbezug zu verlassen oder in Beschäftigung integriert zu werden.

Und diejenigen, die den Beruf anerkannt haben oder den Beruf in Deutschland erworben haben, haben entsprechende positive Wahrscheinlichkeiten.

Bleibt die Frage, inwiefern Arbeitsvermittlerinnen und -vermittler vorhandene Kompetenzen berücksichtigen, auch wenn eine formale Anerkennung fehlt. Fragen sie dennoch nach beruflichen Kompetenzen?

„Die Umfrageergebnisse sind erschreckend“, betont Dittmar, „76,7 Prozent der betreffenden Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund sagen, dass dies keine Berücksichtigung findet – besonders häufig kommt diese Aussage von Menschen aus Mittel und Osteuropa, der GUS und der Türkei“.

Es konnte ausgeschlossen werden, dass mangelnde deutsche Sprachkenntnisse hier eine Barriere darstellen, da 72,1 Prozent der Kundinnen und Kunden mit guten Sprachkenntnissen das gleiche Problem äußerten. „Im Gespräch mit ARGE-Beschäftigten wurde mehrfach geäußert, bei diesen Personen bestünde keine Bereitschaft unterwertige Beschäftigungen aufzunehmen. Doch dies wurde im Rahmen unserer Fallstudien nicht bestätigt“, erläutert Vera Dittmar, „denn die übergroße Mehrheit, nämlich 90,6 Prozent zeigt die Bereitschaft, auch eine geringer qualifizierte Tätigkeit aufzunehmen.“

Beispiele guter Praxis

Bereich Sprache

- **Integrationslotsen beziehungsweise Sprachmittler.** Unterstützung bei der Antragstellung und auch Dolmetscherdienste in Beratungsgesprächen, als Arbeitsgelegenheit gefördert.
- **Ein Startbüro** ist integriert in die Antragsannahme der Grundsicherungsstelle, ein Angebot, sich erklären lassen zu können, warum was wie und wo funktioniert.
- **Fachkraft für Sprachförderungsmanagement.** Sie/er ist dafür zuständig, dass die Sprachkursangebote passgenau gemacht und mit dem Sprachtest verbunden werden. Außerdem findet eine Qualitätskontrolle statt.
- **Sprachträgerkursgemeinschaft.** Ein Sprachtest ist vorgeschaltet und danach werden Teilnehmende entsprechend ihren Vorkenntnissen auf die verschiedenen Träger verteilt. Wenn die Sprachkursträger selbst testen, werden teils freie Plätze in Kursen gefüllt, selbst wenn der Teilnehmer ein anderes Sprachniveau hat.
- **Inhaltliche Erweiterung der Sprachkurse:** Einübung von Alltagssituationen oder berufsorientierte Sprachinhalte in Form von Trainingsmaßnahmen, Arbeitsgelegenheiten oder Umschulungen jeweils mit Sprachmodulen und Betriebspraktika; in Kombination mit BAMF-Kursen in Teilzeit mit einer Arbeitsgelegenheit
- **Aktivierungsansätze für arbeitsmarktferne Frauen:** Sprachkurs mit Kinderbetreuung. Innovative Einzelbeispiele der Maßnahmeförderung Integrationsagentur. Konsequente Unterstützung bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen (Übergangsquote 46 %); Anerkennungsverfahren + Coaching + Sprachförderung.
- **Brückenkonzepte**
- **Information und Empowerment.** Sendungen für das Lokalradio; Theaterpädagogisches Projekt.

Zum Weiterlesen:

- IAQ-Report zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse:
www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2009/report2009-08.php
- BMAS-Forschungsprojekt:
www.bmas.de/portal/39960/f395_forschungsbericht.htm

KONSEQUENZEN UND HERAUSFORDERUNGEN DER WIRKUNGSANALYSE FÜR QUALIFIZIERUNGSMASSNAHMEN IM SGB II

Kurt Rieder, Zentrales Projektmanagement ARGE in der Städteregion Aachen

Moderation: Juliane Firlus, Leiterin des IQ-Facharbeitskreises Qualifizierung, Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Frankfurt a.M.



Maßnahmenzugänge verbessern – Möglichkeiten und Grenzen von ARGE. Kurt Rieder stellt die Situation in der ARGE der Städteregion Aachen dar und fokussiert dabei auf den Bereich Förderangebote. „Warum nutzen Menschen mit Migrationshintergrund unsere Angebote nicht so, wie der Rest der SGB-II-Beziehenden?“ ist die zugrundeliegende Fragestellung – welche Möglichkeiten hat eine ARGE und wo sind Grenzen gesetzt.

In Deutschland sind knapp 750.000 Arbeitslose mit Migrationshintergrund registriert, die bundesweite Quote liegt aktuell bei 25,9 Prozent. In der Städteregion Aachen ist sie gegenüber dem Bundesdurchschnitt mit 28,6 Prozent etwas erhöht. „Nur gibt es nicht die Arbeitslosen, gerade nicht bei Menschen mit Migrationshintergrund“, betont Kurt Rieder, „Denn schon hinsichtlich der Zugehörigkeit zu den Rechtskreisen fällt ein enormer Unterschied auf: In Nordrhein-Westfalen haben wir 15,5 Prozent SGB-III- und 30,7 Prozent SGB-II-Kunden in der Arbeitslosigkeit. In der Städteregion Aachen ist es mit 20,3 Prozent Arbeitslosen im SGB-III- und 32,1 Prozent im SGB-II-Bereich nicht ganz so krass. Der Bevölkerungsanteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Städteregion beläuft sich auf circa 30 Prozent. Das heißt, die Arbeitslosenquote an sich ist nicht signifikant anders, nur gibt es einen Unterschied in der Zuordnung zu den Rechtskreisen – anders ausgedrückt: Migrantinnen und Migranten sind länger arbeitslos.“

Zugang und Verbleib in Maßnahmen

Was bei der Zielgruppe auffällt, ist eine deutliche Abnahme von der Zugangsquo-

te in Maßnahmen zur Bestandquote, also der Monats-Durchschnitt im Vergleich zum Zwölf-Monats-Schnitt. „Bei der Suche nach den Gründen treten wir auf der Stelle“, berichtet Kurt Rieder. „Die einzige rühmliche Ausnahme unter den Maßnahmen ist die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) – Leute, die wir hier zugewiesen haben, halten auch durch. Das ist wichtig, denn andere erschreckende Statistiken betreffen den Bildungsstatus von Menschen mit Migrationshintergrund. Unter den Kundinnen und Kunden der ARGE Städteregion Aachen haben 85 Prozent keine abgeschlossene Berufsausbildung. Rieder: „Das ist fatal, ein Bildungsdefizit. Ich kann aber oft nicht unmittelbar mit der FbW anfangen, sondern muss die Leute an der richtigen Stelle abholen. Dann stellen sich Fragen: Wer holt den Kunden wo ab? Und lässt er sich abholen? Liegt eine Hol- oder eine Bringschuld vor?“

Und bei so vielen offenen Fragen ist es dann auch kein Wunder, dass im SGB-II-Bereich so viele Bestandarbeitslose mit Migrationshintergrund verbleiben.“ Was kann man tun? Zum Beispiel könnte ein verstärkter Einsatz der ESF-BAMF-Instrumente helfen. „Bei uns läuft derzeit der fünfte Kurs aber es gab und gibt größte Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit dem BAMF, das möchte ich hier mal ausdrücklich sagen – obwohl nachgebessert wurde“, so Rieder. „Integrations-Sprachkurse beim BAMF sind sinnvoll. Berufsbezogene Sprachkurse, die dann direkt in den Arbeitsmarkt führen sollen, sind aus Sicht unserer ARGE problematisch, weil die Verknüpfung mit anderen Förderinstrumenten so nicht funktionieren kann.“

Die Integration in die FbW klappt nicht und ein nahtloser Übergang in anschließende Maßnahmen nach dem ESF-BAMF-Kurs gelingt auch nicht, beides wäre aber wich-

tig, denn wer die sprachliche Qualifizierung nicht hat, der ist für andere Maßnahmen dann oftmals auch nicht geeignet – und dass dies gelingt, so Kurt Rieder, ist nicht nur Sache der ARGE.

Ein ARGE-Vertreter aus dem Publikum unterstützt diese Aussage und berichtet über Praktiken im Rahmen des ESF-BAMF-Programms nach denen nur maximal zwei Drittel der Teilnehmenden SGB-II-Kundinnen oder -Kunden sein dürfen und mindestens ein Drittel aus dem SGB III kommen müssen. Aber dort gebe es keinen entsprechenden Bedarf, was zur Folge habe, dass ARGE-Kunden warten müssten.

Knappe Mittel werden knapper

„Es fehlt an der Verletzung, an der mangelnden Nahtlosigkeit, und da sind wir schon hinter den Fallmanagern her, sowie an weiteren sinnvollen Förderprogrammen – und mitunter auch am Budget“, fasst Rieder zusammen. „Wir hatten beispielsweise früher eine bilinguale Maßnahme für türkischsprachige Mitbürger, eine Qualifizierung mit Sprachförderung – diese Leute haben wir offensichtlich an der richtigen Stelle abgeholt, die Beteiligung war gut und wir hatten eine Vermittlungsquote von 40 %. Aber das war sehr teuer. Und da es jetzt ESF-BAMF-Kurse gibt, wurde die Maßnahmen gestrichen.“

Im nächsten Jahr kann die ARGE der Städteregion Aachen vielleicht nur mit 60 Prozent des Eingliederungstitels von diesem Jahr rechnen, da fehlt das Budget für Migrantinnen und Migranten nach Auffassung der Bundesregierung eine besonders förderwürdige Zielgruppe sind, dann muss Mittelzuweisung erfolgen, wie dies beim 50+ Programm für Ältere der Fall ist, so Rieder.

Kommunikationsprobleme

Fort- und Weiterbildung sind aber nicht nur für Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund wichtig, sondern auch für Mitarbeitende. Laufende kulturelle Mitarbeiterschulungen hält Rieder beispielsweise für ganz wichtig, denn dass verbessert beispielsweise die Kommunikation. „Wir werfen alle mit unseren Kürzeln herum, da tun sich schon neue Kollegen schwer – wie verstehen uns wohl Kunden mit Migrationshintergrund?“ fragt er. Das müssten sich die ARGE-Mitarbeitenden bewusst machen.



Auch andere unbewusste Reaktionen gilt es offen zu legen. „So führen ungenügende deutsche Sprachkenntnisse mitunter dazu, dass auch berufliche Kompetenzen und Fähigkeiten eher niedrig eingeschätzt werden, das passiert sehr engagierten Mitarbeitern und es hat nichts mit Fremdenhass zu tun.“

Darüber hinaus sind aber auch fachliche Qualifizierungen erforderlich, beispielsweise um Brückenmaßnahmen zur Nach- oder Anpassungsqualifizierung zu konzipieren. „Unsere Fallmanager und Arbeitsvermittler haben die berufskundlichen und bildungskundlichen Kenntnisse dazu zum Teil gar nicht mehr“ betont Kurt Rieder,

Unsere Fallmanager und Arbeitsvermittler haben die berufskundlichen und bildungskundlichen Kenntnisse dazu zum Teil gar nicht mehr“ betont Kurt Rieder, „was nicht weiter verwundert, wenn man vorher als kommunaler Bediensteter mit völlig anderen Aufgaben betraut war“.

Auch Personen, die hier als Brückenbauer oder Kulturmittler aktiv würden, um in Migrationsnetzwerken zu arbeiten, müssen Profis sein, das funktioniert nicht über Ehrenamt. Hier steht die ARGE zunächst vor der Herausforderung, über welche Maßnahme die Leute zu qualifizieren sind, und wenn diese Hürde genommen ist, folgt gleich die nächste: Welche Arbeitsperspektive kann man ihnen geben? Rieder: „Es ist nicht so, dass wir keine Ideen hätten, um zielgruppenspezifische Lösungen zu finden, aber wir haben oft kein Geld dafür und so bleibt die gute Idee ein schöner Traum.“

INTEGRIERTE DEUTSCHFÖRDERUNG IN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Ulrike Dimpl, Amt für multikulturelle Angelegenheiten, Frankfurt am Main



Ulrike Dimpl teilt mit den bisherigen Referentinnen und Referenten den Ansatz, dass an der einen oder anderen Stelle Brückenmaßnahmen erforderlich sind, um Menschen mit Migrationshintergrund beispielsweise gleiche Bildungschancen zu geben. Eigentlich ist sie aber dafür, Systeme so zu ändern, dass Brückenmaßnahmen nicht mehr erforderlich sind – wie das funktionieren kann, verdeutlicht sie am Beispiel der integrierten Deutschförderung.

„In Frankfurt am Main haben 45 Prozent der erwerbsfähigen Leistungsbeziehenden im SGB II keinen deutschen Pass – und wir können getrost davon ausgehen, dass wir auf 60 bis 70 Prozent kommen, wenn wir alle Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund betrachten“, berichtet Ulrike Dimpl.

Für das Aneignen und Verstehen von Fachwissen ist das Beherrschen grundlegender bildungssprachlicher Mittel und Textsorten erforderlich.

Ulrike Dimpl

So ist fachliches Lernen ohne Sprache undenkbar. Das klingt banal, so Dimpl, aber wenn dieser Satz erstanden und umgesetzt würde, stünde sie heute nicht hier. Es geht um berufsbezogenes Deutsch, was viel mehr umfasst, als Fachbegriffe zu verstehen.

Herausforderung Bildungssprache

Denn wer sich beruflich weiterbilden will, muss Bildungssprache verstehen. Sie unterscheidet sich von der Alltagssprache, es ist eine zweite Sprachebene, die man in der Schule erwirbt und im Bildungskontext kultiviert und entwickelt. Sie ist komplex und verdichtet und nutzt für Zweitsprachen-Lerner schwierige Sprachstrukturen und Formen

wie Passiv, Relativsätze, Substantivierungen. Die Alltagssprache hingegen wird unterstützt durch Mimik, Gestik und Intonation sowie die Situation selbst. Bildungssprache kann man lernen, aber es macht Mühe. Das muss man wissen und Kursleiterinnen und -leiter sollten einen Plan haben, wie man komplizierte verschachtelte Sätze der Bildungssprache aufröseln, um das Verständnis zu erleichtern. Man muss aber auch über Strategien verfügen, die Beherrschung der Bildungssprache zu ermöglichen.

Nicht alle An- und Ungelernten verfügen in ausreichendem Maß über bildungssprachliche Fähigkeiten. Und dies gilt sowohl für Personen mit deutscher Zweitsprache als auch für Personen mit Deutsch als Muttersprache. Übrigens können auch Personen mit Deutsch als Zweitsprache und höherer Schulbildung oder Studium solche integrierte Deutschförderung gebrauchen – nicht alle, aber einige. „Denn zum einen sind die sprachlichen Anforderungen in Maßnahmen für Akademiker sehr hoch und zum anderen ist es eine unglaubliche Anstrengung, acht Stunden am Tag in einer Zweitsprache Fachinhalte zu erwerben, man muss die ganze Zeit Transferarbeit von der Bildungssprache der Muttersprache in die der Zweitsprache erbringen“, erläutert Ulrike Dimpl.

Integrierte Deutschförderung

Diese bildungssprachlichen Kompetenzen müssen auch während der Lehrgänge vermittelt beziehungsweise weiterentwickelt werden, als integrierte Deutschförderung. Dimpl: „Bei Migranten wird gerne gesagt – ich karriere es jetzt mal: ‚Die sollen erst mal Deutsch lernen und dann qualifizieren wir sie.‘ – damit sind wir wieder bei Brückenmaßnahmen, wir können ja nicht völlig ohne sie leben, aber was können Brücken leisten?“ Für Personen mit Deutsch als Zweitsprache gibt es Integrationskurse und das ESF BAMF Programm. „Diese Pro-

gramme sind eine wichtige Voraussetzung“, sagt Ulrike Dimpl, „und sie wären eine noch wichtigere wenn sie gut funktionieren würden“. Aber sie können aus strukturellen Gründen in der Regel nicht ausreichen für eine ausreichende bildungssprachliche Kompetenz.

Denn sprachlichen Elemente, die man zur Bearbeitung und zum Erwerb von Fachinhalten braucht, können ab einem gewissen Punkt nur eng verknüpft mit fachlichen Lernzielen vermittelt, bearbeitet, geübt, trainiert und abgesichert werden. Dimpl: „Daher brauchen wir eine Qualifikation der Lehrkräfte- und auch derjenigen, die solche adressatenorientierten Maßnahmen auflegen. Und wir brauchen Werkzeuge für Integrations- und Vermittlungsfachkräfte der Grundsicherungsstellen, damit sie erkennen können, in welchen Maßnahmen Migration lediglich drauf steht und wo es auch drin ist.“

Train the Trainers Trainer

Bereits Träger müssten überlegen, was zu tun ist, damit sie die potentiell Teilnehmenden da abholen, wo sie stehen – dazu fehlt den meisten Trägern das Know-How, so Dimpl. Geschweige denn gebe es Angebote für Lehrkräfte, sich zu qualifizieren.

Dabei geht es längst nicht nur um Deutsch-Lehrkräfte, sondern um alle – auch und vor allem um Fachlehrende. Drei Punkte sind Dimpl dabei wichtig. Zweitsprachen-Sensibilität und Achtsamkeit im eigenen Sprechverhalten, didaktische Kompetenzen zur Förderung von Bildungssprache und interkulturelle pädagogische Kompetenzen.

Es ist zum Beispiel eine große Herausforderung mit einer Gruppe zu arbeiten, in der 50 Prozent Deutsche sitzen und 50 Prozent Migranten mit Deutsch als Zweitsprache, denn Letztgenannte brauchen in der Regel ein bisschen länger, um zu formulieren oder sind verständlicherweise ängstlich. Gut ge-



meinte Appelle seitens der Lehrkräfte, sich doch zu beteiligen, reichen nicht aus. Das Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt a.M. – kurz Amka – hat entsprechende Einstiegsmodule für Fachlehrer und Ausbilder entwickelt. Weitere Ansätze zur Qualifizierung von Lehrenden für Bildungssprache und Zweitsprache gibt es lediglich im Bereich Übergang Schule-Beruf und Berufsschulen.

In Kooperation mit dem IQ Netzwerk wird derzeit ein Modul für Trainerinnen und Trainer entwickelt, die solche Fortbildungen durchführen sollen - Train the Trainers Trainer. Darüber hinaus müssen auch Personalverantwortliche bei Trägern geschult werden. Warum? „Die oben genannten Fortbildungen des Amka haben wir etwa 15 Mal durchgeführt und ich war jedes Mal dabei – wenn auch nicht während der ganzen Fortbildung“, berichtet Ulrike Dimpl. „Dabei habe ich Kursleitende kennen gelernt, die etwas ganz Seltenes sind: sie haben eine Qualifikation als Fachlehrende und eine Qualifikation für Deutsche als Zweitsprache. Aber die Träger, die diese Leute beschäftigten, haben diese besondere Qualifikation weder erkannt noch entsprechend genutzt – dafür müssen wir sie sensibilisieren.“



Literaturtipp

„Weiterbildungsbegleitende Hilfen als zentraler Bestandteil adressatenorientierter beruflicher Weiterbildung.“ Zur Relevanz von Deutsch als Zweitsprache und Bildungssprache in der beruflichen Weiterbildung; Autoren: Dr. Monika Bethscheider, Ulrike Dimpl, Prof. Dr. Udo Ohm, Wolfgang Vogt; Herausgeber: Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt a.M., April 2010. Download unter www.amka.de, Rubrik „Publikationen“

„Das bedeutet, dass bei uns der Kunde mit Migrationshintergrund eher der Normalfall als die Ausnahme ist – und dies wiederum rechtfertigt, das Gesamtsystem ein Stück zu den Personen zu rutschen, die darin bedient werden sollen statt für 70 Prozent Brücken zu bauen.“

Ulrike Dimpl

läuft es völlig getrennt aneinander vorbei. Eine solche Verknüpfung wäre durch weiterbildungsbegleitende Hilfen möglich und grundsätzlich auch heute schon mit den Möglichkeiten von SGB II und III umzusetzen. Dies gelänge, indem man zwei Maßnahmen als eine zertifizieren ließe – eine Maßnahmen mit weiterbildungsbegleitenden Hilfen und die andere ohne. „Das Problem ist allerdings, das sich dadurch der Stundensatz erhöht“, erläutert Ulrike Dimpl. „Das ist etwas, was im Moment noch nicht auf Akzeptanz stößt, so kämpfen wir im Moment dafür, dass bei der Überarbeitung der Instrumente der SGB II und III für eine integrierte Deutschförderung nicht so komplizierte Wege gegangen werden müssen wie jetzt, sondern endlich solch ein Instrument im Bereich der beruflichen Qualifizierung möglich ist.“

Praktische Umsetzung

Die Umsetzung einer Verquickung von Fachinhalt und deutscher Sprache gelingt, nach Auffassung von Ulrike Dimpl, indem dies möglichst eine Lehrperson leistet. „Wenn Sie das in getrennte Hände geben,

ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNG – ZWISCHEN WUNSCH UND WIRKLICHKEIT

Dr. Matthias Schulze-Böing, Geschäftsführer MainArbeit GmbH, Offenbach;
Sprecher der Bundesarbeitsgemeinschaft der ARGEn



Dr. Matthias Schulze-Böing nimmt Stellung zur Wirkungsanalyse des SGB II aus Sicht der Praxis. Dabei weist er zunächst auf einige Herausforderungen hin, die durch das SGB II überhaupt erst transparent wurden. Im Hinblick auf die Erkenntnisse und Empfehlungen der Wirkungsanalyse greift er insbesondere Themen der Personal- und Organisationsentwicklung auf.

„Bei der Betrachtung der Evaluation wird deutlich, dass wir nicht nur auf das Individuum schauen können, sondern auch den Kontext kennen müssen, um zu verstehen, warum Probleme da sind, welche Bedarfe und Hemmnisse vorliegen“, betont Dr. Matthias Schulze-Böing. So leben und handeln wir in Deutschland nach dem Grundmodell, dass jeder an Erwerbsarbeit teilhaben muss, nicht nur das männliche Familienoberhaupt – das entspricht auch der europäischen Beschäftigungsstrategie, das gilt fürs SGB II, aber es entspricht nicht immer der Lebenswirklichkeit von Migranten und Migrantinnen.

Das SGB II hat hier die Voraussetzung geschaffen, dass jeder durch Erwerbsarbeit seinen Lebensunterhalt zu bestreiten hat – Grundsicherung für Arbeitsuchende, statt Sozialhilfe. Hinzu kommt: Das Modell des verarbeitenden Gewerbes mit einem großen Angebot an un- und angelernten Tätigkeiten, in welches viele der hier lebenden Arbeitsmigrantinnen und -migranten eingewandert sind, hat sich zurückgezogen, ohne dass ein entsprechender Ausgleich geschaffen wurde. „In der Folge haben wir heute ein massenhaftes Problem der Prekarisierung“, so Schulze-Böing, „dass sich zum Beispiel im SGB II dadurch bemerkbar macht, dass wir unter unseren Kunden etwa ein Viertel Erwerbstätige haben, die ergänzend Leistungen beziehen müssen – sei es,

weil ihr Arbeitseinkommen sehr niedrig ist, die Arbeitszeit sehr niedrig ist oder sie sehr große Familien haben. Auch das ist ein Auftrag des SGB II“. Diese Probleme habe es auch es vorher auch schon gegeben, sagt Schulze-Böing. Aber mit dem SGB II sei eine sehr hohe Transparenz der gesellschaftlichen Probleme entstanden – und das, so Schulze-Böing, sollten wir positiv sehen. „Es ist aber auch eine Herausforderung, weil uns muss was dazu einfallen“, betont Matthias Schulze-Böing. „Ich will zu ein paar Punkten, die mir besonders wichtig scheinen, kurz Stellung nehmen“

Vielfältige Belegschaften – fehlen geeignete Interessenten?

Zum Beispiel die Frage nach der **Vielfalt des Fachpersonals**, der stärkeren Förderung der Einstellung und Beschäftigung von entsprechendem Fachpersonal mit Migrationshintergrund. Die deutsche und vielleicht weitere Sprachkenntnisse haben, die gegebenenfalls auch den kulturellen Kontext kennen. Schulze-Böing: „Wir bemühen uns darum, stoßen aber an Grenzen. Es ist in der Tat das Problem eher in den vorgelagerten Systemen, in Fachhochschulen und anderen Bildungseinrichtungen, dass dort einfach zu wenig qualifizierte Absolventen „produziert“ werden, so dass wir dann bei Stellenbesetzungen ein entsprechendes Potenzial hätten“. Schulze-Böing sieht aber auch öffentlichen Behörden gefordert, indem sie nach außen klarmachen, dass sie durchaus attraktiv entwicklungsfähig ist. „Aber ist ein Behörde das tatsächlich?“ fragt er, „oder muss sie möglicherweise attraktiver gestaltet werden, um auch für Menschen mit Migrationshintergrund ein Karriereziel zu sein?“ Hinzu kommt, dass Arbeitgebende der Mitarbeitenden in ARGEn verschiedene Behörden sind. Dadurch sei eine kohärente Förderstrategie etwa für Diversity im Personalkörper von SGB II Stellen außerordentlich schwierig, denn letzten Endes sei man ab-

hängig von den Diversity Strategien, die die Mutterinstitutionen betreiben.

Vera Dittmar bestätigt, dass die Schwierigkeiten Personal mit Migrationshintergrund zu rekrutieren, das hätten viele ARGEn geäußert und oft auf Zugangsqualifikationen verwiesen. „Wir haben uns in unserer Studie aber festgestellt, dass bei der Entstehung von SGB II sehr, sehr viele Quereinsteiger reingekommen sind – allerdings war ein Migrationshintergrund die absolute Ausnahme“, berichtet Dittmar. „Daher denke ich, Quereinsteiger mit Migrationshintergrund können bei Personalrekrutierungen durchaus mitgedacht werden, vor allem wenn man Sprachkenntnisse als zusätzliche Kompetenz sieht - wenn sonst alles gegeben ist, was ein Mitarbeiter braucht, kann man Migranten bei gleicher Qualifikation doch bevorzugen, bei Frauen ist das oft selbstverständlich.“ Und das AGG lasse dies ausdrücklich zu.

Mitarbeiterqualifikation – auf dem Weg zu mehr Interkultureller Kompetenz

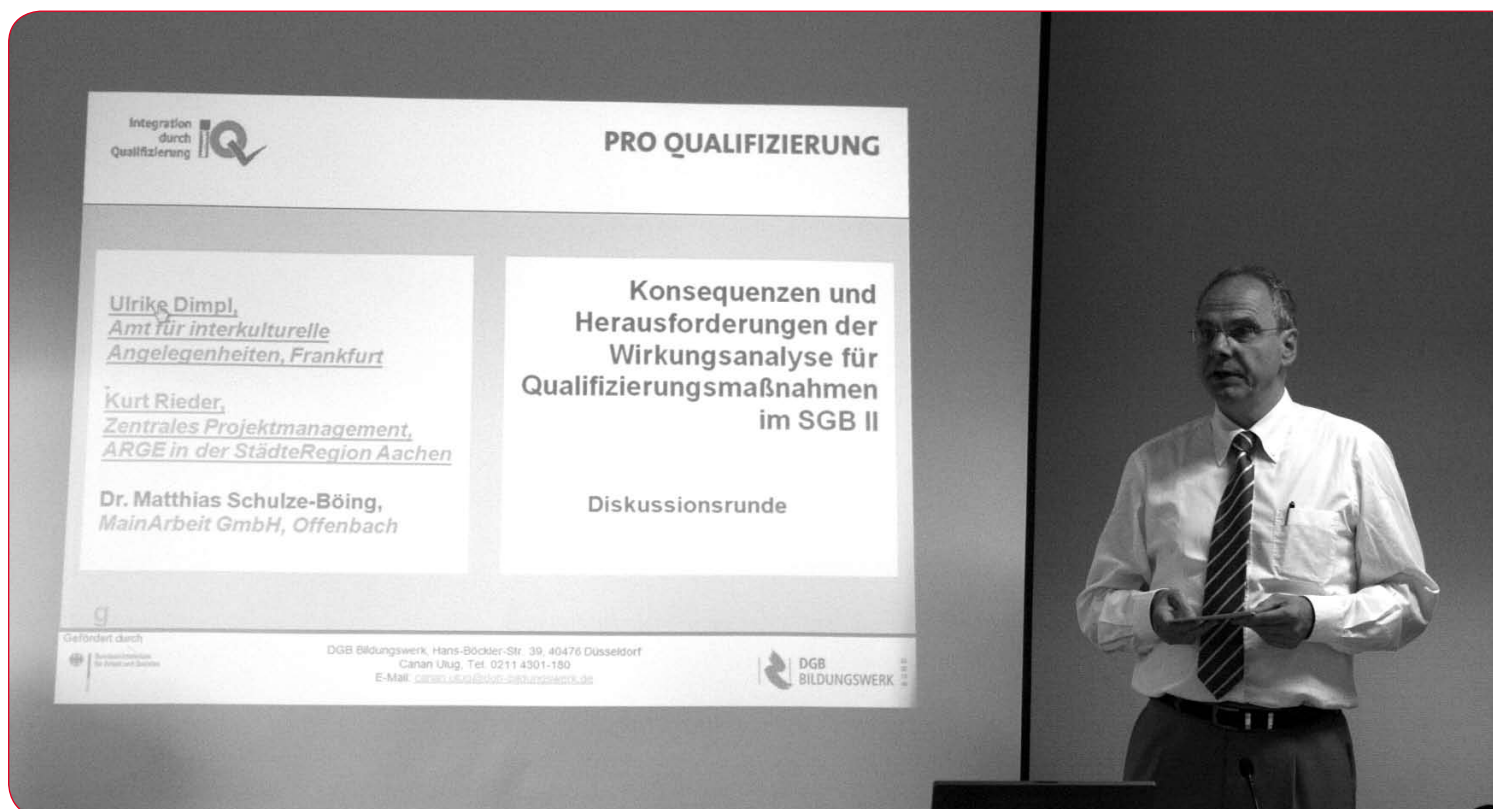
Angesichte der vielfältigen Klientel in ARGEn ist Interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden wichtig – und zwar unabhängig davon, ob diese einen Migrationshintergrund haben oder nicht. Bereits vor zwölf Jahren hat die Stadt Offenbach angefangen Interkulturelle Kompetenz als Qualifikationsmodul einzusetzen. „Wir sind von Extra-Lernmodulen für interkulturelle Kompetenz abgekommen und haben dies statt dessen in vorhandene Personalentwicklungsmaßnahmen integriert“, berichtet Schulze-Böing. Hintergrund sei, dass sind zu den Maßnahmen diejenigen kamen, die im Grunde keinen Bedarf hatten. Hingegen nahmen andere nicht teil, von denen man dachte, der oder die müsse ja nun wirklich mal sensibilisiert werden. „Jemanden zwangszu verpflichten, gerade bei diesem sensiblen Thema, bringt auch nichts“, so Matthias Schulze Böing. „Inzwischen ist dies ein integrales Querschnittsthema, dass jeder, der in Offenbach in einem öffentlichen Amtes tätig ist, im Grunde beherrschen muss.“ Vera Dittmar berichtet, sie habe im Rahmen der Forschung zu Fragestellung, wie man

das Migrantenthema in einer Grundsicherungsstelle verankern kann, zwei Modelle gefunden: Entweder sei das migrationspezifische Wissen intern oder extern gesichert. „Interne Möglichkeiten gibt es zum Beispiel in Saarbrücken, wo es ein Migra-Team gibt, von dem Kunden umfassend beraten werden können. Eine externe Variante, fanden wir beispielsweise in Rostock, wo die Mitarbeiter in den Grundsicherungsstellen sobald migrationspezifische Fragestellungen auftauchen, die Kunden direkt an ein externes Team verweisen, das Profiling und Feststellung von Kompetenzen sowie Erstellung eines Berufswegeplans verknüpft.“

Verständigungssprache – Dolmetscher oder Sprachmittler?

Nach Auffassung von Matthias Schulze-Böing hat fast jede Kommunikation in einer Behörde einen amtlichen Charakter – deshalb wird in der ARGE Offenbach ziemlich restriktive Deutsch gesprochen. „Es wäre sinnvoll, hier einmal Erfahrungen auszutauschen, von verschiedenen SGB II Stellen solchen, die ganz bewusst verschiedene Verständigungssprachen in ihrem Bereich zulassen, solchen die lediglich tolerant sind oder die das eher eng sehen“, sagt er.

Wenn eine ARGE, wie das in der Wirkungsanalyse empfohlen wird, Dolmetscher ständig auf Abruf bereit halten sollten oder entsprechendes Fachpersonal, was dann immer freigestellt sein muss, dann müsse ihm jemand erklären, wie er das auf Dauer finanzieren soll, so Schulze-Böing. Vera Dittmar weist darauf hin, dass alternativ oder ergänzend auch Sprachmittler in Frage kämen, die über die Mehrarbeitsgelegenheit gefördert werden könnten, das koste für die ARGE kein zusätzliches Geld. „Wenn der Sprachmittler so gut ist, das es dies leisten kann, dann hätte ich ihn schon längst vermittelt“, kommentiert Matthias Schulze-Böing. „Wenn er hingegen wirklich die Zuweisungsvoraussetzung für eine Arbeitsgelegenheit hat, dann kann ich meinen Kunden wiederum nicht zumuten, ihn mit so einer wichtigen Aufgabe zu betreiben. Ich kann ihn auch nicht haftbar machen, wenn er etwas falsch übersetzt“. Bekannte von Migrantinnen und Mi-



granten, die diese sprachlich in der Beratung unterstützen, seien dann aber ebenso wenig geeignet, entgegnet Vera Dittmar. „Ich würde mir wünschen, dass wir in die Richtung Sprachmittler zumindest weiterdenken.“

Ulrike Dimpl berichtet von einem Dolmeterservice des Grundsicherungsträgers in Frankfurt, der aber relativ verhalten benutzt werde. „Das hat sicher auch damit zu tun, dass ein neuer Termin vereinbart werden, und, und“, so Dimpl. „Migranten sind aber sehr findig, ihr Sprachproblem zu lösen – erwachsene Kinder, Nachbarn, Ehegatten und andere sind ja sehr trainiert, Lösungen zu finden.“ Aber wir haben auch zunehmend Einzelmigration. Diese Personen kennen niemanden, der für sie dolmetschen kann. „Und für sie braucht man einen Dolmeterservice“, betont sie.

Kein Fordern ohne Fördern

Was das Fitmachen der Grundsicherungsträger und des SGB II für die wichtigen Zielgruppen der Migranten angeht, sind wir allenfalls auf halber Strecke, fasst Matthias Schulze-Böing zusammen. „Ich würde mir operable Standards wünschen, wenn wir zum Beispiel in einer Ausschreibung sagen, die Lehrkräfte sollen die und die Qualifikationsmerkmale haben, dann wäre es für uns

gut, wenn wir so etwas wie eine Referenz hätten auf die wir verweisen“, erläutert er. Vieles von dem, was in der Evaluation angesprochen wird, breche sich allerdings an den finanziellen Gegebenheiten. Schulze-Böing weist darauf hin, dass derzeit eine Kürzung des Eingliederungstitels auf Bundesebene von 5,5 Milliarden auf 3,8 Milliarden für 2011 in der Diskussion ist. Daher werde es keine Ausweitung der Angebote oder Fördermöglichkeiten geben. „Vielmehr hat der Bundshaushaltsausschuss gleichzeitig die Erwartung formuliert, wenn die 3.200 Stellen der Bundesagentur bei den ARGEn entfristet werden, dann müssten auch die Eingliederungsinstrumente um 5 Prozent erfolgreicher sein“, berichtet Schulze-Böing. „Man schaut sich auf der einen Seite an, was die Wirkungsanalyse des SGB II festgestellt hat, und hat auf der anderen Seite einen Trend, der in die entgegengesetzte Richtung geht. Wenn aber für das Fördern keine Mittel mehr da sind, wird auch das Fördern ins Leere gehen.“

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN AUFGRUND DER WIRKUNGSANALYSE SGB II

Moderation: Canan Ulug, DGB-Bildungswerk, Düsseldorf
Leiterin des Netzwerks ARGEn und Optionskommunen



Beim Treffen des Netzwerks ARGEn und Optionskommunen am 30.09.2010 beim DGB in Düsseldorf wurden unter anderem die Handlungsempfehlungen der Wirkungsanalyse SGB II diskutiert und aus Sicht des Netzwerks bewertet. Ziel war festzuhalten, ob die Empfehlungen praxistauglich, sinnvoll und anwendbar sind und ob sie womöglich bereits umgesetzt werden. Das Votum oder die Meinungen der Netzwerkmitglieder ist hier in einer Übersicht wiedergegeben.

1. Überwindung von migrationsbedingten Nachteilen in den Zielkatalog des SGBII aufnehmen!

Zustimmung

2. Migrationshintergrund zusätzlich zur Staatsangehörigkeit über Geburtsland sowie gegebenenfalls den Sprachförderungsbedarf statistisch abbilden und für das Monitoring nutzen!

Die Empfehlung wird für gut befunden, da diese Informationen im Agenturprogramm „Kompass“ noch nicht standardmäßig erfasst wird – die Daten können zwar erhoben werden, aber dies wird nicht mit ausgewertet.

3. Mehr Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Schul und Berufsabschlüsse geben – zertifizierte Kompetenzen entwickeln und für die Vermittlung nutzen!

Hierfür bietet sich die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) an. In der Praxis der ARGEn und Optionskommunen ist die Unterstützung in Fragen der Anerkennung über einen Verweis auf die Anerkennungsberatung der ZAV hinaus nicht leistbar. Grundsätzlich wird eine bessere Unterstützung als wichtig angesehen, al-

lerdings eine Vereinfachung und Vereinheitlichung des Verfahrens gewünscht.

4. Rückstand von Ausländern beim Zugang in die Maßnahmeförderung überwinden!

Diese Empfehlung wird als zu unkonkret wahrgenommen. Unklar ist auch, auf Basis welcher Quoten und Maßnahmen die Empfehlung zurückzuführen ist. Zwar werden in der Praxis gerade in den niedrigschwelligen Maßnahmenbereichen mitunter erhebliche Differenzen in der Beteiligung unterschiedlicher SGB-II-Klientel festgestellt, aber die Gründe hierfür werden durch die ARGE-Vertreterinnen und -Vertreter als sehr vielfältig beschrieben. Die Stoßrichtung dieser Empfehlung aus der SGB-II-Wirkungsanalyse bleibt daher ebenfalls unklar.

5. Auf Kunden mit sprachlichen Verständigungsproblemen aktiv zugehen!

Hier wird eine Konkretisierung gewünscht: Was heißt „aktiv zugehen“? Die Mitglieder des Netzwerks erkennen Verständigungsprobleme als ein beiderseitiges Sprachproblem an und beziehen in die Suche nach internen und externen Wegen – zum Beispiel mit Unterstützung von Migrantenorganisationen – Kundinnen und Kunden ein, um Verständigungsprobleme zu lösen. „Nicht ‚Sie‘ haben ein Sprachproblem und ‚Sie‘ müssen es lösen, sondern ‚Sie und wir‘ haben ein Sprachproblem und ‚Sie und wir‘ müssen es lösen.“ Grundsätzlich stellt sich aber die Frage: Wie weit können Vermittlungsfachkräfte aktiv auf Migrantinnen und Migranten zugehen und wie weit „holen“ beziehungsweise „fordern“ sie ein? Angesichts des bestehenden Ergebnisdrucks bei geringen personellen und zeitlichen Ressourcen sind Verständigungsprobleme eine große Herausforderung. So werden Hartz-IV-Anträge immer



komplizierter und gleichzeitig steigt der Druck auf die Beschäftigten einer ARGE, dass diese richtig ausgefüllt sind. Es gibt Handlungsempfehlungen der Arbeitsverwaltung, eigentlich eher Anweisungen, welche die Handlungsempfehlungen der Wirkungsanalyse konterkarieren.

Da das Ziel letztendlich die Arbeitsmarktintegration ist, sollten daher berufsbezogene Sprachkurse in der Verantwortung der Grundsicherungsstellen liegen. Es fehlen vor allem die Finanzmittel für die notwendige Umsetzung von Maßnahmen mit integrierter Sprachförderung.

6. Sprachstand standardisiert erfassen und Sprachförderung stärker durch die Grundsicherungsstellen steuern!

Ein „standardisierter“ Umgang mit den Leistungsbeziehenden wird grundsätzlich als problematisch angesehen, weil es dem Grundsatz der individuellen Hilfe widerspricht. Allerdings kann im sprachlichen Bereich ein standardisiertes Verfahren hilfreich sein. Dieses sollte dann aber sprachumfassend sein und nicht nur Sprachteilbereiche betreffen.

In der Praxis sind diesbezüglich folgende Probleme zu bewältigen:

Sprachkurse werden zu wenig berufsbezogen erfasst und gesteuert.

Die Sprachkompetenz liegt beim BAMF, die Arbeitsmarktcompetenz liegt bei den Grundsicherungsstellen – die berufsbezogenen Deutschkurse sind in aller Regel zu arbeitsmarktfrem, eine sinnvolle Verknüpfung von Sprachkurs und Arbeit fehlt.

7. Fremdsprachiges Material im Internet-Angebot der Bundesagentur für Arbeit erweitern und mit mehrsprachigem und leichter erkennbarem Zugang platzieren!

Dem stimmen die Netzwerkmitglieder zu und empfehlen ergänzend mehr konkrete Übersetzungs- und Ausfüllhilfen für Antragformulare.

8. Bundesprogramm „Regionale Beschäftigungs- und Ausbildungspakte für Arbeitsuchende mit Migrationshintergrund“ auflegen!

Die Empfehlung wird skeptisch bis ablehnend gesehen. Die Netzwerkmitglieder kritisieren die fehlende oder zu geringe regionale Ausrichtung eines Bundesprogramms und weisen darauf hin, dass solche Programme oft zu bürokratischen Monstern werden. Zudem würden zur Finanzierung Mittel aus dem Eingliederungstitel abgezogen – Daher könnte dies genauso gut als besondere



Maßnahmen über § 16 F SGB II ohne die oben genannten Nachteile realisiert werden.

9. Aktive Zusammenarbeit mit Organisationen und Projekten, die Migranten/innen beraten oder deren Belange vertreten!

Dies Empfehlung ist sinnvoll und eine entsprechende Vorgehensweise wird bereits praktiziert – mittelbar und unmittelbar.

10. Vernetzung der Grundsicherungsstellen untereinander!

Dies wird als sehr sinnvoll betrachtet und durch das Netzwerk ARGEn und Optionskommunen, das 2007 ins Leben gerufen wurde, bereits gefördert. Wie gut dieses Angebot angenommen wird, ist am stetigen Mitgliederzuwachs zu erkennen.

11. Diversität unter den Fachkräften der Grundsicherungsstellen erhöhen!

Auch das wird als sinnvoll angesehen, unterliegt aber dem Zufall und erscheint nach den Erfahrungen zumindest bisher schwer steuerbar.

12. Bei Grundsicherungsstellen mit hohem Migrantenanteil Integrationsbeauftragte bestellen!

Wenn Integrationsbeauftragte entsprechend strukturell verankert sind, dann ist das eine sehr sinnvolle Vorgehensweise. Dazu bedarf es dann einem klaren Anforderungs- und Aufgabenprofil. Zusätzlich zum Tagesgeschäft, wie das derzeit oft gehandhabt wird, ist das aber nicht leistbar, sondern erfordert zusätzliche Mittel für zusätzliche Stellen oder die Freistellung einer halben Stelle.

13. Weiterbildung der Fachkräfte, schwerpunktmäßig für Interkulturelle Kompetenz!

Das wird ohne wenn und aber als sinnvoll angesehen.

Canan Ulug, Leiterin des Informations- und Beratungsnetzwerk ARGEn und Optionskommunen, DGB Bildungswerk Bund e.V., Düsseldorf



Die Herausforderung ist groß – das Engagement ebenfalls. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ARGEn und Optionskommunen haben vielfach überwiegend Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund, die sie in den ersten Arbeitsmarkt integrieren sollen und wollen.

Wir haben sehr deutlich vor Augen geführt bekommen, dies ist eher die Regel als die Ausnahme. Allerdings basieren die Vorgaben und die Arbeitsmarktpolitischen Instrumente bislang darauf, dass Menschen mit Migrationshintergrund und spezifischem Förderbedarf nach wie vor Ausnahmen sind. Brückenmaßnahmen sind da mitunter das Maximum, was zulässig ist, um der Wirklichkeit im SGB-II-Bereich gerecht zu werden.

Wir haben von sehr engagierten Beschäftigten erfahren, die viel versuchen, um theoretische Systeme mit der realen Systemen übereinander zubringen. Wir haben auch Grenzen und Einschränkungen kennen gelernt. Und gute Ideen und Ansätze.

Die Wirkungsanalyse des SGB II hat interessante Aspekte und Tendenzen gezeigt, die in der täglichen Arbeit einer ARGE weiter helfen können. Viele Fragen sind aber auch unbeantwortet geblieben – zum Beispiel die Frage nach dem geringeren Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund in Maßnahmen. Es wäre sicher gut, hier statt Vermutungen, Fakten zu haben. Die Evaluation sollte weiter gehen. Maßnahmenzugang und –verbleib, Verständigung und Sprachförderung, Interkulturelle Öffnung sind Themen die vielen ARGEn unter den Nägeln brennen.

Daher sollte auch die Vernetzung fortgeführt werden, dass ist der Tenor des vierten Netzwerktreffen ARGEn und Optionskommunen im Oktober 2010. Eine wesentliche

Empfehlung der SGB II Wirkungsanalyse ist die Vernetzung der Grundsicherungsstellen. Ebenso macht die Wirkungsanalyse deutlich, dass die Mitarbeitenden in den ARGEn und Optionskommunen bei der Beratung, Qualifizierung und Vermittlung von Migrantinnen und Migranten Unterstützung brauchen.

Auf diesen Bedarf reagiert das Netzwerk, so die einhellige Meinung der Mitglieder. Es hat sich als engagiertes und stabiles Netzwerk etabliert, das von den Mitgliedern als unverzichtbar bewertet wird, da sie sonst keinen Ort für diese Form des Austausches haben.

Aufgrund der eingeschränkten Möglichkeiten und innerbehördliche Strukturen brauchen sie jedoch auch weiterhin eine koordinierende und moderierende Stelle, um zur Nachhaltigkeit und Fortführung des Netzwerks beitragen zu können und weiterhin gemeinsam an Strategien und Lösungen für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund zu arbeiten.

Kontakt

DGB Bildungswerk Bund e.V., Pro Qualifizierung
Informations- und Beratungsnetzwerk ARGEn und Optionskommunen
Canan Ulug

Tel: +49 / (0) 211 / 4301-180
Mail: canan.ulug@dgb-bildungswerk.de
www.pro-qualifizierung.de
www.migration-online.de

Impressum

verantwortlich: DGB Bildungswerk Bund e.V., Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung
Leo Monz (V.i.S.d.P.)
Redaktion: Canan Ulug, DGB Bildungswerk Bund e.V.
Text: Elke Knabe, profil
Fotos: Georgette Carbonilla
Layout: Rosie Placzek, rosiedeluxe.de

Düsseldorf, Dezember 2010
ISBN Nr.: 978-3-942631-03-7