



Arbeitsmarktintegration für Migrantinnen und Migranten – auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft

Positionspapier des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

IMPRESSUM

Herausgeber:

Koordinierungsprojekt
„Integration durch Qualifizierung“ (KP IQ),
ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH
www.ebb-bildung.de
ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V.
www.zwh.de

Sabine Schröder, ebb GmbH (v.i.S.d.P.)

Redaktion:

Sabine Schröder, Liam Patuzzi, Christian Zingel, Koordinierungsprojekt im Förderprogramm IQ
Gesine Keßler-Mohr, Landesnetzwerk Hamburg (NOBI), Handwerkskammer Hamburg;
Hans-Peter Frühauf, Landesnetzwerk Rheinland-Pfalz, Institut für Sozialpädagogische
Forschung Mainz e.V.; Wolfgang Vogt, Landesnetzwerk Saarland, FITT gGmbH, Forschungs-
und Transferstelle Saarland
in enger Abstimmung mit den Landesnetzwerken und Fachstellen im Förderprogramm IQ

Layout:

Moana Brunow, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e. V.

Fotos:

xxx

Druck:

Siebel Druck & Grafik Lindlar

März 2014

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 migrationspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Förderprogramm IQ wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert.

Arbeitsmarktintegration für
Migrantinnen und Migranten –
auf dem Weg zu einer inklusiven Gesellschaft

PRÄAMBEL

Vielfalt und Pluralität sind Ausdruck moderner Gesellschaften. Sie sind durch eine zunehmende Individualisierung und Ausdifferenzierung von Lebens- und Arbeitsformen, Werten, Lebensstilen und Familienmodellen gekennzeichnet. Im Zuge der Globalisierung zirkulieren nicht mehr nur Güter, Dienstleistungen und Kapital, auch die Mobilität und Migration von Menschen hat aus unterschiedlichsten Gründen weltweit zugenommen. Deutschland ist eine Migrationsgesellschaft: Knapp ein Fünftel der in Deutschland lebenden Menschen hat einen Migrationshintergrund, in einigen Großstädten liegt der Anteil bei über 40 % mit steigender Tendenz. Aufgrund der demografischen Entwicklung und dem zunehmenden Bedarf an Fachkräften wird die Einwanderung nach Deutschland durch die EU-Freizügigkeit und die Zuwanderung aus Drittstaaten weiter zunehmen, die Gesellschaft wird vielfältiger. Deutschland verzeichnet seit 2010 wieder deutlich positive Wanderungsgewinne. In 2012 lag das positive Wanderungssaldo bei knapp 370.000 Menschen (BAMF 2014).

Zugewanderte sind keine homogene Gruppe. Sie unterscheiden sich hinsichtlich der sozialen Lage, Sprache, Religion, Geschlechterzugehörigkeit, beruflichen Qualifikation, regionalen und lokalen Identitäten. Eine Reduktion von Menschen auf nationale Herkunftsgruppen verhindert, diese komplexen Zugehörigkeiten als Ausdruck moderner Gesellschaften wahrzunehmen. Sie ignoriert die Dynamik unserer durch Vielfalt geprägten Gesellschaft. Sie baut zudem in der Wahrnehmung eine Dichotomie von „Wir und die anderen“ auf, die den Boden für Ausgrenzung und Diskriminierung bereitet.

Migration ist ein zentrales gesellschaftspolitisches Schlüssel- und Querschnittsthema, das darauf ausgerichtet sein muss, die gleichberechtigte Teilhabe von eingewanderten Menschen an allen kulturellen, sozialen, wirtschaftlichen und politischen Ressourcen unserer Gesellschaft sicherzustellen. Mit diesem Ziel ist eine nicht unerhebliche gesellschaftliche Herausforderung und notwendige Anpassungsleistung in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen verbunden. Davon betroffen sind individuelle Wahrnehmungs- und Deutungsmuster, Institutionen mit den dazugehörigen Prozessen und Praktiken, übergeordnete Strukturen also Gesetzgeber Bund und Länder, Verbände, Sozialpartner und die gesamtgesellschaftliche Ebene.

Migration wird in der öffentlichen Wahrnehmung nach wie vor eher als Problem denn als Potenzial begriffen – das muss sich ändern. Von der Akzeptanz gesellschaftlicher Vielfalt, der interkulturellen Öffnung der Institutionen, aber auch der Bereitschaft und Diskursfähigkeit der Gesellschaft Konflikte im Kontext von Migration konstruktiv zu lösen, wird die Tragfähigkeit der Integrations- und Zuwanderungspolitik abhängen.

Eine zukunftsfähige Migrations- und Integrationspolitik ist am Leitbild der Inklusion auszurichten. Inklusion wendet sich der Heterogenität von Gruppierungen und Vielfalt von Personen positiv zu, beansprucht Chancengleichheit für alle Individuen und schafft die Möglichkeit an sämtlichen Lebensbereichen teilzuhaben, ungeachtet von Zuordnungen wie Geschlecht, sozialer Herkunft, Religion, kultureller oder ethnischer Herkunft, Alter, physischen

» DAS KONZEPT EINER „MEHRHEITSGESELLSCHAFT“, IN DIE SICH „MINDERHEITEN“ INTEGRIEREN MÜSSEN, IST NICHT MEHR ZEITGEMÄSS.«

oder psychischen Befähigungen sowie sexueller Orientierung. Eine inklusive Politik setzt auf eine Abkehr von Defiziten hin zu einer Chancenorientierung und muss dafür Sorge tragen, Angebote der Anerkennung und Teilhabe zu organisieren. Bisher ist die Inklusionsdebatte vor allem in Bezug auf die Partizipation von Menschen mit Behinderungen geführt worden, dies greift jedoch zu kurz. Inklusion zielt auf die gleichberechtigte Partizipation aller Bürgerinnen und Bürger.

Damit geht ein Perspektivwechsel der Integrations- und Migrationspolitik einher, es geht nicht um integrative Rezepte für einzelne Zielgruppen, sondern um die Gestaltung von gesellschaftlicher Partizipation insgesamt. Aus dieser Perspektive kann die unzureichende Teilhabe einzelner gesellschaftlicher Gruppen nicht als individuell mangelnde Integrationsleistung verstanden werden, sondern sie weist auf die Barrieren in den Regelstrukturen hin, die es zu verändern gilt. Das Konzept einer „Mehrheitsgesellschaft“, in die sich „Minderheiten“ integrieren müssen, ist nicht mehr zeitgemäß. Stattdessen muss die Gesamtgesellschaft die Verantwortung übernehmen. Inklusion vertritt die Perspektive des Abbaus von Diskriminierungen und des Zugangs zu Ressourcen. Dies betrifft letztlich alle gesellschaftlichen Bereiche, jedoch kommt der gleichberechtigten Teilhabe am Arbeitsmarkt eine besondere Bedeutung zu, da eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration die wesentliche Voraussetzung für die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe ist.

Die inklusive Gesellschaft ist dabei nicht nur eine Chance sondern auch eine Herausforderung für die

Gesellschaft, Inklusion setzt für alle hier lebenden und neu zuwandernden Menschen Öffnung und Offenheit für die hiesige Gesellschaft und Kultur voraus. Inklusion, wie sie hier verstanden wird, bedeutet kein Nebeneinander in Parallelgesellschaften sondern ein gegenseitiges aufeinander zugehen, das die Gesamtgesellschaft bereichert. Die Gesamtgesellschaft steht in der Verantwortung Brücken zu bauen, Anreize zu schaffen und gegenseitiges Verständnis zu fördern. Gleichermaßen sollten sich Migrantinnen und Migranten aktiv an der Gestaltung einer inklusiven Gesellschaft beteiligen.

Als rohstoffarmes Land basiert der Wohlstand Deutschlands auf den Kompetenzen und Potenzialen der in Deutschland lebenden Menschen. Es kann sich weder leisten, inländische Potenziale zu vergeuden noch potenzielle Zuwanderinnen und Zuwanderer nicht willkommen zu heißen. Die Voraussetzungen für eine Willkommens- und Wertschätzungskultur, die sich am Leitbild einer inklusiven Gesellschaft ausrichtet, sind nicht nur eine gesellschaftliche Verpflichtung, sondern angesichts der demografischen Entwicklung auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit, um Wohlstand zu erwirtschaften und wettbewerbsfähig zu bleiben. Diese Aufgabe verlangt Einsatz und Engagement von vielen Akteuren in Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft.

WILLKOMMENS- UND WERTSCHÄTZUNGSKULTUR – mehr als Fachkräftesicherung

01

„Willkommenskultur“ zielt auf das Leitbild einer weltoffenen, wertschätzenden und vielfältigen deutschen Gesellschaft. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist Deutschland auf Zuwanderung dringend angewiesen. Ohne Zuwanderung und bei konstanter Erwerbsquote wird das Arbeitskräftepotenzial bis 2025 um ca. 6,5 Mio. Menschen abnehmen, was mit erheblichen Risiken für die Leistungsfähigkeit unserer Wirtschaft und Sozialsysteme verbunden ist (IAB 2011). Die Prognosen verdeutlichen, dass Deutschland – neben anderen Maßnahmen zur Aktivierung des Arbeitskräftepotenzials – auf eine nachhaltige Nettozuwanderung von mindestens 200.000 Menschen (Helmrich et al 2012) pro Jahr angewiesen ist. Um das Erwerbspersonenpotenzial auf dem gegenwärtigen Niveau zu halten, wäre sogar eine Nettozuwanderung von 400.000 Menschen notwendig (Brücker 2013). Deutschland hat mittlerweile eines der liberalsten Einwanderungsgesetze. Um für Zugewanderte nachhaltig attraktiver zu sein und beim internationalen Wettbewerb um die besten Köpfe konkurrieren zu können, braucht es neben den erfolgten gesetzlichen Neuregelungen eine Willkommens- und Wertschätzungskultur, die Migration als positiv, gewinnbringend und selbstverständlich betrachtet.

Deutschland verzeichnet seit 2010 wieder positive Wanderungssalden. Im Jahr 2012 wanderten mit rund 1,08 Millionen – so viele Menschen wie seit 1995 nicht mehr – nach Deutschland ein. Das Gros der Zugewanderten migriert im Rahmen der EU-Freizügigkeit aus EU-Ländern, vor allem aus Polen, Rumänien, Bulgarien, Italien, Griechenland und

Spanien, die von der Wirtschafts- und Finanzkrise besonders betroffen sind. Mit der Migration nach Deutschland ist für diese Menschen die Hoffnung auf Beschäftigung und berufliche Perspektiven verbunden. Ziel eines europäischen Arbeitsmarktes ist die Mobilität, deshalb ist es durchaus möglich und normal, dass diese jungen Europäerinnen und Europäer wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren, oder auch in einem anderen EU-Land eine Beschäftigung suchen. Durch die Wanderungsbewegungen in der EU allein ist daher das Fachkräfteproblem nicht zu lösen, stehen doch die meisten europäischen Länder mit der Alterung ihrer Bevölkerungen vor ähnlichen demografischen Herausforderungen. Es bedarf der Zuwanderung aus Drittstaaten.

Die Struktur der Zuwanderung nach Deutschland hat sich im vergangenen Jahrzehnt grundlegend verändert. Die gegenwärtigen Einwanderinnen und Einwanderer sind gut qualifiziert: Fast die Hälfte sind Akademikerinnen und Akademiker, sie sind im Durchschnitt besser qualifiziert und jünger als die in Deutschland lebende Bevölkerung. Daraus ergeben sich erhebliche Gewinne für den Sozialstaat in Deutschland (Brücker 2013). Auch die Formen der Migration werden vielfältiger: Neben der klassischen Migration, der Ausreise aus einem Land und Einreise mit längerfristiger Perspektive in ein anderes Land, wie sie für die Arbeitsmigration in der Vergangenheit gekennzeichnet war, nehmen andere Formen der Migration zu, wie Pendelwanderung, zirkuläre und temporäre Wanderung, Alters- und Weiterwanderung. Deutschland und die EU müssen sich auf diese neuen Formen der Migration einstellen.

» „WILLKOMMENS- UND WERTSCHÄTZUNGSKULTUR“ ZIELT AUF DAS LEITBILD EINER WELTOFFENEN, WERTSCHÄTZENDEN UND VIELFÄLTIGEN DEUTSCHEN GESELLSCHAFT.«

1.1 VISION UND ZIEL

Damit der paradigmatische Wechsel zu einer Migrationsgesellschaft gelingt und Zuwanderung von einer Willkommens- und Wertschätzungskultur getragen wird, sind Veränderungen auf mehreren Ebenen notwendig. Aus Sicht der im Förderprogramm IQ tätigen Ländernetzwerke und Fachstellen sind dabei folgende Grundsätze leitend:

Deutschland ist ein attraktives Einwanderungsland, das offen ist für verschiedene Einwanderungsgruppen und für Zuwandernde mit unterschiedlichen Migrationsgründen. Willkommens- und Wertschätzungskultur adressiert nicht nur Arbeitsmarktzuwanderinnen und -zuwanderer sondern auch an Zuwanderinnen und Zuwanderer, die aus humanitären Gründen oder im Zuge einer Familienzusammenführung einwandern. Willkommenskultur darf deshalb nicht auf die notwendige Gewinnung von hochqualifizierten Fachkräften verengt werden.

Willkommens- und Wertschätzungskultur schließt bereits länger in Deutschland lebende Migrantinnen und Migranten gleichermaßen ein. Die Wahrnehmung der Willkommenskultur in Deutschland hängt maßgeblich von der Lebens- und Arbeitssituation der hier lebenden Menschen ab. Nicht die Gründe der Migrationsbewegung sind wichtig, sondern wie man die Stärken jedes Einzelnen wahrnehmen, weiterentwickeln und nutzen kann. In der Vision für eine zukünftige Gesellschaft ist der gleichberechtigte Zugang zu allen Regelsystemen für Migrantinnen und Migranten in Deutschland gegeben. Qualifizierte Informations- und Beratungsangebote sind flächendeckend vorhanden. Fehler der 1960er Jahre bei der Anwerbung von „Gastarbeiterinnen“ und „Gastarbeiter“ werden ver-

mieden. Willkommens- und Wertschätzungskultur trägt dazu bei, Diversität zu fördern und Diskriminierung zu verhindern. Die Arbeitsmarktintegration erfolgt qualifikationsadäquat. Gegen unterwertige und illegale Beschäftigung werden geeignete Maßnahmen ergriffen.

Es ist von zentraler Bedeutung, dass im Sinne einer inklusiven Arbeitsmarktpolitik die Bevölkerung in Deutschland, alle Akteure sowie Strukturen und Institutionen in Wissenschaft, Wirtschaft, Politik, Verwaltung und Verbänden offen sind. Die Verantwortlichen nehmen ihre jeweilige Aufgabe wahr und schaffen geeignete Strukturen und Angebote für eine Willkommenskultur:

- Der Bund für die aktive Anwerbung ausländischer Fachkräfte, die Bereitstellung aller relevanten Informationen und Angebote für die Phase der Vor- und Erstintegration sowie für die Schaffung der gesetzlichen Rahmenbedingungen;
- die Länder und Kommunen für regional verankerte Konzepte und Maßnahmen v.a. im Bildungsbereich sowie für regional vernetzte Informations- und Beratungsangebote;
- die Unternehmen für die Entwicklung betrieblicher interkultureller Kompetenzen und die Vermittlung der deutschen Sprache im Arbeitsumfeld sowie für die Erstorientierung am Arbeitsplatz;
- die Medien als zentrale Akteure zur Meinungsbildung und im Sinne der Inklusion als Verantwortliche einer ausgewogenen Berichterstattung.

1.2 WEGE ZUM ZIEL

Willkommenskultur kann nicht verordnet werden. Unser Land wird glaubwürdig und attraktiv, wenn Menschen, Institutionen, Behörden und Unternehmen diese Haltung im politischen und alltäglichen Handeln leben. Empfehlenswert ist deshalb:

▪ Angebote der Vorintegration verbessern

Um die Attraktivität von Deutschland als Zielland für internationale Fachkräfte zu erhöhen, braucht es qualifizierte Information und Beratung bereits im Vorfeld der Migration. Potenzielle Einwanderinnen und Einwanderer benötigen Informationen, um eine realistische Einschätzung ihrer Arbeitsmarktchancen und der Lebensbedingungen vornehmen zu können. Neben dem zentralen Portal der Bundesregierung „make it in Germany“ müssen die liberalen Einwanderungsregelungen im Ausland offensiv kommuniziert werden. Dazu müssen für potenzielle Zuwanderinnen und Zuwanderer relevante Institutionen vor Ort, wie Goethe-Institute, Botschaften und Außenhandelskammern über aktuelle Kenntnisse des Zuwanderungsrechts verfügen. In den wichtigsten Herkunftsländern sollten Informationsstellen geschaffen werden, die über die Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland qualifiziert beraten. Träger von Angeboten der Vorintegration insbesondere von Deutschsprachangeboten im Ausland sollten mit Trägern von Informations- und Beratungsangeboten in Deutschland eng zusammenarbeiten, um eine lückenlose Unterstützung sicherzustellen. Migration muss mit Integration verbunden sein.

▪ Informations- und Beratungsangebote aufbauen und vernetzen

Neuzugewanderte benötigen qualifizierte Informations- und Beratungsangebote zum Arbeitsmarkt aber auch zu allen anderen Lebensbereichen wie beispielsweise dem Zuzug der Familien, der Suche nach einem Kitaplatz oder einer Schule und geeigneten Wohnung. Hierzu sind flächendeckende Beratungszentren bzw. „One-Stop-Shops“ eine gute Option für eine Erstorientierung in Deutschland. Ausländerbehörden als wichtige Anlaufstellen für Zugewanderte sollten sich zu Willkommenszentren weiterentwickeln. Die neuen Serviceleistungen zur Umsetzung einer Willkommens- und Wertschätzungskultur sollten einer Qualitätssicherung unterliegen, die Diskriminierung verhindert. Dabei sollten die Integrationsangebote sinnvoll ineinandergreifen. Die Träger der Angebote – staatliche und nicht staatliche – sollten dem Leitbild der Willkommenskultur verpflichtet sein und sich um die Optimierung ihrer Angebote und gute Vernetzung bemühen und mit Migrantencommunities und deren Interessenvertretungen zusammenarbeiten.

▪ Angebote zum Erwerb der deutschen Sprache in allen Lebensbereichen ausbauen und Mehrsprachigkeit als Kompetenz wahrnehmen

Die deutsche Sprache stellt insbesondere für neu zugewanderte Migrantinnen und Migranten in vielen Fällen eine zu hohe Hürde im Prozess der Arbeitsmarktintegration dar. Dies zeigt sich bereits in den Phasen der Vor- und Erstintegration: Der Einsatz mehrsprachiger Beratungs- und Informationsangebote (insb. in der globalen Sprache Englisch) kann die Ankunft wesentlich erleichtern. Bei den darauffolgenden Schritten wie z.B. von qualitativ weiterentwickelten Integrationskursen werden mehr Möglichkeiten benötigt, die Sprache im Qualifizierungs- und Arbeitskontext („on the job“) zu erlernen. Gleichzeitig soll auch die Mehrsprachigkeit, über die viele Migrantinnen und Migranten verfügen, als Mehrwert erfasst und genutzt werden. Sie ist für eine multiethnische Gesellschaft und für eine exportorientierte Wirtschaft von großer Bedeutung. Gleichzeitig bleibt das zügige Erlernen der deutschen Sprache der zentrale Schlüssel der Teilhabe. Dies gilt

für die zuwandernden Fachkräfte wie auch für ihre Familienangehörigen einschließlich ihrer Kinder. Angebote für Familienangehörige, die möglicherweise zunächst keine Arbeitsmarktintegration anstreben, sind auszubauen und die Familien gezielt mit Förderangeboten zu adressieren. Dies ist für den Bildungserfolg der Kinder entscheidend. Darüber hinaus müssen an Schulen und in Kindertagesstätten die Angebote gezielter Sprachbildung frühzeitig einsetzen und deutlich ausgebaut werden.

▪ Potenziale nutzen – Kompetenzen sichtbar machen

Mit dem Anerkennungsgesetz wurde ein wichtiges Instrument für die verbesserte Bewertung und Nutzung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen geschaffen. Gleiches gilt für die Landesanererkennungsgesetze für die landesrechtlich geregelten Berufe. Hier gilt es einen möglichst einheitlichen Vollzug sicherzustellen. Zusätzlich müssen bedarfsgerechte und flexible Anpassungs- und Nachqualifizierungsangebote geschaffen werden, um eine bessere Verwertung vorhandener Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen. Zudem muss die Durchlässigkeit zwischen hochschulischen, fachschulischen und Abschlüssen der dualen Berufsausbildung verbessert werden. Neben der besseren Nutzung, Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit formaler Qualifikationen, sollten künftig auch informelle, nicht- und non-formale Kompetenzen besser erfasst, nutzbar gemacht und/oder formalisiert werden.

▪ Zugewanderte vor illegaler Beschäftigung und Diskriminierung schützen

Zugewanderte kennen sich mit den Strukturen des Arbeitsmarktes und arbeitsrechtlichen Standards häufig nicht aus und sind daher besonders gefährdet, aufgrund der mangelnden Kenntnisse ihrer Rechte und einer geringen Verhandlungsmacht systematisch ausgenutzt zu werden. In einigen Branchen, wie dem Baugewerbe, der Gebäudereinigung, der Schlachtindustrie, in den Pflegeberufen und im Hotel- und Gaststättengewerbe ist diese Gefahr besonders groß (Dälken 2012). Dies ist besonders der Fall bei entsendeten Beschäftigten, (Schein-) Selbständigen und grenzüberschreitenden Leiharbeiterinnen und -arbeitern. Dort müssen spezifische Beratungsangebote vorgehalten und rechtsstaatliche Möglichkeiten genutzt werden.

▪ Deutschland für ausländische Studierende attraktiver machen

Für international Studierende gewinnen deutsche Hochschulen an Attraktivität. Längst nicht alle ausländischen Absolventen, die sich vorstellen können nach dem Studium in Deutschland zu bleiben, gelingt das. Um ausländische Studierende als potenzielle Fachkräfte zu gewinnen, müssen die Angebote an Hochschulen zum Erwerb der deutschen (Wissenschafts-)Sprache deutlich weiterentwickelt werden. Informations- und Beratungsangebote zum Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt – in eine abhängige Beschäftigung oder in die berufliche Selbstständigkeit sollten den Studierenden bereitgestellt werden.

▪ Zwischenstaatliche Abkommen fördern

Migration hat Auswirkungen auf die Herkunftsländer. Damit die Fachkräfteanwerbung nicht zu Nachteilen für die Herkunftsländer führt, sollte die Zuwanderungssteuerung verstärkt mit entwicklungspolitischen Aspekten verknüpft werden. Faire Vereinbarungen mit den Herkunftsländern helfen Brain Drain Effekte zu vermeiden und können entwicklungspolitische Komponenten berücksichtigen. Mit solchen Abkommen wird auch den veränderten Wanderungsbewegungen mit der Zunahme von temporären und zirkulären Wanderungen Rechnung getragen.

(MANAGING) DIVERSITY – Der Umgang mit Vielfalt in einem inklusiven Arbeitsmarkt

02

Diversity und Inklusion als neue Leitziele der Arbeitsmarktpolitik tragen zu einem Perspektivwechsel bei, sie wenden sich von den defizitorientierten Traditionslinien in der Integrationspolitik ab hin zu einem kompetenz- und potenzialorientierten Verständnis von Vielfalt als Chance für Gesellschaft, Wirtschaft und jede Einzelne und jeden Einzelnen. Diversity Management wird als umfassende Strategie verstanden, um die gleichberechtigte Teilhabe aller zu stärken und einen inklusiven Arbeitsmarkt zu erreichen. Nicht nur der oder die Einzelne ist für

2.1 VISION UND ZIEL

Ein inklusiver Arbeitsmarkt zeichnet sich dadurch aus, dass es keine in der Person liegenden Hindernisse geben kann, die den Zugang zum Arbeitsmarkt behindern. Politik und Wirtschaft stehen in der Verantwortung, rechtliche und strukturelle Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass eine gelingende Teilhabe am Arbeitsmarkt nicht mehr vor allem von der individuellen „Integrationsfähigkeit“ abhängt, sondern im Sinne des Inklusionsansatzes strukturell verankert und erzielt werden kann. Zielpunkt ist ein Arbeitsmarkt, der niemanden zurücklässt und in dem alle ihre individuellen Potenziale und Fähigkeiten voll entfalten und einbringen können.

Auf einem inklusiven Arbeitsmarkt ist Vielfalt die Normalität. Institutionen, Unternehmen und Individuen haben ihre Kompetenz, mit Differenz

die erfolgreiche Integration verantwortlich, sondern auch Organisationen und gesellschaftliche Institutionen müssen sich für eine gemeinsame Teilhabe einsetzen. Im Sinne einer inklusiven Gesellschaft als Leitbild ist Diversity Management für alle Institutionen und Organisationen von Bedeutung. Mit dem Fokus auf die Arbeitsmarktintegration tragen die öffentlichen Arbeitsmarktdienstleister, d.h. die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter, eine besondere Verantwortung.

umzugehen entwickelt, sie ist in allen Institutionen verankert und mit angemessenen Ressourcen ausgestattet. Die Haltung von Institutionen und Individuen hat sich geändert hin zu einer Kultur der Verantwortung und Multiperspektivität. Die Verunsicherung über Fremdheit kann thematisiert und reflektiert werden, Mechanismen der gesellschaftlichen Selbstreflexion sind hierfür etabliert. Die Ängste und Spannungsfelder, die die Umsetzung von Diversity in der Gesellschaft mit sich bringt (Entstehen neuer Konkurrenzen, Verlust von Privilegien, mehr Wettbewerb...), können im Sinne einer solidarischen Gesellschaft dynamisch bewältigt und aufgelöst werden. Das öffnet über die Unterschiede hinaus den Blick auf Gemeinsamkeiten als Basis des Zusammenarbeitens.

» ZIELPUNKT IST EIN ARBEITSMARKT, DER NIEMANDEN ZURÜCKLÄSST UND IN DEM ALLE IHRE INDIVIDUELLEN POTENZIALE UND FÄHIGKEITEN VOLL ENTFALTEN UND EINBRINGEN KÖNNEN.«

2.2 WEGE ZUM ZIEL

Um die Leitziele Diversity und Inklusion auf dem Arbeitsmarkt umzusetzen, bestehende Barrieren abzubauen und die Chancen der Vielfalt zu gestalten, sind verschiedene Maßnahmen auf der individuellen, institutionellen, strukturellen und gesamtgesellschaftlichen Ebene notwendig.

▪ Öffentliche Institutionen interkulturell öffnen und inklusionsgerecht gestalten

Die Merkmale der Partizipation und Inklusion sollten sich in den Institutionen der öffentlichen Verwaltung ausdrücken. Sie haben eine Vorbildfunktion, die sie stärker wahrnehmen müssen. Dieses Ziel wird über zwei Wege erreicht: zum einen durch die direkte Aufnahme von Migrantinnen und Migranten in die Belegschaft, zum anderen durch Prozesse interkultureller Öffnung dieser Einrichtungen. Interkulturelle Schulungen sind dafür ein wichtiges Instrument der Sensibilisierung, sie reichen jedoch nicht aus, um nachhaltige Veränderungen zu bewirken, denn sie durchdringen die Strukturen nicht und lassen das Leitbild der Organisation weitgehend unberührt.

Interkulturelle Öffnung und Diversity Management sind langfristig angelegte Querschnittskonzepte, die nur dann erfolgreich gestaltet werden können, wenn die gesamte Organisationskultur in einem tiefgreifenden Organisationsentwicklungsprozess durchdrungen und verändert wird. Ein geeigneter erster Schritt in einem Organisationsentwicklungsprozess ist die umfassende Bestandsaufnahme durch einen Diversity- oder Kulturfair-Check. Im Weiteren sind regelmäßig stattfindende (moderierte) Reflexionen zur Vielfalt in Leitbildern durchzuführen. Für einen erfolgreichen Umsetzungsprozess sind Prozessverantwortliche zu benennen, die mit entsprechenden finanziellen, personellen, zeitlichen und institutionellen Ressourcen ausgestattet sind. Dies kann etwa durch die Benennung eines/einer Diversity-Beauftragten oder -lotsen oder die Einrichtung einer AG oder Steuerungsgruppe „Diversity“ erfolgen. In Arbeitsmarktinstitutionen sollten analog zu den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) verbindlich auch Migrations- oder Integrationsbeauftragte eingerichtet werden.

Die Veränderungen auf institutioneller Ebene müssen strukturell abgesichert werden, um langfristig wirksam zu sein und damit dauerhaften Fortschritt zu ermöglichen. Geregelt Zertifizierungsverfahren und -stellen können dazu beitragen interkulturelle Organisationsentwicklung zu etablieren.

▪ Diversitykompetenz in Unternehmen fördern

Unternehmen leisten einen entscheidenden Beitrag zur Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten. Unternehmen profitieren von diversen Belegschaften. Während große Unternehmen Diversity Management vielfach bereits organisatorisch verankert haben, verfügen kleine und mittelständische Unternehmen (KMU)

teils nicht über das nötige Know-how und Ressourcen. Qualifizierte Beratungsangebote, good practice aber auch Anreize sollten KMU bei ihrer interkulturellen Öffnung sowie bei Auswahl und Management von diverssem Personal unterstützen. Strukturell sollte Diversity-Kompetenz als ein verbindliches Element in die berufliche Aus- und Weiterbildung aufgenommen werden.

▪ **Diversity öffentlich machen**

Arbeitsmarktinstitutionen, Verwaltungen und Unternehmen sollten ihren Einsatz für mehr Vielfalt und Inklusion auch im Handeln nach außen deutlich machen. So kann z.B. durch eine gezielte Ansprache von potenziellen Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund, der Beteiligung an Anwerbe- und Informationskampagnen oder der Berücksichtigung von Diversity bei der Auftragsvergabe eine positive Signalwirkung in der Öffentlichkeit entstehen.

▪ **Diskriminierung offen legen und bekämpfen**

Migrantinnen und Migranten erfahren Diskriminierungen in vielen Lebensbereichen, auch beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Individuelle und strukturelle Diskriminierung von Zugewanderten, die deren qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration erschweren bzw. verhindern, sollten thematisiert und offen gelegt werden. Die Antidiskriminierungsarbeit sollte mittels einer adäquaten regionalen Infrastruktur (z.B. Antidiskriminierungsstellen) flächendeckend umgesetzt und verankert werden. Relevante Aufgaben sind dabei die Unterstützung von Betroffenen, die Schulung von öffentlichen Behörden, die Konzeptionierung und Umsetzung gezielter positiver Maßnahmen. Es ist besonders wichtig, die Sensibilität von Behörden und Arbeitgebern zu erhöhen, damit sie auch unterschwellige, unbeabsichtigte Diskriminierungsmechanismen erkennen können.

▪ **Gesamtgesellschaftlichen Diskurs fördern**

Damit eine Haltung der Wertschätzung gegenüber einer durch Vielfalt geprägten Gesellschaft gefördert wird und Fähigkeiten für den Umgang mit Differenz erworben werden, ist ein gesamtgesellschaftlicher Diskurs über Vielfalt und Zugehörigkeit notwendig. In dem Diskurs können aktuelle Entwicklungen, die Chancen aber auch negativen Erfahrungen und Befürchtungen aus allen Gesellschaftsteilen aufgegriffen, diskursiv und konstruktiv reflektiert werden. Dafür werden fundierte, fachliche Impulse benötigt aber auch reale Räume für Diskussion und Reflexion sowie eine sachgerechte und faire Berichterstattung in den Medien.

Hier sind verschiedene Ansätze und Maßnahmen denkbar, wie Bürgerforen auf kommunaler Ebene (Organizing Community), die gezielte Förderung wissenschaftlicher Arbeiten (Haus- und Abschlussarbeiten in Schule, Ausbildung und Studium) zum Thema Vielfalt und Inklusion. Den Medien kommt eine besondere Bedeutung zu. Eine seriöse und differenzierte Öffentlichkeitsarbeit muss gefördert werden und fachlich fundierte Impulse sollten gezielt in Gremien aller Bereiche aber auch in gängige publikumswirksame Formate, z. B. Talkshows eingebracht werden.

▪ **Sozialraumorientierung**

Inklusion bedeutet auch, die tradierte Orientierung auf eine bestimmte Klientel sowie spezifische Einrichtungen und Dienste für diese zugunsten einer Gemeinwesenarbeit im Stadtteil und in der Gemeinde aufzugeben. Um eine einschränkende Zielgruppenorientierung zu vermeiden, sollten Hilfe- und Unterstützungssysteme daher so umgebaut werden, dass sie sich an den Interessen aller Menschen orientieren.

03 NETZWERKE IN EINER INKLUSIVEN GESELLSCHAFT

Die Bedeutung und Durchschlagskraft von Netzwerken wird heute nicht mehr in Frage gestellt. Viele Programme, die seitens der Europäischen Union und der nationalen Regierungen im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik aufgelegt werden, verfolgen die Idee, dass Politik- und Programmziele durch eine Vernetzung von Akteuren und Angeboten besser erreicht werden. Netzwerke haben sich als festes und verbindliches Element der Politik und der Praxis durchgesetzt. Das Arbeiten in Netzwerken verspricht, dass durch die Zusammenführung unterschiedlicher Kompetenzen, Handlungsansätze und Ressourcen, gesellschaftliche Ziele besser erreicht werden können. Besser deshalb, weil einzelne Akteure mit eingeschränkten Zuständigkeiten nicht alleine komplexe Aufgaben erledigen können.

Ausgerichtet am Leitbild der Inklusion können Netzwerke einen substanziellen Beitrag zur Entwicklung von Willkommenskultur und dem Aufbau von Diversity-Kompetenzen leisten:

▪ Netzwerke stellen Beteiligung von jenen Gruppen, die selbst Adressat der Netzwerkarbeit sind. Aus der Perspektive des Förderprogramms IQ sind dies Migrantinnen und Migranten und deren Interessengruppierungen, die als wichtiger Akteur in der Netzwerkstruktur aktiv werden.

▪ Auf der strukturellen Ebene wird über die Beteiligung ein Ziel der inklusiven Gesellschaft selbst erreicht: Netzwerke sollen allen relevanten Akteuren offen und zugänglich sein. Die unterschiedlichsten Akteure sollen Beziehungen zueinander halten und

gemeinsam gesehene Handlungsprobleme bearbeiten.

▪ Die Netzwerkarbeit zielt auf die passgenaue und zeitnahe Verzahnung unterschiedlicher Angebote und Integrationsleistungen im Sinne einer Prozesskette. Dadurch wird vermieden, dass sich die Adressaten der Netzwerkarbeit, hier die arbeitssuchenden Migrantinnen und Migranten, nicht unnötig in Warteschleifen bewegen oder mehrfach gleichartige Angebote durchlaufen. Insbesondere für die Zielgruppe der Neuzugewanderten besteht aktuell ein erheblicher Bedarf an qualifizierten Angeboten, die in zunehmendem Maße individualisiert zu entwickeln und sinnvoll zu vernetzen sind.

▪ Durch einen regelmäßigen Austausch der Netzwerkteilnehmer über den aktuellen Arbeitsstand und die konkreten Leistungen der Netzwerkmitglieder findet ein gemeinsamer Lernprozess statt. Die beteiligten Akteure erweitern dadurch ihre interkulturelle Kompetenz, professionalisieren und optimieren ihre Angebote. Regionale Unterschiede die es im Hinblick auf die Inklusion von Zugewanderten zum Beispiel im Stadt-Land oder West-Ostdeutschland-Vergleich gibt, werden so transparent und können für die Entwicklung von Strategien und Konzepten fruchtbar gemacht werden.

▪ Netzwerke lernen von Netzwerken, sowohl was Inhalte als auch Funktionsweise und Strukturen betreffen. Netzwerke in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik profitieren also von Strukturen und Ergebnissen, die in angrenzenden Politik- und Praxis-

bereichen aufgebaut und erarbeitet wurden. Beispiele finden sich in den Netzwerken, die von Migrantinnen und Migranten in den vergangenen Jahren geknüpft und gepflegt wurden, aber auch in Kooperationen von Unternehmern und deren Interessenverbänden.

- Netzwerke tragen dazu bei, dass die eingesetzten Mittel effektiv eingesetzt werden, indem ein kooperativ angelegter Handlungsplan entwickelt, umgesetzt und überprüft wird. Zudem sind Netzwerke flexibler als Organisationen, wenn es darum geht auf neue Anforderungen innovativ zu reagieren. Die Gestaltung einer dynamischen Migrationsgesellschaft, die sich auf unterschiedliche Einwanderungsgruppen und Entwicklungen einstellen muss, kann dadurch effektiv begleitet werden.

Damit Netzwerke tragende Strukturen für eine inklusive Arbeitsmarktpolitik und Willkommenskultur werden können, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Ein Netzwerk ist zunächst eine Verbindung unterschiedlicher Akteure, die gemeinsam an einer Zielerreichung arbeiten. In einem Netzwerk sind öffentliche und private Akteure vertreten, sprich Interessengruppen, staatliche Organisationen mit hoheitlichen Aufgaben, Einzelpersonen, Vereine, Migrantenorganisationen etc.. Netzwerke sind offene soziale Strukturen, die Akteure aufnehmen, die für eine Zielerreichung notwendig sind. Für eine gelingende Netzwerkarbeit muss das Ziel von allen getragen und bearbeitet werden. Es ist eine Entscheidung, die von den (leitenden) Vertretungen der beteiligten Organisationen und Gruppen verbindlich vorgenommen werden, zum Beispiel in Form einer Kooperationsvereinbarung, die die Zusammenarbeit der Netzwerkakteure regelt und verbindlich gestaltet.

Um die Effektivität eines Netzwerkes sicherzustellen, sind Vorkehrungen zu treffen:

- Ein Netzwerk muss gepflegt und gesteuert werden, damit die Zielerreichung nicht dem Zufall über-

lassen bleibt und einem verbindlichen und von allen getragenen Plan folgt. Netzwerke sind nicht hierarchisch organisiert, eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe ist daher wesentlich.

- Netzwerkarbeit ist Chefsache! Die Entscheidung, sich in Netzwerke einzubringen, und der Prozess von Beteiligung und Rückfluss der Netzwerkergebnisse muss von der Leitung der beteiligten Akteure initiiert, begleitet und gefördert werden. Hier wird die Legitimität des Netzwerkes und seiner Arbeit hergestellt sowie seine dauerhafte Tragfähigkeit abgeleitet.

- Die im Netzwerk engagierten Akteure müssen über ausreichende zeitliche Ressourcen verfügen. Netzwerkarbeit soll als ein entscheidendes, qualitätssicherndes Element des eigenen Aufgabenbereichs und Arbeitsauftrags verstanden werden, denn: Erfolgreiches Netzwerken schafft einen Mehrwert für die eigene Praxis.

Inklusiv wirken Netzwerke,

- wenn sich die breite Beteiligung der unterschiedlichsten Akteure in der Vereinbarung, Umsetzung und Bewertung gemeinsamer Handlungsschritte niederschlägt;

- wenn gewährleistet wird, dass die aufgebauten Arbeits- und Kooperationsstrukturen auf Dauer etabliert sind. Denn nur durch Kontinuität eines partizipativen Systems werden die Ziele, die mit einer inklusiven Gesellschaft verbunden sind, erreicht;

- wenn im Zuge einer neuen und stärkeren Zuwanderung spezifische Angebote und Hilfeleistungen entwickelt und bereitgestellt werden, die die Einbindung der Menschen sowohl in den Arbeitsmarkt als auch das gesellschaftliche Leben garantieren.

Netzwerke in diesem Sinne sind ein Strukturmerkmal einer inklusiven Gesellschaft.

» NETZWERKE HABEN SICH ALS FESTES UND VERBINDLICHES ELEMENT DER POLITIK UND DER PRAXIS DURCHGESETZT. DAS ARBEITEN IN NETZWERKEN VERSPRICHT, DASS DURCH DIE ZUSAMMENFÜHRUNG UNTERSCHIEDLICHER KOMPETENZEN, HANDLUNGSANSÄTZE UND RESSOURCEN, GESELLSCHAFTLICHE ZIELE BESSER ERREICHT WERDEN KÖNNEN. BESSER DESHALB, WEIL EINZELNE AKTEURE MIT EINGESCHRÄNKTEN ZUSTÄNDIGKEITEN NICHT ALLEINE KOMPLEXE AUFGABEN ERLEDIGEN KÖNNEN.«

LITERATURVERZEICHNIS

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2013): Willkommenskultur in Deutschland, Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage in Deutschland. Gütersloh. URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-F3A7F35A-EBF9DCB2/bst/xcms_bst_dms_37165_37166_2.pdf

Brücker, Herbert (2013): Auswirkungen der Einwanderung auf Arbeitsmarkt und Sozialstaat: Neue Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für die Einwanderungsgesellschaft. Hrsg.: Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-2A5C2FD7-9825CE24/bst/xcms_bst_dms_37927_2.pdf

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2013): Willkommens- und Anerkennungskultur – Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiel Abschlussbericht Runder Tisch Aufnahmegesellschaft. Nürnberg

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.) (2014): Migrationsbericht 2012. Nürnberg

Dälken, Michaela (2012): Grenzenlos faire Mobilität? Zur Situation von mobilen Beschäftigten aus den mittel- und osteuropäischen Staaten. Hrsg.: Projekt Faire Mobilität des DGB Bundesvorstandes, DGB Bezirk Berlin Brandenburg, Berlin

Fachstelle Diversity Management im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (Hrsg.) (2013): Willkommenskultur (und Anerkennungskultur), Hintergrund, Diskussion und Handlungsempfehlungen. Arbeitspapier 02/2013. München. URL: http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03_Diversity_Management/2013_FS_DiM_Arbeitspapier_Willkommenskultur.pdf

Filsinger, Dieter et al. (2013): Perspektivenwechsel in der Einwanderungsgesellschaft Deutschland – Grundlagen für eine neue Migrations- und Integrationspolitik. In: WISO Diskurs, Oktober 2013. Hrsg.: Gesprächskreis Migration und Integration der Friedrich Ebert Stiftung, Bonn

Helmrich, Robert et al. (2012): Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel – Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektion bis 2030. In: BIBB Report 18/12, Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Hinz, Andreas (2009): Aktuelle Erträge der Debatte um Inklusion – worin besteht der ‚Mehrwert‘ gegenüber Integration? Vortrag auf dem Kongress „Enabling Community“ der Evangelischen Stiftung Alsterdorf und der Katholischen Fachhochschule für Soziale Arbeit Berlin am 18. – 20. Mai 2009. URL: http://www.nrw-eineschule.de/sites/default/files/Hinz_Aktuelle_Ertraege_der_Debatte_um_Inklusion.pdf

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.) (2011): Strategien entwickeln, Potenziale nutzen – Fachkräftebedarf: Angebot an Arbeitskräften wird knapper. IAB Stellungnahme 02/2011. Nürnberg

Ludwig, Michaela; Schwarz, Inga; Weiß, Birte (2010): Mit Recht zu Qualifizierung und Arbeit! Handlungsempfehlungen zum Abbau von Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Hrsg.: Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“, Düsseldorf

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hrsg.) (2012): SVR-Integrationbarometer des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Migration und Integration zur Einstellung der Bevölkerung gegenüber Zuwanderung und Integration. Berlin. URL: http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2012/05/SVR_JG_2012_Barometer.pdf

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hrsg.) (2013): SVR-Migrationsbarometer des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Migration und Integration zur Einstellung der Bevölkerung gegenüber Zuwanderung und Integration. Berlin. URL: http://www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2013/04/SVR_Migrationsbarometer-2013_Zsf..pdf

Schröder, Hubertus; (2013): Inklusion versus Integration – Zauberformal oder neues Paradigma? In: Migration und Soziale Arbeit, 35. Jahrgang 2013, Heft 3, S. 249-255. Hrsg.: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, Frankfurt a.M.

Seibert, Holger; Wapler, Rüdiger (2012): Zuwanderung nach Deutschland – Aus dem Ausland kommen immer mehr Akademiker. IAB Kurzbericht 21/2012. Hrsg.: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Szablewski-Çavuş, Petra (2013): Zugehörigkeit als pädagogische Anforderung. Das Konzept der Inklusion im Kontext von Migration und beruflicher Bildung. Nur Online (eingestellt 2013). URL: http://www.deutscham-arbeits-platz.de/fileadmin/user_upload/PDF/Szablewski_Inklusion_final_29.10.2013.pdf

Wocken, Hans (2009): Inklusion & Integration. Ein Versuch, die Integration vor der Abwertung und die Inklusion vor Träumereien zu bewahren. Manuskript seines Beitrages bei der Integrationsforscher/innen-Tagung in Frankfurt. Frankfurt. URL: <http://www.hans-wocken.de/aktuell.htm>

DAS FÖRDERPROGRAMM „INTEGRATION DURCH QUALIFIZIERUNG (IQ)“

In Deutschland leben rund 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Das entspricht knapp 20 Prozent der Gesamtbevölkerung – Tendenz steigend. Viele Faktoren führen dazu, dass Migrantinnen und Migranten etwa doppelt so stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind wie Erwerbspersonen ohne Migrationshintergrund. Das können wir so nicht hinnehmen.

Auch angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftebedarfs müssen alle Potenziale insbesondere auch von Migrantinnen und Migranten aktiviert werden. Deshalb wurde das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zu einem bundesweiten Programm weiterentwickelt. Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit wurde eine leistungsfähige Struktur aufgebaut, die in allen Bundesländern aktiv dazu beiträgt, die Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund nachhaltig zu verbessern.

Zu den zentralen Aufgaben des Förderprogramms IQ zählt die Unterstützung jener Regelinstitutionen, die für Angebote zur Integration in den Arbeitsmarkt zuständig sind. Dies sind insbesondere die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter, aber auch die Kammern und die regionale Wirtschaft, für die passgenaue Beratungs- und Schulungsangebote entwickelt werden. Das Förderprogramm hat eine Laufzeit von 2011 bis 2014.

DEUTSCHLANDWEIT VOR ORT



- Koordinierungsprojekt (KP IQ)
- Koordinierung der Landesnetzwerke
- Projektstandorte der Landesnetzwerke
- Fachstellen

Alle Kontakte und Ansprechpartner auf www.netzwerk-iq.de

Finanziert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesagentur
für Arbeit

