



Lücken erkennen, Angebote verbinden

Kooperative Zusammenarbeit in der Arbeitsmarktintegration
in der Landeshauptstadt Potsdam und im Landkreis Barnim

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

Eine resümierende Betrachtung des Teilprojekts
Kooperationsverbund berufliche Integration
(KoBInt)

Impressum

Herausgeber:

Bund der Vertriebenen Landesverband Brandenburg e.V.
Zum Jagenstein 3, 14478 Potsdam
<http://brandenburger-rundschau.de>
<http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de>



Redaktion: Viktoria Blank, BdV LV Brandenburg e.V.

Layout: GS Druck und Medien GmbH, www.gsdruck.net

Fotos: fotolia

Druck: GS Druck und Medien GmbH, Potsdam

Stand: Dezember 2014

Gender-Erklärung:

Zugunsten der Klarheit und besseren Lesbarkeit wird in der Broschüre fortan auf die weibliche Form verzichtet. Soweit nur personenbezogene Bezeichnungen in männlicher Form aufgeführt sind, beziehen sie sich auf beide Geschlechter in gleicher Weise. Dies soll jedoch keinesfalls eine Geschlechterdiskriminierung oder eine Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes zum Ausdruck bringen.

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit Landesnetzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministerium für Arbeit und Soziales, des Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesagentur für Arbeit

Inhalt

| | |
|---|-----------------|
| I. KoBInt in aller Kürze | Seite 4 |
| 1. Anlaufpunkte finden – | |
| 1 Zugang, Ansprache und Information | Seite 8 |
| KoBInt-Praxis zu | |
| 1 : sämtliche Ansprechpartner an einem Ort – ein Einblick in den One-Stop-Shop | |
| 2. Integrationsstrategien entwickeln – | |
| 2 berufliche Planung und Orientierung | Seite 11 |
| KoBInt-Praxis zu | |
| 2 : Strategien gemeinsam entwickeln im Arbeitsmodell Gesprächskreise – fachlicher Austausch | |
| 3. Angebote migrationsspezifisch anpassen: | |
| 3 Umsetzung und Qualifizierung | Seite 13 |
| 4. Vermittlungshürden abbauen – | |
| 4 Einstieg in die Erwerbstätigkeit | Seite 16 |
| KoBInt-Praxis zu | |
| 4 : nach Berufen selektieren und Einstiegsmöglichkeiten aufzeigen | |
| 5. Individuelle Potenziale ergründen und fördern – | |
| 5 Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln | Seite 18 |
| KoBInt-Praxis zu | |
| 5 : Beschäftigung sichern und entwickeln aus Angestelltenperspektive | |
| II. Konkretisierung und Handlungsempfehlungen | Seite 21 |
| aus erster Hand | |

I. KoBIInt in aller Kürze

Im Januar 2013 nahm das Teilprojekt *Kooperationsverbund – berufliche Integration* (KoBIInt) als Modellprojekt für die Standorte Landeshauptstadt Potsdam und Landkreis Barnim seine Arbeit auf. KoBIInt setzte sich zum Ziel, zu mehr Transparenz und Übersichtlichkeit innerhalb der Integrationsarbeit der beruflichen Integration sowohl für die Brandenburger nicht-deutscher Herkunft als auch für die Akteure der Arbeitsmarktintegration beizutragen.

Zahlreiche integrationsfördernde Unterstützungsleistungen werden in Brandenburg bereits umgesetzt. Da diese von unterschiedlichen Integrationsakteuren in einer breiten Träger- und Institutionenlandschaft durchgeführt werden, besteht für die Zugewanderten die Herausforderung darin, das für die jeweiligen individuellen Bedarfe passende Angebot zu wählen – es entsteht, bildlich gesprochen, ein Förderdschungel. Auch die Akteure selbst können auf Grund der Vielzahl der Maßnahmen nicht immer eine umfassende Übersicht über das aktuelle Förderangebot in der Region behalten.

In Kooperation mit den Migrationsberatungsstellen des *Bundes der Vertriebenen in Brandenburg* beriet und be-

gleitete KoBIInt Zugewanderte orientierungsgebend durch die einzelnen Schritte ihres Wegs zur beruflichen Integration. Dank der Unterstützung durch die Migrationsberatung profitierten die Ratsuchenden dabei von einer bewährten Beratungsleistung, die – unter den Prämissen des sog. Case Managements – eine umfassende Hilfestellung einschließt im Querschnitt von regionalen Einrichtungen, Dienstleistungen, Ämtern und Zuständigkeiten zum Thema berufliche Integration und den sozialen Begleiteerscheinungen.

Ehrenamtliche Multiplikatoren engagierten sich bei der Begleitung der Zugewanderten, indem sie beispielsweise im Falle von zu großen sprachlichen Hürden und/oder anfänglichen Hemmungen bei Behördengängen als ehrenamtliche Sprachmittler zugegen waren. Die Arbeit mit Ehrenamtlichen war hinblicklich der Zielgruppenansprache und Teilnehmergebung und nicht zuletzt auf Grund der zwei unterschiedlichen Standorte und damit der geographischen Distanz unentbehrlich.

Mit der übergreifenden Zielstellung im Hinterkopf, dass ein gefestigtes Netzwerk wichtig ist für nachhaltig

nutzbare Ergebnisse in der Arbeitsmarktintegration, sondierte KoBIInt in Gesprächsrunden, Arbeitsgesprächen, Netzwerk- und Gremiensitzungen mit den relevanten Integrationsakteuren Inhalte und Ziele und vor allem Möglichkeiten einer Verbesserung der regionalen Integrationsstrukturen. Etwa 55 Veranstaltungen später, die KoBIInt zum Zwecke der Vernetzung selbst initiiert oder an denen KoBIInt in Vertre-

tung vom IQ Landesnetzwerk aktiv teilnehmend erfolgt im Rahmen dieser Broschüre eine resümierende Betrachtung der regionalen Strukturen der Arbeitsmarktintegration. Als Beurteilungsrahmen dient die *Prozesskette für eine berufliche Integration*, ein Modell des IQ Förderprogramms Integration durch Qualifizierung (IQ) zur Beschreibung von Integrationsprozessen in den Arbeitsmarkt, das in fünf

Prozesskette



©Illustrationen: Caren Meissner

idealtypische Phasen gegliedert ist: Entlang des fünfgliedrigen Modells werden im Folgenden – unter dem Leitaspekt *Lücken erkennen, Angebote*

verbinden – Unterstützungsformate aus den Projektstandorten vorgestellt und mit Praxisbeispielen aus der zweijährigen Projektarbeit angerei-

chert. Ähnlich wie KoBlnt im positiven Sinne zweigleisig in seiner Projektumsetzung fuhr, rücken die folgenden Inhalte sowohl die Seite der Zugewanderten als auch die Akteursseite ins Blickfeld. Der Versuch einer Stärken- und Schwächen-Analyse mit Hilfe des Prozesskettenmodells will auf Grund der vergleichsweise kurzen Projektlaufzeit lediglich angedeutet und damit das Potenzial des Modells als Evaluationsinstrument aufgezeigt werden. Erste Lücken können benannt werden. Um jedoch

Angebote nachhaltig verbinden zu können, bedarf es im „Netzwerken“ jahrelange Kontinuität – dies zeigen Erfahrungen aus anderen IQ Landesnetzwerken.

Die Broschüre schließt mit einer kurzen Konkretisierung der Inhalte und Handlungsempfehlungen für die zukünftige Gestaltung der Vernetzung in der regionalen Arbeitsmarktintegration seitens der Beauftragten für Migration und Integration in den zwei Projektstandorten.



Die vorliegenden Inhalte wurden entwickelt mit Unterstützung von:

- Marieta Böttger,
Beauftragte für Migration und Integration im Landkreis Barnim
- Magdolna Grasnick,
Beauftragte für Migration und Integration der Landeshauptstadt Potsdam
- Hai Blum,
Sông Hồng e. V. Potsdam
- Ruth Kiesow,
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt – Jobcenter Barnim
- Irina Holzmann,
Migrationsfachdienst Landkreis Barnim BdV
Landesverband Brandenburg e.V., KoBInt-Kooperationspartnerin
- Katja Hiller,
Passgenaue Vermittlung – IHK Ostbrandenburg
- Tanya Röder,
Arbeitgeberservice mit Qualifizierungsberatungsaufgaben – Agentur für Arbeit Potsdam

Dank der genannten Unterstützer kommen in den Inhalten der Broschüre unterschiedliche Perspektiven zum Tragen: Im Rahmen von Interviews und schriftlichen Statements schilderten die Unterstützer ihre Erfahrungen und Sichtweisen zum übergreifenden Thema *kooperative Zusammenarbeit in der Arbeitsmarktintegration*.

1. Anlaufpunkte finden –

① Zugang, Ansprache und Information

Migrantenorganisationen (MOs) teilen mit Zugewanderten die Migrationserfahrung, die mit all ihren Wirkungen für die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund nicht erlernbar ist. Gleichzeitig sind sie mit den Strukturen des gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Alltags in Deutschland vertraut, weshalb ihnen in der öffentlichen Diskussion eine Brückenfunktion zugeschrieben wird. Sucht man nach niedrigschwelligen Zugangs-, Ansprache- und Informationsanlaufstellen für Zugewanderte, sind MOs bereits mitdramin, weil sie die Bedarfe ihrer Community im direkten, zwischen-

menschlichen Kontakt erfassen. MOs können auf Grund ihrer sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen eine effiziente Ergänzung zu Erstberatungsstellen innerhalb der ersten Phase der Prozesskette sein, sofern ihre Potenziale erkannt und gestärkt werden.

KoBInt gestaltete seine Projektarbeit in enger Kooperation mit zwei Migrantenorganisationen – *Kontakt Eberswalde e.V.*, ein Zusammenschluss einer Bürgerinitiative aus Spätaussiedlern im Landkreis Barnim, und *Sông Hông e.V.* in Potsdam:



Hai Bluhm (rechts), Gründerin des Vereins Sông Hông e.V., gefördert von BBAG e.V. und Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg

In Potsdam leben etwa 360 Vietnamesen. Sie kamen während der DDR-Zeit als Vertragsarbeiter in die Region der Landeshauptstadt und blieben. Seit 2004 unterstützt der Potsdamer *Verein Sông Hồng e.V.* die vietnamesische Community in ihrer sozialen und beruflichen Integration. „Die Beschäftigungsstruktur der Vietnamesen teilt sich grob in Selbständige und Angestellte in ungelerten Helfertätigkeiten. Berufliche Anerkennung scheint in den Köpfen unserer Leute zu weit entfernt. Die Selbständigen kommen hauptsächlich mit steuerrechtlichen Fragen, Angestellte fragen viel in Richtung Arbeitsrecht – Inhalte des Arbeitsvertrags, Kündigungsfristen usw. Allen gemein ist die Frage nach dem Aufenthaltsrecht“, sagt Hai Bluhm, die Gründerin des Vereins.

Da in den sog. Erstberatungsstellen wie Jobcenter, Ausländerbehörden und Migrationsberatungsstellen kein passendes sprachliches Angebot bereitsteht, ist Hai Bluhm dort regelmäßig als ehrenamtliche Dolmetscherin anzutreffen.

Im Gegenzug bekommt sie von diesen Stellen schnelle Rückmeldungen auf ihre Fragen. Noch schnellere bzw. zielführende Rückmeldungen wünscht sich Hai Bluhm zukünftig zum existentiellen Thema des Aufenthaltsrechts von Seiten der Ausländerbehörden.

„Auf der kollegialen Ebene funktioniert die Zusammenarbeit unseres Vereins mit den Trägern der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik gut. Was uns fehlt ist eine strukturelle Unterstützung, um die Zusammenarbeit effizienter gestalten zu können. Potsdam ist im Grunde die einzige Anlaufstelle für Vietnamesen in Brandenburg. Geht man nämlich in die Fläche, gibt es zwar aktive Leute. Diese benötigen aber unbedingt Unterstützung, um sich zu organisieren – es fängt schon bei der Vereinsgründung an“, so Hai Bluhm. Regelmäßig organisiert *Sông Hồng e.V.* in Kooperation mit anderen Trägern Seminare und Trainings, um die Chancen auf eine verbesserte berufliche Eingliederung zu erhöhen. „Sehr wichtig für unsere Leute sind Möglichkeiten, ihre deutsche Sprache zu verbessern durch zusätzliche Sprachkurse wie z.B. durch Sprachcafés oder Kommunikationstrainings“, betont Hai Bluhm. Hier sind Angebote sowohl den Arbeitsmarkt als auch Soziales und Kulturelles betreffend wichtig – Sprache nach Themen sozusagen. Denn genau diese sozialen und kulturellen Komponenten um die berufliche Integration „herum“ funktionieren als wirksames Bindeglied zur Gesellschaft und tragen damit zur Steigerung der Motivation für das berufliche Leben und Bestreben bei. „Wir haben also noch viel zu tun!“, resümiert Hai Bluhm.

KoBlnt-Praxis zu ①:

sämtliche Ansprechpartner an einem Ort – ein Einblick in den One-Stop-Shop

In Zusammenarbeit mit der IHK Potsdam und der Koordinierungsstelle des IQ Netzwerks Brandenburg führte KoBlnt im August 2013 einen Berufsinformationstag durch. Zugewanderte begegneten ihren Ansprechpartnern an einem Ort und konnten sich gleich zu mehreren Anliegen ihres individuellen Wegeplans informieren. Hierfür wurden sog. Infoiseln eingerichtet, die mit Ansprechpartnern von der Anerkennungsberatungsstelle im IQ Netzwerk Brandenburg, von der IHK Potsdam, von der Handwerkskammer Potsdam, von der Fachhochschule Potsdam (Fachbereich Sozialwesen), vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (ESF-berufsbezogene Sprachförderung) und der Migrationsberatungsstelle des BdV Landesverbands besetzt wurden.



„Der Berufsinfortag ist mit über 40 Anmeldungen als sehr erfolgreiche Informationsveranstaltung einzustufen. Die individuelle Beratung, war für einige Migranten die erste Überwindung Ihrer Anerkennungsbarriere. Wir hoffen die Intensität dieses Themas vorangebracht zu haben und wünschen uns für die Zukunft einen weiteren Berufsinfortag.“

Mandy Daub, IHK Potsdam

„Ich habe in den 1,5 Stunden an meinem Tisch ohne Pause intensive Einzelgespräche mit Interessierten geführt und bin mir sicher, dass sich aus diesen Gesprächen auch eine weitere Zusammenarbeit entwickeln wird.“

Laura Kapp, (FH Potsdam, Fachbereich Soziale Arbeit)

Ein solcher Infotag vermag einen Eindruck zum Nutzen eines sog. One-Stop-Shops vermitteln, in dem viele Zuständige lokal gebündelt sind und so der Zugang, die Ansprache und Informationsbeschaffung vereinfacht wird.

2. Integrationsstrategien entwickeln – ② berufliche Planung und Orientierung

Gleich in mehreren Phasen der Prozesskette nehmen Jobcenter als übergeordnete staatliche Förderer der Arbeitsmarktintegration maßgeblichen Einfluss auf die berufliche Eingliederung von Zugewanderten: Sie sind Beratungsstelle für erwerbsfähige Leistungsberechtigte, sie vermitteln sowohl in Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Chancen als auch unmittelbar in den ersten Arbeitsmarkt. Nicht selten betreuen sie auch bereits Erwerbstätige im Rahmen des Kombilohnmodells. Die Phasen 1, 3, 4 und 5 der Prozesskette sind damit angesprochen. Inhaltlich adäquat zur zweiten Phase *der beruflichen Orientierung und Planung* entwickeln Fallmanager und Arbeitsvermittlung ebenfalls eine individuelle Integrationsstrategie. Ohne externe Angebote für beispielsweise Sprache und berufliche Anerkennung ist eine Realisierung dessen allerdings nur erschwert möglich. Umso entscheidender ist an dieser Stelle eine möglichst lückenlose Verbindung der Angebote.

„Ganz wesentlich bei der Planung der Integrationsstrategie, die in der Eingliederungsvereinbarung festgehalten wird, sind sowohl die sozialen Umstände als auch die persönlichen beruflichen Fähigkeiten des Kunden. Zunächst muss aber der soziale Rahmen geklärt sein“, hält

Ruth Kiesow, Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im Jobcenter Barnim, gleich zu Beginn fest. Mindestens zwei Termine werden für ein solches Profiling veranschlagt. Die Abfrage nach dem sozialen Kontext, bisherigen Berufserfahrungen und des Stands der beruflichen Anerkennung ist nicht nur zeitintensiv, sie erfordert ebenfalls mentale Bereitschaft. An diesen Punkt anknüpfend wünscht sich Ruth Kiesow stellenweise mehr „Zuarbeit“ seitens der Zugewanderten in Form von höherer Motivation. „Natürlich darf man nicht pauschalisieren, bei manchen Kunden muss eine fehlende Motivation aber schon bemängelt werden. So verweisen wir z.B. stets auf externe migrationsspezifische Seminarangebote. Diese werden aber leider selten wahrgenommen. Zwingen können wir die Kunden nicht“. Um dem entgegenzuwirken sind Erstberatungsstellen wie etwa Migrationsfachdienste als externes Angebot zur individuellen Begleitung gefragt. Eine auf die migrationsspezifischen Bedarfe ausgerichtete beratende Begleitung stellt daher eine sinnvolle Ergänzung dar. Gleichzeitig räumt Ruth Kiesow ein, dass die Kollegen aus der Arbeitsvermittlung sehr ausgelastet sind. „Die Vernetzung der Kollegen ist prinzipiell gut. Sie können passende Angebote benennen.

Es liegt leider an der sehr hohen Arbeitsauslastung, dass das nicht immer klappt.“ Ein spezielles Team oder einen speziellen Mitarbeiter in der Arbeitsvermittlung, der eigens für Zugewanderte zuständig ist, gibt es im Jobcenter Barnim nicht. Das geben die Fallzahlen in der nordwestlichen Region Brandenburgs nicht her. Die Mitarbeiter des Jobcenters Barnim sind jedoch offen für Schulungen und Fortbildungen in migrationspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung in Form von interkulturellen Trainings. „Wir sind kontinuierlich be-

müht, unsere Kunden ihrer Qualifizierung entsprechend zu fördern. Die Zusammenarbeit mit regionalen und überregionalen Bildungsträgern funktioniert gut“, fasst Ruth Kiesow zusammen. Eine Kombination aus stellenweise mehr Einsatz seitens der Zugewanderten und einer Entlastung der Arbeitsvermittlung beispielsweise durch externe migrationspezifische Angebote steigert zukünftig die Chancen auf eine verbesserte berufliche Integration, so die Gesamteinschätzung Ruth Kiesows.

KoBlnt-Praxis zu 2:

Strategien gemeinsam entwickeln im Arbeitsmodell

Gesprächskreise – fachlicher Austausch

Mit dem Integrationsplaner des Jobcenters Potsdam entwickelte KoBlnt sog. Gesprächskreise – fachlicher Austausch. Im Rahmen dieser Gesprächskreise wurde eine Zusammenarbeit in Form kleinerer Arbeitsgruppen erprobt: Je nach Themenschwerpunkt, wie z.B. «Sprachförderung von Migranten» oder «Alternative Zugänge zu Arbeitgebern» waren thematisch eingebundene Akteure und IQ-Teilprojekte zum fachlichen Gespräch geladen. Durch eine informelle Gestaltung ohne festes Ablaufprogramm konnte ein freier Austausch generiert werden. Dieses Arbeitsmodell bietet, neben dem reinen fachlichen Austausch, die Gelegenheit, in regelmäßigen Abständen, relevante Akteure an einen Tisch zu bringen und die Teilprojekte des IQ Netzwerks Brandenburg stärker mit den regionalen Akteuren zu verzahnen.

Im Verlauf des fachlichen Austauschs können Angebots- und Handlungslücken ausgemacht und entsprechende Lösungsansätze entwickelt werden. Im Gesprächskreis zum wesentlichen Thema der «Sprachförderung von Migranten im Raum Potsdam» konnten beispielsweise der Integrationsplaner des Jobcenters Potsdam und Vertreter eines Trägers für berufsbezogene Sprachförderung identifizieren, dass Rückmeldungen seitens des ESF-Trägers zu Anwesenheitsszeiten der Teilnehmer für das Jobcenter eine Arbeitserleichterung darstellen würden.

Im November 2014 ist es gelungen, das Arbeitsmodell in den Landkreis Barnim zu transferieren. Im Rahmen von sog. Fallkonferenzen trifft sich eine Arbeitsgruppe, bestehend aus dem regionalen Migrationsfachdienst, Jugendmigrationsdienst und Fallmanagern aus dem Jobcenter Barnim, um durch einen fallspezifischen Austausch Ergebnisse mit nachhaltiger Wirkung für die regionale Migrationsarbeit zu erzielen.

3. Angebote migrationspezifisch anpassen:

3 Umsetzung und Qualifizierung

Im Rahmen sog. Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung von Arbeitssuchenden durch die Regelinstitutionen Jobcenter und Agentur für Arbeit werden im Raum Potsdam und im Landkreis Barnim aktuell keine migrationspezifischen Seminar- und Weiterbildungsangebote, die auf die Bedarfe der Zugewanderten zugeschnitten sind, bereitgehalten. Wie im Vorangehenden bereits angeklungen ist, wird diesbezüglich mit den vergleichsweise niedrigen Zahlen an ansässigen Zugewanderten in den Brandenburger Regionen argumentiert. „Das ist vor allem für die qualifizierten Zugewanderten, die mehr als nur motiviert sind, eine abrupte Bremse“, kommentiert Irina Holzmann, Migrationsberaterin beim BdV Landesverband Brandenburg im Landkreis Barnim. Für diejenigen Zugewanderten, die das sind, können angepasste Angebote den Weg in den Arbeitsmarkt hürdenloser gestalten. Praktische Anteile kombiniert mit Hintergrundinformationen, die für Menschen ohne Migrationshintergrund als selbstverständlich scheinen, können erst ein ganzes Bild in der persönlichen Wegeplanung ergeben. So sollte beispielsweise bei der Durchführung eines Bewerbungstrainings zunächst über die deutsche Bewerber-

kultur mit ihren Eigenheiten informiert werden, die fordert, dass ein Bewerber im Bewerbungsanschreiben bestmöglich seine Stärken und Qualitäten darlegt, was in anderen Ländern nicht üblich ist und als gar überheblich eingestuft werden könnte. Solche Nuancen können im Rahmen eines zielgruppenoffenen Bewerbungstrainings auf Grund zeitlicher Kapazitäten in der Regel nicht thematisiert werden.

Auf der Umsetzungsebene ist neben der thematischen Anpassung an die Bedarfe der Zugewanderten ebenfalls die parallele Einbindung des Sprachlernens unterstützend. Hier greift die Annahme, dass Zugewanderte einen Fachwortschatz aufbauen und dazu befähigt werden sollen, im beruflichen Alltag Fachtexte ausdifferenziert lesen zu können. „Grundsätzlich wäre das Adjektiv interkulturell im Zusammenhang mit den Regelinstitutionen langfristig begrüßenswert – sowohl hinsichtlich der Maßnahmen als auch der Beratung“, so Irina Holzmann.

Im Folgenden wird eine Modellmaßnahme vorgestellt, in der KoBIInt diese Anforderungen im Rahmen eines Bewerbungstrainings umgesetzt hat. Im Oktober 2013 betraute die Koordinie-

rung des IQ Landesnetzwerks Brandenburg KoBInt mit der Aufgabe, qualifizierte interkulturelle Bewerbungstrainings durchzuführen. Auf die migrationspezifischen Bedarfe ausge-

richtet, wurde ein modulares Training zu bewerbungsrelevanten Inhalten mit integrierter Sprachförderung umgesetzt. Qualifizierte Trainer von der Agentur für Arbeit Potsdam und des



Sprachenzentrums der Humboldt-Universität Berlin vermittelten mit Hilfe bedarfsgerechter Lektüre und Arbeitsmaterialien ihr Fachwissen und gingen auf die individuellen Erfordernisse der Teilnehmer ein.

In Potsdam wurden zwei Gruppen, im Landkreis Barnim drei Gruppen zu je 4-7 Teilnehmern gebildet, die an jeweils 5 Terminen teilnahmen.

In Potsdam wurden die Bewerbungstrainings speziell für die Zielgruppe *Ingenieure mit ausländischem Abschluss* ausgerichtet und in Zusammenarbeit mit der Anerkennungsberatungsstelle

im IQ Netzwerk Brandenburg umgesetzt. Im Landkreis Barnim unterstützte die Migrantenorganisation Kontakt Eberswalde e.V. die Umsetzung des Trainings.

Hervorzuheben bezüglich der Inhalte ist, dass den Teilnehmern neben den klassischen bewerbungsrelevanten Inhalten wie Aufbau von Anschreiben und Lebenslauf ebenfalls die Wertigkeit und Anerkennung von Bildungsabschlüssen vermittelt wurde und Orientierungsrundgänge stattfanden wie z.B. zum Berufsinformationszentrum.

2014 wurden die Teilnehmer der Bewerbungstrainings in Form von Nachbetreuungsterminen und Kommunikationstrainings weiterhin begleitet. Die Evaluierung der Bewerbungstrai-

nings dokumentiert, dass die Gestaltung in kleinen Gruppen eine sehr individuelle, teilnehmerorientierte Arbeit ermöglichte und dass damit ein effektives, motivierendes Format ge-



funden wurde: Die Teilnehmer profitierten von diesen Trainings insofern, als sie bessere, aktualisierte Bewerbungsunterlagen, eine bessere berufliche Selbsteinschätzung (persönliche Ausgangssituation und persönliche Qualifikationen) und auch eine höhere Motivation im Anschluss zeigten.

Kritisch angemerkt seitens der Trainer wurde, dass das oftmals zu geringe Sprachniveau im Gegensatz zu der von

den Teilnehmern selbst erwarteten bzw. erhofften Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt stand. Die Verbesserung der Deutschkenntnisse und auch eine dazu adäquate Selbsteinschätzung bezüglich der Einstiegsmöglichkeiten scheinen unerlässlich. Ebenfalls als unerlässlich schätzten die Trainer eine fortwährende Motivation und Begleitung der Teilnehmer bei ihren Bemühungen zur Einmündung in den Arbeitsmarkt ein.

4. Vermittlungshürden abbauen –

4 Einstieg in die Erwerbstätigkeit

Fachkräftesicherung ist ein aktuelles Thema im Land Brandenburg: Laut dem Brandenburger Betriebspanel konnten im vergangenen Jahr 10.000 Fachkräftestellen nicht besetzt werden. Vor allem kleine Betriebe haben auf Grund von Personal- und Zeitmangel mit der Gewinnung von Fachkräften zu kämpfen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie reagierte auf diese Herausforderung mit dem Förderprogramm *Passgenaue Vermittlung*, welches durch ein passgenaues Ausbildungsplatzmanagement kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei ihrer Suche nach passenden Bewerbern unterstützt. Um den Einstieg in den qualifizierten Arbeitsmarkt zu finden, kann es für Zugewanderte nicht selten

heißen, nach Alternativen zu suchen. Ein beruflicher Neuanfang durch eine Berufsausbildung, bei dem Passgenaue Vermittler beratend zur Seite stehen, kann eine alternative Option für einen Erwerbseinstieg sein.

„Die Stellen müssen schließlich besetzt werden. Sofern Sprachkenntnisse entsprechend vorhanden sind, sollte die Herkunft keine Rolle spielen“, hält Katja Hiller, Passgenaue Vermittlerin bei der IHK Ostbrandenburg, fest und ergänzt: „Ich argumentiere gegenüber den Arbeitgebern, dass es Unterstützungsangebote in Form von Sprachkursen, Migrationsfachdiensten und Netzwerken gibt, um eventuelle Vorbehalte zu schmälern.“ Ein typischer Vorbehalt seitens der Arbeitgeber gegenüber der Beschäftigung von Bewerbern mit Migrationshintergrund ist nämlich die Scheu vor einem höheren Bürokratieaufwand.

„In der Mehrheit stehen die Betriebe Bewerbern mit Migrationshintergrund jedoch positiv gegenüber. Es scheitert aber oft an den Herausforderungen des Alltags: Z. B., wie kommt die Ehefrau des Bewerbers nach Deutschland? kann sich diese während der Montage



Katja Hiller (rechts), Passgenaue Vermittlerin bei der IHK Ostbrandenburg

ohne Sprachkenntnisse überhaupt allein versorgen? Und, und, und“, so Katja Hiller.

Laut dem IAB-Betriebspanel 2012 ist nahezu jeder zweite Betrieb in Brandenburg ein Kleinbetrieb mit weniger als 5 Beschäftigten. In diesen Betrieben mangelt es an zeitlichen und personellen Kapazitäten, den Beschäftigten mit Migrationshintergrund beratend und unterstützend auch im Privaten zur Seite zu stehen z.B. für Behördengänge, Wohnungssuche etc. Diese Lücke durch ein externes Unterstützungsangebot zu schließen, wäre hilfreich. „Die Wahrscheinlichkeit von Misserfolgen erhöht sich zudem durch die Lage im Flächenland: Heimweh, keine Community, teilweise fehlende Offenheit der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund“, hält Katja Hiller fest.

Arbeitgeber sind gefordert, Beschäftigte mit Migrationshintergrund aktiv ins Kollegium – über die Arbeit hinaus – einzubinden und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihren kulturellen Hintergrund ins Betriebsleben einfließen zu lassen. Wenn sich auf der anderen Seite die Bewerber mit Migrationshintergrund kontinuierlich um die Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse und um das soziale Einfügen ins Kollegium bemühen, sinken langfristig durch positive Erfahrungen auf Arbeitgeberseite die Vermittlungshürden. „Die Hauptvermittlungshemmnisse sind auf mangelhafte Sprachkenntnisse zurückzuführen. Da muss im Vorfeld und parallel etwas passieren“, betont Katja Hiller abschließend.

KoBlnt-Praxis zu 4: nach Berufen selektieren und Einstiegsmöglichkeiten aufzeigen

Im Rahmen der Interkulturellen Woche 2014 gestaltete KoBlnt gemeinsam mit der IHK Ostbrandenburg, der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) und dem Diakonischen Bildungszentrum Lobetal Informationsveranstaltungen zu Erwerbseinstiegsmöglichkeiten in die Berufszweige der kaufmännischen, handwerklichen und sozialen Berufe. Die Unterschiede zwischen betrieblichem und schulischem Ausbildungsweg und den damit verbundenen Weiterbildungsmöglichkeiten sind vielen Zugewanderten aus ihren Herkunftsländern nicht ausreichend bekannt. Sinnvoll bei der Informationsvermittlung ist daher eine Differenzierung nach Berufen.

Gemäß dem Motto *wenn Plan A nicht greift, muss Plan B her* informierten und berieten Mitarbeiterinnen des Förderprogramms *Passgenaue Vermittlung* Zugewanderte im Landkreis Barnim zum einen zu alternativen Einstiegsmöglichkeiten in den qualifizierten

Arbeitsmarkt der kaufmännischen und handwerklichen Berufe, um sie als Beschäftigte mit Potenzial für die KMUs zu gewinnen.

Dass besonders soziale Berufe eine aussichtsreiche Beschäftigungsmöglichkeit für Zugewanderte versprechen, darauf deutet beispielsweise hin, dass verstärkt Fähigkeiten im Bereich der interkulturellen Kompetenz als Eignung für Betreuertätigkeiten gefragt sind. So gibt es Pflegedienste, die sich ausschließlich auf die Betreuung von Zugewanderten konzentrieren. Die Leitung des Diakonischen Bildungszentrums informierte zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten.



5. Individuelle Potenziale ergründen und fördern – 5 Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln

Ist die Vermittlungshürde genommen und ein möglichst qualifikationsadäquater Einstieg in die Erwerbstätigkeit gelungen, besteht die nächste, finale Herausforderung darin, die Beschäftigung langfristig zu halten und gegebenenfalls auszubauen, um von staatlichen Transferleistungen unabhängig zu sein. Intensiver als in der vierten Phase der Prozesskette ist hier die Arbeitgeberseite angesprochen bzw. sind Angebote für eine interkulturelle Unternehmensberatung gefragt. Mit dem sog. Arbeitgeberservice stellt die Agentur für Arbeit Arbeitgebern einen Ansprechpartner zur Seite, der dies als eines von vielen Aufgabenmodulen branchenspezifisch umsetzt.

„Immer mehr sowohl große als auch kleine Arbeitgeber in der Region Potsdam beschäftigen Zugewanderte. Im Servicebereich eines Potsdamer Klinikums, das ich betreue, haben beispielsweise ein Großteil der Beschäftigten Migrationshintergrund“, hält Tanya Röder, Beraterin im Arbeitgeberservice Potsdam für die Gesundheits- und Pflegebranche, das Positive vorweg fest.

Besonders positiv sind die Erfahrungen mit kürzlich zugewanderten Beschäftigten, die ein hohes Maß an Motivation zeigen. «Es wäre schön, wenn von Arbeitgeberseite für die Beschäftigten langfristig eine Art Willkom-

menskultur mit z.B. Begleitung bei Behörden gängen etabliert werden könnten», wünscht sich Tanya Röder. «Wir sensibilisieren die Arbeitgeber in diese Richtung, indem wir z.B. in Zusammenarbeit mit der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung eine Checkliste für die Einstellung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund erstellt haben. »Alternativ wäre für diese erste Strukturorientierung ein externes Angebot förderlich. «Es wäre auch schön, wenn Arbeitgeber für die Einstellung alternative Bewerbungsformen wie z.B. das Skypeinterview oder Bewerbungsunterlagen in englischer Sprache annehmen würden.»

Geht man weiter in die Brandenburger Fläche schmalern sich die positiven Erfahrungen zum Verbleib der ausländischen Fachkräfte. Gezielte Fachkräftenwerbung aus dem Ausland scheitert in der Praxis nicht selten an Rückwanderung auf Grund von sozialer Isolation. Wichtig ist besonders in den ländlichen Gegenden eine gleichzeitige soziale Integration ins Kollegium. Hierfür sind die Beschäftigten mit Migrationshintergrund fortlaufend dazu angehalten, ihre Deutschkenntnisse sowohl für die beruflichen Tätigkeiten als auch für den zwischenmenschlichen Kontakt zu verbessern. „Uns als Agentur sind hier die Hände gebunden, da für berufsbezogene Sprachförderung ESF-Mittel bereitgestellt wer-

den“, kommentiert Tanya Röder und ergänzt: „Wir bekommen auch von den Zugewanderten selbst Rückmeldungen, dass das Sprachniveau dort höher bzw. angepasster sein müsste.“

Viele Fragezeichen auf Seiten der Arbeitgeber bestehen auf dem Gebiet der beruflichen Anerkennung – besonders im Gesundheitsfachbereich, in dem eine staatliche Zulassung für eine qualifizierte Beschäftigung unabdinglich ist. Laut Tanya Röder besteht starker Bedarf in einer intensiveren Beratung der Arbeitgeber speziell zur beruflichen Anerkennung in reglementierten Berufen. „In diesem Zusammenhang möchte ich auch auf eine Angebotslücke in Brandenburg aufmerksam machen, die darin besteht, dass Anpassungsqualifizierungen, welche in vielen Fällen für die staatliche Zulassung zwingend notwendig sind, für Nichtleistungsbezieher unerschwinglich sind“, betont Tanya Röder. Nur in großen Ausnahmefällen tragen die Arbeitgeber hierfür die Kosten. „Ich erhoffe mir, dass Arbeitgeber künftig von sich aus stärker die individuellen Hintergründe und die damit verbundenen Potenziale der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ergründen und innerbetrieblich fördern. Bisher geschieht dies lediglich auf Initiative der Beschäftigten.“

KoBlnt-Praxis zu 5: Beschäftigung sichern und entwickeln aus Angestelltenperspektive

In Zusammenarbeit mit dem vietnamesischen Verein *Sông Hồng e.V.* führte KoBlnt in Potsdam eine Seminar-Reihe zum übergreifenden Thema Arbeitsrecht im Angestelltenverhältnis durch. Neben der kontinuierlichen Sensibilisierung der Arbeitgeberseite ist es für die finale Phase der Prozesskette der Sicherung und Weiterentwicklung der Erwerbstätigkeit ebenso ein gutes Plus, wenn die Arbeitnehmerseite über ihre Rechte und Pflichten im Angestelltenverhältnis im Bilde ist. Juristische Formulierungen lassen nicht nur bei Zugewanderten sondern auch bei der einheimischen Bevölkerung Irrtümer zu, die im schlimmsten Fall zur Ausbeutung von Arbeitskraft führen können. Sind Angestellte aber über die rechtlichen Grundlagen und die daraus resultierenden Möglichkeiten zur Festigung der Beschäftigung informiert, kann das Selbstbewusstsein für eine Weiterentwicklung dieser gestärkt werden.

Differenziert beleuchtet wurden Inhalte des Arbeitsvertrages wie Kündigungsschutz, Urlaubsregelungen und finanzielle Leistungen während der Erziehungszeit.

Ein Jurist mit Erfahrung in der interkulturellen Arbeit informierte Angestellte mit Migrationshintergrund über diese Aspekte durch eine vereinfachte aber präzise Darstellung des Inhalts. Als Produkt der Seminar-Reihe ist ein Fragenkatalog für Arbeitgeber entstanden hervorgehend aus einzelfallbezogenen Fragestellungen der Teilnehmer.



II. Konkretisierung und Handlungsempfehlungen aus erster Hand

1 Die Stärkung von Migrantenorganisationen durch strukturelle Unterstützung, besonders im Flächenland, kann zu einer Professionalisierung von Migrantenorganisation als Anlaufstellen für **Zugang, Ansprache und Information** beitragen.

2 Eine Entlastung der Arbeitsvermittlung der Jobcenter durch Kooperation mit migrationspezifischen Beratungsdiensten wie Migrationsberatung für Erwachsene und Jugendmigrationsdienst ist notwendig für eine gelingende **berufliche Planung und Orientierung**.

3 Das Angleichen von Eingliederungsmaßnahmen an migrationspezifische Bedarfe durch inhaltliche Anpassung und Integrieren des Sprachlernens kann eine erfolgreiche Umsetzung und Qualifizierung positiv beeinflussen.

4+5 Alternative Erwerbseinstiegsmöglichkeiten durch z. B. Berufsausbildung, alternative Bewerbungsformen sowie die finanzielle Ermöglichung von Anpassungsqualifizierungen für alle Zugewandertengruppen können **den Einstieg in die Erwerbstätigkeit hürdenloser** gestalten.

Eine Etablierung einer *Willkommenskultur* seitens der Arbeitgeber oder seitens eines externen Angebots in Form von z.B. Behördenbegleitung sowie einer sozialen Integration seitens der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ins kollegiale Gefüge können die **Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln**.

Marietta Böttger, Beauftragte für Migration und Integration des Landkreises Barnim: „Ich denke, erste Knoten dieses Netzwerkes *Arbeitsmarktintegration* sind schon lange geknüpft, müssen aber immer wieder kontrolliert und nachgebessert werden. Um im Bild zu bleiben, dieses Netz ist nach wie vor sehr löchrig, so dass viele Zugewanderte nicht im gebotenen Maße erreicht werden. Auch im Landkreis Barnim ist die Quote der Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund doppelt so hoch wie bei Einheimischen. Es gibt an den verschiedenen Anknüpfungspunkten aber Bemühungen, gemeinsam und abgestimmt zu agieren. Das kann einerseits im Rahmen des Barnimer Integrationsnetzwerkes auf der jeweiligen Arbeitsebene erfolgen, bedarf aber andererseits der Pflege eines Netzwerkers, der den Prozess professionell begleitet.“

Magdolna Grasnick, Beauftragte für Migration und Integration der LHP Potsdam: „Ich sehe die Notwendigkeit, dem Thema der Arbeitsmarktintegration von unterschiedlichen Gruppen von MigrantInnen – wie Asylsuchende, nachgezogene Familienangehörige – mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Ausländerbehörde, Bürgerservice, Wirtschaftsförderung, IHK, HWK, Jobcenter, Arbeitsamt, migrationspezifische Bera-

tungsstellen (MBE, JMD), Sozialamt, Träger von Asylunterkünften, Sprachkursträger, Bildungsträger, Fachstelle für Arbeitsmarktpolitik, Oberstufenzentren usw. könnten gemeinsam Daten zur Migrantenarbeitslosigkeit inkl. Ressourcen der Betroffenen auswerten und anschließend passende Maßnahmen, kommunale Strategien für die Arbeitsmarktintegration der Zugewanderten absprechen bzw. entwickeln.“

Finanziert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesagentur für Arbeit

www.netzwerk-iq.de
www.brandenburg.netzwerk-iq.de

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“