



# Willkommen in Brandenburg! Arbeitskräfte durch Vielfalt und Qualifikation sichern

Dokumentation der Jahrestagung des IQ Netzwerks Brandenburg  
am 25. November 2014 in Potsdam

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“

## Impressum

### Herausgeber:

IQ Netzwerk Brandenburg  
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit,  
Frauen und Familie des Landes Brandenburg  
Integrationsbeauftragte des Landes  
Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam  
[www.brandenburg.netzwerk-iq.de](http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de)  
[www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)



### Redaktion:

Lena Haselhorst, Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg

### Layout:

Lena Haselhorst, Ministerium für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg

### Fotos:

Titel: © Rawpixel – Fotolia.com  
Andere: IQ Netzwerk Brandenburg/ Peter-Paul Weiler

### Druck:

Print Express Potsdam GmbH

Stand 2015

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



In Kooperation mit:



# Inhalt

Impressum	2
Inhalt	3
Einführung: Willkommen in Brandenburg! Arbeitskräfte durch Vielfalt und Qualifikation sichern.	4
<i>Diana Golze, Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg</i> Grußwort	5
<i>Friederike Alff-Lesser, Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i> Grußwort	7
<i>Sabine Grabow, Koordinatorin des IQ Netzwerks Brandenburg</i> Fachkräftesicherung durch IQ und Vielfalt	9
Organigramm des IQ Netzwerks Brandenburg 2011 – 2014	10
Workshop 1: Fachkräfte aus dem Ausland beschäftigen	12
Workshop 2: Unterstützungsangebote für Betriebe	14
Workshop 3: Gekommen und zu bleiben?! Internationale Studierende in Brandenburg	16
Workshop 4: Hauptsache Arbeitsplatz? Zum Bleiben in Brandenburg braucht es mehr!	18
<i>Sabine Grabow, Koordinatorin des IQ Netzwerks Brandenburg und Dr. Doris Lemmermeier,</i> <i>Integrationbeauftragte des Landes</i> Ausblick und Schlusswort	21
Wir spinnen uns ein Netzwerk	22
Verweise und Publikationen	23

## Willkommen in Brandenburg! Arbeitskräfte durch Vielfalt und Qualifikation sichern

Den Bedarf an qualifizierten Fachkräften auch in Zukunft zu decken, ist eine der zentralen Herausforderungen für Brandenburg. Politik, Verwaltung und Wirtschaft sind gefragt, wenn es darum geht, die Potenziale internationaler Fachkräfte für den brandenburgischen Arbeitsmarkt zu erschließen und diese auch langfristig im Land zu halten.

Seit dem 1. April 2012 gibt es mit dem Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (Anerkennungsgesetz des Bundes) erstmals – unabhängig von der Staatsangehörigkeit – den Rechtsanspruch auf eine individuelle Gleichwertigkeitsprüfung. Das Landesenerkennungsgesetz für die landesrechtlich geregelten Berufe ist seit dem 1. Januar 2014 in Kraft.

Das IQ Netzwerk Brandenburg startete im November 2011, um die Umsetzung dieser Gesetze zu begleiten und die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

In der Förderperiode 2011 – 2014 wurden in neun Teilprojekten

- Personen mit ausländischen Abschlüssen zur Anerkennung beraten,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Jobcentern und Agenturen für Arbeit interkulturell und zum Anerkennungsgesetz fortgebildet,
- Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber und Personalverantwortliche zur Einstellung und Beschäftigung von internationalen Fachkräften sowie zur berufsbezogenen Sprachförderung beraten,
- internationale Studierende über arbeits- und aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen informiert, wie sie nach dem Studium in Brandenburg arbeiten können,
- Selbstständige mit Migrationshintergrund zu betriebswirtschaftlichen und steuerrechtlichen Themen qualifiziert und
- Arbeitsmarktakteure miteinander vernetzt.

Im November 2014 lud das IQ Netzwerk Brandenburg ein, auf der Jahrestagung auf Hermannswerder in Potsdam die Themen des Netzwerks gemeinsam zu diskutieren. Mehr als 100 Gäste aus Arbeitsagenturen und Jobcentern, Kammern, Kommunalverwaltungen, Bildungsträgern, Sprachkursträgern und Unter-

nehmen nutzten diesen Anlass, um sich zu den Fragen auszutauschen, welche Unterstützungsangebote es für Betriebe und Fachkräfte bereits gibt und welche noch benötigt werden, wie internationalen Studierenden der Übergang in den regionalen Arbeitsmarkt gelingt und was getan werden kann, damit Arbeitskräfte dauerhaft in Brandenburg bleiben.

Mit dieser Tagungsdokumentation möchten wir Ihnen die wichtigsten Inhalte und Ergebnisse der Vorträge und Workshops an die Hand geben.

Als IQ Netzwerk Brandenburg möchten wir auch in Zukunft – mit neuen Schwerpunkten – mit Ihnen zusammenarbeiten und eine Vernetzung der Akteure anregen, um die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen viel Freude bei der Lektüre.

### **Kontakt:**

Koordinierung IQ Netzwerk Brandenburg  
Sabine Grabow  
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg  
Referat Migration, Integration  
Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam  
Tel.: (0331) 866-5273  
E-Mail: [sabine.grabow@masgf.brandenburg.de](mailto:sabine.grabow@masgf.brandenburg.de)  
[www.brandenburg.netzwerk-iq.de](http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de)

## Grußwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich, Sie auf der Fachtagung des IQ Netzwerks Brandenburg begrüßen zu dürfen. Das Thema der heutigen Veranstaltung lautet „Willkommen in Brandenburg! Arbeitskräfte durch Vielfalt und Qualifikation sichern“.

Zugewanderte und hier lebende Menschen mit Migrationshintergrund willkommen zu heißen und wertzuschätzen, dies ist ein Grundgedanke, der sich wie ein roter Faden durch das Brandenburger Landesintegrationskonzept zieht. Darin heißt es:

„Interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur bilden die Grundlage für den gesamten Prozess der Integration. Sie nehmen die Aufnahmegesellschaft in den Blick und in die Verantwortung. Durch die Anerkennung von Vielfalt, die Aneignung von interkultureller Kompetenz und den Perspektivwechsel auf die Vorteile der Zuwanderung für das Land Brandenburg kann Integration wesentlich erleichtert werden.“

In diesem Sinne versteht sich das Landesintegrationskonzept als wichtiger Beitrag, ein Klima der Welt-offenheit und Toleranz zu fördern und die Willkommenskultur in Brandenburg weiter zu stärken. Der Titel des Landesintegrationskonzepts, Zuwanderung und Integration als Chance für Brandenburg, ist dabei Programm.

### **Willkommens- und Anerkennungskultur als Grundhaltung**

Was verbirgt sich hinter dem Begriff „Willkommens- und Anerkennungskultur“? Willkommens- und Anerkennungskultur ist zu allererst eine Grundhaltung, die gesellschaftliche Vielfalt wertschätzt. Sie fordert Visionen, Engagement und Tatenkraft auf allen Ebenen der Gesellschaft – angefangen von der interkulturellen Öffnung von Verwaltungen, über eine Diversity-orientierte Personalführung in Unternehmen bis hin zu gelebter Offenheit, Toleranz und vielleicht auch Neugierde bei den Bürgerinnen und Bürgern.

### **Willkommens- und Anerkennungskultur als Notwendigkeit**

Willkommens- und Anerkennungskultur ist aber auch eine Notwendigkeit, für Deutschland und insbesondere für das Land Brandenburg.



Stichwort: demografischer Wandel – sie alle kennen die Zahlen, daher möchte ich an dieser Stelle nur einige wenige nennen:

- 2030 wird Brandenburg zu den zehn Regionen in Europa mit dem höchsten Altersdurchschnitt der Bevölkerung gehören: Das Durchschnittsalter wird dann über 53 Jahre betragen.
- Bis dahin wird die erwerbsfähige Bevölkerung voraussichtlich um 28% zurückgehen.
- Bereits im Jahr 2015 werden rund 12% der Stellen für Akademikerinnen und Akademiker nicht mehr zu besetzen sein.
- Aktuell gelten 13.000 Fachkräftestellen als nicht besetzt.

Vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass ein Perspektivwechsel erforderlich ist. Zuwanderung als Antwort auf die demographische Entwicklung und den Fachkräftemangel ist dabei nicht die alleinige Lösung, doch sie kann einen wichtigen Beitrag leisten. In diesem Zusammenhang steht Brandenburg mit anderen Bundesländern und internationalen Regionen im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte. Eine gelebte Willkommens- und Anerkennungskultur kann daher ein weiteres wichtiges Pfund für die Attraktivität des Landes sein.

Im Land Brandenburg gab es dazu in den vergangenen Jahren schon viele gute Initiativen und Ansätze – beispielweise

- das Brandenburger Fachkräfteportal, das Fachkräfte aus dem Ausland willkommen heißt und eine erste Orientierung zum Leben und Arbeiten in Brandenburg gibt,

- das Welcome-Center in Potsdam oder
- die Willkommens-Agentur Uckermark.

Sie unterstützen und erleichtern das Ankommen vor Ort.

### **Adressaten einer Willkommens- und Anerkennungskultur**

Willkommens- und Anerkennungskultur bezieht sich aber nicht nur auf hochqualifizierte Zugewanderte, sondern richtet sich an alle Menschen mit Migrationshintergrund, auch solche die bereits seit längerer Zeit hier im Land leben. Ihre Potentiale gilt es zu erschließen und zu fördern.

In Brandenburg leben etwa 143.000 Menschen mit Migrationshintergrund – dies entspricht etwa 5% der Brandenburger Bevölkerung. Die größte Gruppe bilden die polnischen Zuwanderinnen und Zuwanderer, gefolgt von Menschen aus der russischen Föderation, aus der Ukraine und Vietnam. Seit einiger Zeit kommen auch viele Flüchtlinge aus Syrien nach Brandenburg - darunter auch viele Hochqualifizierte.

Jede fünfte Person mit Migrationshintergrund hat sich selbstständig gemacht – im Bundesdurchschnitt ist es jede zehnte Person. Der Beitrag der migrantischen Unternehmerinnen und Unternehmen wird in meinen Augen noch viel zu selten in unserer Gesellschaft wertgeschätzt.

Trotz dieser Situation sind Ausländer und Ausländerinnen fast im doppelten Maße von Arbeitslosigkeit betroffen. Eine Befragung der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2013 ergab, dass die Mehrheit der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund über eine betriebliche, schulische oder akademische Ausbildung verfügen.

Hier bleiben Potentiale ungenutzt, was nicht nur aus ökonomischer und arbeitspolitischer, sondern auch aus sozialpolitischer Sicht nicht akzeptabel ist. Denn eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft bleibt der Zugang zum Arbeitsmarkt.

Die Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen ist daher ein wichtiger Weg, eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu ermöglichen und mitgebrachte Kompetenzen für Brandenburg zu erschließen.

### **Das IQ Netzwerk Brandenburg**

Als Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie arbeiten wir daran, die Rahmen-

bedingungen zu verbessern und landesweit mitzugestalten, damit

- eine Willkommens- und Anerkennungskultur gelebt und erlebbar gemacht wird,
- Menschen mit Migrationshintergrund der Weg in eine qualifizierte Beschäftigung geebnet wird und
- um einen Beitrag zur nachhaltigen Fachkräftesicherung im Land Brandenburg zu leisten.

Große Unterstützung auf diesem Weg erfahren wir durch das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit finanziert wird und das sich den von mir skizzierten Themen und Herausforderungen widmet. Ziel des Programms ist die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund.

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg hat die Arbeit des IQ Netzwerks und seine Anbindung an das Ministerium von Anfang an unterstützt. Besonders freuen wir uns, dass die Koordinierungsstelle des Netzwerks bei der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg angesiedelt ist.

Das IQ Netzwerk Brandenburg hat im Oktober 2011 seine Arbeit aufgenommen, damals war es noch etwas kleiner. Mittlerweile arbeiten 9 Teilprojekte im Netzwerk zu verschiedenen Themenbereichen – beispielsweise

- gibt es Beratungsstellen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen,
- werden interkulturelle Fortbildungen in den Arbeitsverwaltungen durchgeführt oder
- migrantische Unternehmen qualifiziert.

Sie alle haben eine engagierte, erfolgreiche und verantwortungsvolle Arbeit geleistet, wofür ich den Trägern dieser Teilprojekte und vor allem den Menschen, die dahinter stehen, besonders danken möchte.

Einen tieferen Einblick in ihre Arbeit zu bekommen und weitere Bedarfe zu diskutieren, darum soll es auf der heutigen Fachtagung gehen. Ich wünsche Ihnen interessante Einblicke und einen spannenden Austausch!

## Grußwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich habe nun die Gelegenheit, im Rahmen dieser Veranstaltung in einem kurzen Rückblick das Förderprogramm IQ darzustellen.

Seit 2005 existiert das Förderprogramm IQ, das zu Beginn noch Netzwerk IQ hieß und wie der Name schon sagt, ging es um den Auf- und Ausbau regionaler Netzwerkstrukturen. Durch die Zusammenarbeit möglichst vieler Arbeitsmarktakteure sollte die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten verbessert werden. Gemeinsam mit Landesministerien, Kommunalverwaltungen, Jobcentern, Agenturen für Arbeit, Kammern, der regionalen Wirtschaft, Bildungsträgern und natürlich auch Migrantenorganisationen wurden Konzepte und Handlungsempfehlungen entwickelt und erprobt.

Ein Meilenstein für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten ist mit der „Brain-Waste-Studie“ im damaligen Netzwerk IQ entwickelt worden. Diese Studie war der Anstoß für die Anerkennungsgesetzgebung des Bundes und der Länder.

Im Zuge der Anerkennungsgesetzgebung des Bundes wurde das damalige Netzwerk IQ zu einem Förderprogramm IQ weiterentwickelt und das Bundesministerium für Bildung und Forschung, als für das Anerkennungsgesetz zuständige Ressort, stieg in die Finanzierung mit ein. Gemeinsam mit dem BMBF und der Bundesagentur für Arbeit wurde das Förderprogramm 2011 zu einer leistungsfähigen und bundesweiten Struktur mit folgenden Schwerpunkten ausgebaut:

1. Die Schaffung einer Umsetzungs- und Unterstützungsstruktur für das Anerkennungsgesetz des Bundes. Es wurde eine flächendeckende Beratungsstruktur für Anerkennungssuchende zur Verfügung gestellt, sowie die zuständigen Stellen beraten und qualifiziert.
2. Die Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte in den Regelinstitutionen, insbesondere der Jobcenter und Arbeitsagenturen.
3. Die Verzahnung von arbeitsmarktbezogenen regionalen Förderangeboten, z.B. von Sprachkursen und berufsqualifizierenden Maßnahmen im Sinne einer Prozesskette.



2011 war auch das Geburtsjahr des Landesnetzwerks Brandenburg, welches in dem Jahr mit einem Teilprojekt startete und 2013 auf neun Teilprojekte erweitert wurde.

In allen 16 Ländern arbeiten Landesnetzwerke mit insgesamt ca. 240 Teilprojekten zu diesen Förderschwerpunkten. Unterstützt werden die Landesnetzwerke durch fünf Fachstellen mit dem Ziel, wissenschaftliche Expertise bereit zu stellen.

Die wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Handlungsfelder sind ab 2015:

1. Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung,
2. Einwanderung,
3. Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung,
4. Berufsbezogenes Deutsch und
5. Migrantenökonomie.

Ich möchte es nicht versäumen, heute die Gelegenheit zu ergreifen und an dieser Stelle dem Landesnetzwerk Brandenburg für seine hervorragende Arbeit zu danken. Dieser Dank gilt zum einen der Koordination des Landesnetzwerks. Aber ein Dank geht vor allem auch an diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der neun Teilprojekte in Brandenburg, die durch Beratung, Qualifizierung und Schulung die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten unterstützen.

Obwohl Brandenburg als eigenständiges Landesnetzwerk erst seit 2011 im Förderprogramm IQ dabei ist, ist es ihm gelungen, neben den zentralen Themen der Netzwerkarbeit landesspezifische Leuchttürme

zu setzen:

Dies sind die regionalen Beratungstage zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse, z.B. in Gartz (Oder), aber auch die interkulturellen Fortbildungen für Jobcenter und Arbeitsagenturen, in denen sie 600 Teilnehmende erreicht haben. Zu nennen ist ebenso das Modellprojekt für internationale Studierende, Absolventinnen und Absolventen, das zum Ziel hat, diese langfristig in der Region zu halten und dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Zuletzt benenne ich noch explizit die Studie zu migrantischen Unternehmertum im Land Brandenburg und die von Ihnen durchgeführten Infoveranstaltungen für Selbständige mit Migrationshintergrund.

Ich komme jetzt zum Ausblick und somit zum Ausbau und zur Weiterentwicklung des Förderprogramms IQ ab 2015. Zuvor jedoch noch ein kleiner Einschub zu der Idee unserer zukünftigen Gesellschaft. Im Positionspapier IQ, das zu Beginn dieses Jahres auf dem IQ-Kongress vorgestellt und diskutiert wurde, wird die Vision von der Integration zur Partizipation auf dem Arbeitsmarkt thematisiert. Sollte das gesellschaftliche Ziel nicht die Partizipation und Inklusion aller sein? Ein selbstverständliche und gleichberechtigte Zugang zu allen kulturellen, sozialen, wirtschaftlichen und politischen Ressourcen einer Gesellschaft?

Um diesem Ziel näher zu kommen, wird das Förderprogramm IQ sich im Sinne eines lernenden Systems weiterentwickeln. Es erfordert von allen Beteiligten ein hohes Maß an Kooperationsbereitschaft, um flexibel auf sich verändernde Rahmenbedingungen zu reagieren.

Dies wird sich auch im nächsten Jahr zeigen, wenn es darum geht, das Programm weiterzuentwickeln und auf veränderte Bedarfe zu reagieren, zum Beispiel mit der sich abzeichnenden höheren Zuwanderung von Fachkräften sowohl aus der EU als auch aus Drittstaaten. Dadurch werden sich auch im Förderprogramm inhaltliche Veränderungen ergeben, wie z.B. der Ausbau der Anerkennungsberatung hin zu einer begleitenden Beratung im Sinne einer Qualifizierungsberatung – insbesondere für die Anerkennungssuchenden, die im ersten Anlauf noch keine volle Gleichwertigkeit erreicht haben.

Das Förderprogramm wird einen neuen Schwerpunkt erhalten: „Anpassungsqualifizierung von Migrantinnen und Migranten im Kontext des Anerkennungsgesetzes“. Dieser mit ESF-Bund kofinanzierte Förderungsschwerpunkt umfasst neben dem Ausbau der Beratungsstrukturen vier Qualifizierungsmodule.

Damit sollen bedarfsgerecht Angebote für Anpassungsqualifizierungen vorgehalten werden und so die Lücke in der Prozesskette zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen geschlossen werden. Auf die vier Qualifizierungsmodule wird Frau Grabow im Anschluss näher eingehen.

Analog zur Anerkennungsgesetzgebung werden wir auch bei der Weiterentwicklung des Förderprogramms IQ keine aufenthaltsrechtlichen Restriktionen für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorsehen. Die Umsetzung der Qualifizierungsbausteine, die Erweiterung der Anerkennungsberatung und die sprachliche Förderung erfolgt durch die Landesnetzwerke. Nur so können länderspezifische Bedarfe berücksichtigt werden. Die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales neu erarbeitete Förderrichtlinie war die Grundlage, auf deren Basis die Landeskoordination bedarfsgerecht neue Partner für das Landesnetzwerk über Interessenbekundungen ausgewählt hat und diese werden als reguläre Teilprojekte in das Landesnetzwerk integriert.

Die neue Ausrichtung bedeutet, dass wir zum Teil hochgradig individualisierte Förderungen anbieten müssen – insbesondere für seltene Berufe bzw. für Anerkennungssuchende im ländlichen Raum.

Deshalb planen wir über die Umsetzung dieser Qualifizierungen durch die Landesnetzwerke hinaus bundesweite Angebote und wollen Elemente von „virtuellen Klassenzimmern“ erproben, also eine Verknüpfung von Online-Lernen mit Präsenzangeboten.

Da es sich nicht nur um die Anerkennung bundesrechtlich geregelter Berufen handelt, sondern auch um die der landesrechtlich geregelten, hoffe ich, dass sich die Kooperation mit den zuständigen Landesministerien weiterhin positiv entwickelt und noch verstärkt wird.

Angesichts der demografischen Entwicklung stehen wir alle vor gewaltigen Herausforderungen auch auf dem Arbeitsmarkt. Die Anerkennung und Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Qualifikationen ist für uns alle unverzichtbar. Wir müssen in unserer Gesellschaft Vielfalt als wichtige Ressource und Bereicherung wertschätzen und anerkennen und die besonderen Potenziale, die viele Migrantinnen und Migranten mitbringen, auch nutzen. Ich freue mich auf eine weitere Zusammenarbeit mit Ihnen!

## Fachkräftesicherung durch IQ und Vielfalt

Sabine Grabow freute sich über die Bandbreite der auf der Jahrestagung des IQ Netzwerks Brandenburg vertretenen Einrichtungen: Ministerien, Arbeitsverwaltungen, anerkennende Stellen und Kammern, Bildungs- und Sprachkursträger, Beratungseinrichtungen, Migrantenorganisationen, Betriebe und viele mehr. Sie verdeutlichten, wie viele unterschiedliche und miteinander kooperierende Akteure es braucht, damit gute Rahmenbedingungen für eine gelingende Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund gegeben sind.

Sabine Grabow unterstrich, dass die Jahrestagung ein Gemeinschaftsprojekt des Landesnetzwerks sei und dankte den Teilprojekten für ihr engagiertes Mitwirken. Im IQ Netzwerk Brandenburg sei der Name Programm - daher freue sie sich auf weitere Netzwerke und einen interessanten Austausch auf dieser Veranstaltung.

Anknüpfend an die Beiträge ihrer Vorrednerinnen betonte sie, dass für eine gelebte Willkommenskultur eine Vielfalt wertschätzende Haltung, Offenheit und interkulturelle Sensibilität, genauso aber auch das Wissen über die Zielgruppe(n), Akteure und Angebote grundlegend seien.

Die Schwerpunkte des IQ Netzwerks Brandenburg in der Förderperiode 2011 – 2014 seien

- die Begleitung der sogenannten Anerkennungs-gesetze durch Beratung und Schulung,
- die Stärkung der interkulturellen Kompetenz bei den Fachkräften der Jobcenter und Agenturen für Arbeit und
- die Verzahnung der Unterstützungsleistungen in den Regionen im Sinne der IQ-Prozesskette (s. Seite 22).

Die Anerkennungsberatungsstellen in Potsdam und Frankfurt (Oder) führten Beratungen, Schulungen und regionalen Infotage zu Fragen der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen durch. Erfreulich sei, dass seit Januar 2014 nun auch das Landes- anerkennungs-gesetz in Kraft sei, welches 28 landesrecht- liche Berufe regle. Seit August 2012 seien mehr als 700 Personen beraten worden, davon ca. zwei Drittel Frauen; ca. 70% seien zwischen 25 und 44 Jahren alt gewesen. Die am stärksten nachgefragten Berufe in der Beratung seien Gesundheits- und Krankenpflege, Ingenieursberufe und Lehrkräfte und die Haupt-



werbsländer seien Polen, die russische Föderation und die Ukraine gewesen.

Das Teilprojekt LokMotiv von Kontakt Eberswalde e.V. informiere über die Möglichkeit der Anerkennung und motiviere potentielle Anerkennungssuchende auf niedrigschwelliger Basis für ein Verfahren. Es sei bezeichnend für die Arbeit im IQ Netzwerk Brandenburg, da es die Zielgruppe eng begleite, an verschiedenen Orten arbeite und sich damit der Herausforderung eines Flächenlandes stelle.

Das Teilprojekt der bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH berate Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zur Einstellung von internationalen Fachkräften. Eine große Herausforderung sei es, Unternehmen zu erreichen und auf das Unterstützungsangebot aufmerksam zu machen. In Brandenburg seien hauptsächlich kleine und mittelständische Unternehmen angesiedelt, oftmals ohne Personalabteilung und ohne strategische Personalentwicklung. Hier sei eine proaktive und aufsuchende Ansprache notwendig.

Das Teilprojekt von BIUF e.V. habe im Rahmen seiner Arbeit zur Qualifizierung von Migrantenunternehmen ein Weiterbildungskonzept für Selbständige mit Migrationshintergrund entwickelt und veranstalte Netzwerktreffen für Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund. Darüber hinaus habe es zusammen mit dem Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) eine Studie zu migrantischer Ökonomie in Brandenburg veröffentlicht.

Im Teilprojekt Vielfalt und Qualifikation für Brandenburg berate Arbeit und Leben e.V.

internationale Studierende und Absolventinnen und Absolventen über rechtliche Grundlagen zu Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten, um diese langfristig in der Region zu halten.

Sowohl das Teilprojekt zur Qualifizierung von Migrantenunternehmen als auch das Teilprojekt für internationale Studierende seien vom Förderprogramm IQ als bundesweite Best-Practice-Beispiele ausgezeichnet worden.

Im Modellprojekt zur Schaffung eines Kooperationsverbunds zur beruflichen Integration beim Bund der Vertriebenen Landesverband Brandenburg e.V. sei im Landkreis Barnim und in der Landeshauptstadt Potsdam eine aktive Zusammenarbeit der relevanten Akteure gefördert worden, die eine lückenlose Prozesskette der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten sicherstellen solle.

Das Projekt Neue Strategien berufsbezogenes Deutsch von der BBAG e.V. habe eine Bestands- und Bedarfsanalyse zur berufsbezogenen Sprachförderung durchgeführt, anhand derer Modelle für Deutsch-Schulungen am Arbeitsplatz entwickelt worden seien. Außerdem würden Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie ratsuchende Menschen mit Migrationshintergrund zu Sprachförderung beraten.

Das Projekt Interkulturelle Öffnung der Regelinstitutionen des Arbeitsmarktes werde von den RAA Brandenburg durch Fortbildungen und Beratungen in Jobcentern und Agenturen für Arbeit zu den Themen interkulturelle Kompetenz und interkulturelle Öffnung umgesetzt.

Frau Grabow bedankte sich für die erfolgreiche und engagierte Arbeit der Teilprojekte und betonte die Wichtigkeit, die Ziele, Konzepte und Ansätze von IQ vor Ort mit Leben zu füllen.

## Das IQ Netzwerk Brandenburg

### Organigramm IQ Netzwerk Brandenburg



**Anerkennungs-  
beratungsstelle  
Potsdam**



**Vielfalt und  
Qualifikation für  
Brandenburg**



**IQ für Arbeitgeber –  
Beratungsstelle**



**Kooperationsverbund  
berufliche Integration**

**LokMotiv –  
Lokale Motivation zur  
Anerkennung**

**Anerkennungsberatung  
in Ostbrandenburg**

**Koordinierung  
IQ Netzwerk  
Brandenburg**

**Neue Strategien  
Berufsbezogenes  
Deutsch**

**Qualifizierung von  
Migrantenunternehmen**

**Interkulturelle Öffnung der  
Regelinstitutionen des  
Arbeitsmarktes**

## WORKSHOP 1

### Fachkräfte aus dem Ausland beschäftigen

In Workshop 1 ging es um die Beschäftigung von internationalen Fachkräften und die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür. Ziel war es, aufzuzeigen, dass sich die oft befürchteten bürokratischen Hemmnisse bei der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte mit geeigneter Vorbereitung relativ einfach überwinden lassen. Dazu waren ein Unternehmer sowie zwei IQ-Teilprojekte für Praxisinputs geladen, die von ihren Erfahrungen berichteten. Moderiert wurde der Workshop von **Agata Riehm (ZAB Arbeit)**.

**Karl-Dietmar Plentz (Bäckerei & Konditorei Plentz)** aus Schwante leitet als Bäckermeister fünf Geschäfte mit 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und aktuell 12 Auszubildenden.

Er betonte, dass es für ihn als Unternehmer und Christ wichtig sei, offen für Vielfalt zu sein. Als einer der ersten in Brandenburg unterzeichnete er bereits 2008 die Charta der Vielfalt und dokumentierte damit seine Grundhaltung. Sein Engagement gelte vor allem den Menschen vor Ort, was für ihn jedoch nicht im Widerspruch mit der Beschäftigung von Menschen internationaler Herkunft stehe. Er pflege seit vielen Jahren den Austausch mit Bäckerinnen und Bäckern aus anderen europäischen Ländern und habe dabei vor allem positive Erfahrungen gesammelt.

Die Sprache sei dabei ein überwindbares Hindernis, da man in der Backstube vor allem praktisch arbeite. Herr Plentz betonte, dass er und seine Angestellten von dem Austausch von Rezepten oder Tipps profitierten. So berichtete er von einem Mitarbeiter ungarischer Herkunft, der die Marzipankartoffelherstellung in Schwante spontan revolutionierte - mit einem kleinen Gerät, was in Ungarn als Karpfenköder diene. Ein Auszubildender aus Spanien blieb Herrn Plentz als besonders gute Erinnerung im Gedächtnis. Er kam über das Programm „MobiPro-EU“<sup>1</sup> und war hochmotiviert. Herr Plentz berichtete von dem unkomplizierten Verfahren für EU-Bürgerinnen und Bürger, welches von der Bundesagentur für Arbeit begleitet werde. Herr Plentz schaffte dem Azubi aus alter Handwerkertradition durch Familienanschluss, Sportvereine und Bereitstellung einer Gesellenstube ein soziales Netzwerk.

Als entscheidend für den Erfolg der Beschäftigung ausländischer Fachkräfte sehe Herr Plentz zum einen seinen eigenen Einsatz für kulturelle Vielfalt und Offenheit als Führungskraft und die Schaffung eines so-



Agata Riehm (ZAB Arbeit) und Karl-Dietmar Plentz (Bäckerei & Konditorei Plentz)

zialen Netzwerks. Zum anderen seien Grundkenntnisse im Deutschen ein Vorteil für das Gelingen. Er machte auch deutlich, welch einen großen Schritt es für Menschen darstelle, seine Familie zu verlassen und sich eine neue Perspektive in einem anderen Land zu schaffen. Jedoch sehe er in der Rekrutierung internationaler Fachkräfte kein Allheilmittel für den Fachkräftemangel.

**Marta Gębala (bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH)**, berät seit 2012 im IQ-Teilprojekt „IQ für Arbeitgeber“ Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber zu den Themen Aufenthalt, Arbeitsrecht und Fördermittel. Darüber hinaus bietet sie auch interkulturelle Trainings in der Gesundheitsbranche sowie Diversity Management für Personal- und kommunale Einrichtungen an.

Frau Gębala betonte ebenfalls, dass Vielfalt „Chefsache“ sei. In Brandenburg seien vorwiegend KMU ansässig, die meist 10 – 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten. Meist gebe es keine Personalabteilung und daher auch keine Ressourcen für Analysen des Personals. Bei den Unternehmen bestehe durchaus Interesse an den Themen. Die Herausforderung sei jedoch, dass oft das Tagesgeschäft im Vordergrund stehe. Die Betriebe meldeten kurzfristig Bedarfe von Arbeitskräften an, die mit internationalen Fachkräften nicht erfüllt werden könnten. Außerdem gebe es Bedenken, dass die Deutschkenntnisse nicht ausreichten, die Menschen nach der Ausbildung das Unternehmen verließen oder ein hoher bürokratischer Aufwand nötig sei.

Das Teilprojekt habe daher eine Broschüre<sup>2</sup> herausgegeben, in der über die rechtlichen Voraussetzungen zur Beschäftigung ausländischer Fachkräfte aufgeklärt werde. Daneben seien verschiedene Materialien entwickelt worden, die Unternehmen unterstützten, sich auf die Zielgruppe einzustellen, wie Wortschatzlisten, die auf den Begrifflichkeiten des jeweiligen Betriebs aufbauten, Arbeitsblätter zu Kommunikationsroutinen am Telefon oder ein Handbuch, welches Azubis und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern internationaler Herkunft gleichermaßen bei der Einarbeitung in den ersten Wochen helfe und kontinuierlich



aktualisiert werde. Außerdem gab Frau Gëbala Beispiele einfacher Maßnahmen für alle, die mit Menschen nichtdeutscher Erstsprache arbeiten:

- die Weitergabe eines Buchstabieralphabets (z.B. für die Nennung des Namens am Telefon),
- die Verwendung einfacher Sprache bzw. die Erklärung komplexer Wörter oder Redewendungen,
- die Nutzung von Mentorinnen und Mentoren im Unternehmen, die zuständig sind für Sprachkorrekturen im Schriftlichen.

Darüber hinaus empfehle sie die Überprüfung von Stellenbeschreibungen, da nicht für alle Positionen perfekte Deutschkenntnisse notwendig seien. Frau Gëbalas Erfahrung nach sei der Betreuungsaufwand insbesondere bezüglich des Teambuildings nicht höher für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter internationaler Herkunft. Regelmäßige Teamsitzungen böten allen Beteiligten den entsprechenden Raum, um mögliche Konflikte zu bearbeiten und zu verhindern. Besonders positiv hob Frau Gëbala die Erfahrungen des Teilprojekts in großen Pflegeeinrichtungen hervor, in denen auch Integrationsbeauftragte eingeführt worden seien. Sie betonte jedoch auch, dass in vielen Unternehmen qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht qualifikationsadäquat beschäftigt seien. Hier verwies sie auf Anpassungsqualifizierungen im Kontext des Anerkennungsgesetzes, die 2015 verstärkt in den Fokus von IQ rückten.

**Kilian Kindelberger (BBAG e.V.)** beriet im Teilprojekt „Neue Strategien Berufsbezogenes Deutsch“ sowohl Betriebe als auch Menschen mit Migrationshintergrund zum Thema berufsbegleitendes Deutsch.

In der Publikation<sup>3</sup> des Teilprojekts würden die Bedarfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Deutsch als Zweitsprache und Unternehmen behandelt. Schwierigkeiten entstünden selten im Betrieb, sondern vorwiegend in den Berufsschulen. Diese hätten wenig Erfahrung mit der Zielgruppe. Die Teilnehmenden würden oft als „Problemfälle“ eingestuft, da die Berufsschulen weder personelle noch finanzielle Ressourcen für die Begleitung des Deutscherwerbs hätten. Er forderte daher eine Anpassung der Rahmenbedingungen.

Bezüglich des berufsbegleitenden Deutschunterrichts stelle Brandenburg durch die ländlichen Regionen eine Herausforderung dar, insbesondere, wenn es sich um Mittelstufenangebote (B2 – C1) handelt. So berichtete er, dass Teilnehmende aus Neuruppin an einem Deutschkurs in Berlin teilnahmen, weil vor Ort kein passendes Angebot vorhanden gewesen sei. In solchen Fällen seien stets Einzelfalllösungen zwi-

schen den Teilnehmenden, den Unternehmen und den Sprachkursträgern vonnöten. Neben den Deutschkursen müssten auch begleitende Angebote implementiert werden, da Menschen internationaler Herkunft oft Unterstützung bei den bürokratischen Anforderungen benötigten. Eine persönliche Ansprechpartnerin oder Ansprechpartner im Unternehmen solle daher zur Verfügung gestellt werden.

Außerhalb von MobiPro-EU, so zeigte die anschließende Diskussion, seien noch einige Hürden beim Thema Ausbildung von internationalen Fachkräften zu nehmen. So sehe das Gesetz bezüglich der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) nur eine Trennung zwischen Ausländerinnen und Ausländern und Deutschen vor. EU-Bürgerinnen und Bürger hätten meist erst dann Anspruch auf BAB, wenn sie ein halbes Jahr in Deutschland sozialversicherungspflichtig gearbeitet haben. Die Handwerkskammer Frankfurt (Oder) habe diesbezüglich Klage eingereicht, um diese intransparente Regelung prüfen zu lassen. Außerdem wurde diskutiert, wie man die Erkenntnisse auch strukturell bearbeiten könne. Herr Kindelberger bemerkte, dass bereits Kontakt zum Bildungsministerium aufgenommen worden sei, um Konzepte und Qualifizierungsmöglichkeiten für das Lehrpersonal in den Berufsschulen zu besprechen. Alternative Finanzierungsmöglichkeiten für Deutschkurse standen ebenfalls im Fokus. Eine Förderung im Zuge einer Weiterbildung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auch durch die Zunkunftsagentur Brandenburg (ZAB) möglich sei.

Frau Riehm bedankte sich für die rege Beteiligung und zog die Schlussfolgerung, dass die Beschäftigung internationaler Arbeitskräfte weitaus mehr beinhalte als das Unterschreiben eines Arbeitsvertrags, aber dass mit entsprechendem Engagement der Führungskräfte und den vorhandenen Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten eine erfolgreiche Zusammenarbeit gewährleistet werden könne.

#### Handlungsempfehlungen:

- Vernetzung zwischen Unternehmen, Berufsschulen, Behörden und dem sozialen Umfeld
- Ein „Kümmerer“ in den Unternehmen, die internationale Arbeitskräfte beschäftigen
- Engagement der Führungskraft
- Einbeziehung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Weltoffene Grundhaltung, interkulturelle Fortbildungen
- Individuelle Angebote für Arbeitskräfte internationaler Herkunft (z.B. Handbuch für neue Beschäftigte, Unterstützung zu berufsbezogenem Deutsch)

## WORKSHOP 2

### Unterstützungsangebote für Betriebe

Workshop 2 beschäftigte sich mit den Fragen, wann eine Anerkennung von ausländischen Abschlüssen sinnvoll ist, wie das Verfahren aussieht und was passiert, wenn der Abschluss nicht anerkannt wird. Als Experten anwesend waren ein Abteilungsleiter eines Pflegedienstes sowie eine Anerkennungsberaterin aus dem IQ Netzwerk Brandenburg. Moderiert wurde der Workshop von **Jörn Hänsel (ZAB Arbeit)**.



**Peter Garfert (Abteilungsleiter VERITAS Pflegedienst GmbH Brandenburg)** ist selbst in Russland geboren. Er war Arztgehilfe und Diplomalbeiter und ist Integrationspreisträger der Stadt Potsdam. Er ist seit zehn Jahren in der Pflegebranche tätig. Das Unternehmen hat 150 Mitarbeitende, die Deutsch und Russisch sprechen.

Es gebe viele russischsprachige Pflegebedürftige, dementsprechend würden viele zweisprachige Pflegekräfte gebraucht, so Garfert. Der häufigste Weg für den Einstieg in das Unternehmen sei ein Praktikum. Die Voraussetzung für die Einstellung seien eine BAMF-Sprachprüfung und ein psychologisches Gutachten. Medizinische Arbeitskräfte benötigten ein bestimmtes Deutschniveau. Es gebe jedoch kaum entsprechende Deutschkurse, die nach der Arbeit stattfinden. Das Unternehmen versuche, selbst Kontakte zu Sprachschulen für bestimmte Niveaus herzustellen.

Die Integration von ausländischen Mitarbeitenden sowie die Qualifizierung und Begleitung sei Aufgabe des Unternehmens. Für Weiterbildungen von Pflege-

kräften würden von VERITAS Dozenten eingeladen. Für die Ausbildung von Arbeitskräften gebe es Unterstützungsmöglichkeiten seitens des Jobcenters.

**„Sprachkenntnisse und eine Anerkennung des ausländischen Abschlusses lohnen sich, um in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu gelangen.“**

Julia Lexow-Kapp, Anerkennungsberaterin im IQ Netzwerk Brandenburg

**Julia Lexow-Kapp (Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg)**, seit 2012 Anerkennungsberaterin im IQ Netzwerk Brandenburg, bietet Personen mit ausländischen Abschlüssen Fachberatung zur Anerkennung und Begleitung im Anerkennungsverfahren. Die Beratung ist persönlich, telefonisch und per E-Mail möglich.

Die meistvertretenen Sprachen in der Beratung seien Polnisch, Russisch und Englisch. 20 % der Ratsuchenden seien Deutsche, die eine Ausbildung im Ausland erworben haben und sich wieder in den deutschen Arbeitsmarkt integrieren wollen.

Oft würden Fragen gestellt wie: Wozu brauchen wir die Anerkennung? Warum sind hohe Sprachniveaus erforderlich, wenn die meisten unserer Patienten russischsprachig sind?

Wichtig auf dem Arbeitsmarkt sei Transparenz, so Frau Lexow-Kapp. Mit einem Anerkennungsbescheid würden Kompetenzen und auch eventuelle Qualifizierungsbedarfe genau festgehalten. Für Unternehmen sei der Anerkennungsbescheid ein rechtskräftiger Nachweis über die Fähigkeiten der Fachkraft. Auch nachgewiesene Deutschkenntnisse erhöhten die Arbeitsmarktchancen. Sie verweist zu diesem Thema auf die Broschüre des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) „Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich“<sup>4</sup>.

Der erste Schritt in der Beratung sei es, den Referenzberuf zu finden: Wie heißt der Beruf in Deutschland? Es werde festgestellt, welche Kompetenzen die Ratsuchenden haben, was sie gelernt haben. Die richtige Einstufung der Vorausbildung sei nicht einfach und sehr wichtig. Erst nachdem der deutsche Referenzberuf feststeht, könne festgestellt werden,

welche zuständige Stelle das Anerkennungsverfahren durchführt, denn eine zentrale Anerkennungsstelle gebe es nicht. Je nach Beruf sei eine andere Stelle zuständig. Dann werde die ausländische Qualifikation mit der entsprechenden deutschen Qualifikation verglichen. Dabei werde festgestellt, ob wesentliche Unterschiede in den gelernten Inhalten bestehen.

Die Kosten für das Verfahren seien je nach Beruf unterschiedlich. Die Ausbildungsanerkennung durch die IHK FOSA, die für die Berufe im Bereich Industrie und Handel zuständig sei, koste beispielsweise 420 Euro. Die Überprüfung der medizinischen Abschlüsse finde im Ernst-von-Bergmann-Klinikum Potsdam statt, die Kosten betragen 150 bis 250 Euro.

Wenn nach Abschluss des Anerkennungsverfahrens festgestellt werde, dass wesentliche Unterschiede zum deutschen Abschluss bestehen, könne eine Anpassungsqualifizierung durchlaufen werden. In bestimmten Fällen könne auch eine Nachqualifizierung sinnvoll sein. In der IQ-Förderphase 2015 – 2018 sollen verstärkt entsprechende Qualifizierungsangebote geschaffen werden.

Frau Lexow-Kapp schloss mit dem Fazit, dass Sprachkenntnisse und eine Anerkennung des ausländischen Abschlusses sich lohnen, um in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu gelangen.

Zum Abschluss wurde von den Teilnehmenden zusammengetragen, welche Fördermöglichkeiten für Unternehmen und Fachkräfte es schon gibt und welche weiteren Unterstützungsangebote und Initiativen aus der Sicht der Wirtschaft benötigt werden.

#### **Welche Unterstützungsmöglichkeiten gibt es schon:**

- Steuerliche Vorteile für Krankenhäuser, wenn sie eine Fachkraft aus dem Ausland einstellen
- Fördermöglichkeiten für kleinere Unternehmen über die Zukunftsagentur Brandenburg GmbH
- Unterstützung der Unternehmen durch den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit
- Prüfungsvorbereitung im Unternehmen
- Begleitung und Betreuung der internationalen Arbeitskräfte durch Sozialpädagogen und Integrationsdienste
- Nutzung der Bildungsprämie für die Teilnahme an Lehrgängen
- Stipendien von Stiftungen und Botschaften für die Förderung von Fachkräften mit Sprachkursen und Praktika



#### **Was wird noch benötigt:**

- Strukturelle und finanzielle Unterstützung der Unternehmen von öffentlicher Seite bei der Einstellung von internationalen Fachkräften
- B1- und B2-Deutschkurse in Wohnortnähe, da ein bestimmtes Sprachniveau die Grundvoraussetzung für eine Ausbildungsförderung ist
- Vereinfachtes Antragsverfahren für die Arbeitserlaubnis
- Ausbau berufsbezogener Sprachkurse
- Berufsspezifische Lehrbücher zur deutschen Sprache
- Ausbau der Willkommenskultur, insbesondere in ländlichen Gegenden
- Stärkere Einbindung der Fachkräfte in die sozialen Strukturen
- Stärkere Eigenverantwortung von Seiten der Unternehmen
- Offenheit der Unternehmen, Neues auszuprobieren
- Verstärkter Austausch zwischen den Akteuren
- Mehr Transparenz über Unterstützungsangebote für Betriebe und Qualifizierungsangebote für Teilnehmende im Rahmen der Anerkennungsverfahren



Nadja Romanova (International Office der Universität Potsdam)

## WORKSHOP 3

### Gekommen um zu bleiben?!

### Internationale Studierende in Brandenburg

Ziel des Workshops „Gekommen um zu bleiben?! – Internationale Studierende in Brandenburg“ war es, den Teilnehmenden verschiedene Beratungs- und Unterstützungsangebote an Brandenburger Hochschulen vorzustellen und zu diskutieren, wie internationale Absolventinnen und Absolventen in der Region gehalten werden können. Diese stellen ein wichtiges Potenzial für die Fachkräftesicherung in Brandenburg dar. Als Experten waren **Nadja Romanova (International Office der Universität Potsdam)** und **Rainer Hanneschläger (Career Service der Technischen Hochschule Wildau)** anwesend. Moderiert wurde der Workshop von **Ines Bösch vom Teilprojekt „Vielfalt und Qualifikation für Brandenburg“ (Arbeit und Leben e.V.)**.

In dem Projekt wurden internationale Studierende und Absolventinnen und Absolventen frühzeitig über rechtliche Grundlagen von Arbeitsverhältnissen informiert, insbesondere Angehörige von sogenannten Drittstaaten (Nicht EU-, EWR-Land oder Schweiz). Neben Informationsveranstaltungen an Hochschulen war eine regelmäßige Beratungssprechstunde Teil des Projekts. Brandenburg liege mit einem Anteil von 13 Prozent an internationalen Studierenden über dem bundesdeutschen Gesamtdurchschnitt. Befristete Arbeitsverträge und ein niedriges Lohnniveau trügen aber dazu bei, dass Brandenburg auch bei internationalen Studierenden nicht an erster Stelle stehe.

Noch 2002 habe es laut Romanova quasi keinen Beratungsbedarf von internationalen Studierenden mit deutschem Hochschulabschluss gegeben, da diese keinen Anspruch auf den Verbleib in Deutschland und Suche einer Arbeitsstelle hatten. Gegenwärtig hätten Absolventinnen und Absolventen deutscher Hochschulen mit Staatsangehörigkeit eines Drittstaates 18 Monate Zeit für die Suche nach einer ihrem Abschluss angemessenen Stelle. Romanovas Tätigkeit umfasse daher nicht mehr nur die ausländerrechtliche und studienbegleitende Beratung, sondern auch die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt. Studien<sup>5</sup> hätten gezeigt, dass, obwohl ein Großteil der internationalen Studierenden den Gedanken hege, ihren Aufenthalt zur Erwerbstätigkeit in der Bundesrepublik fortzusetzen, nur ein wesentlich geringerer Teil von ihnen dies in die Tat umsetzen konnte. Den Studien zufolge fehle den Studierenden das Wissen über mögliche Zugangswege zu Stellenangeboten, Arbeitsmarktstruktur und -akteuren sowie über Ablauf und Dauer von Bewerbungsverfahren. Romanova betonte jedoch, dass die liberale Gesetzgebung nichts daran ändere, dass die Absolventen letztendlich von den Ausländerbehörden abhängig seien, die entschieden, ob der gefundene Arbeitsplatz der Qualifikation angemessen ist. Bei Teilzeitarbeit und geringem Verdienst, wie es für geisteswissenschaftliche Absolventen typisch sei, müsse die Praxis der Ausländerbehörden sich der Realität anpassen. Die Stellen müssten auch nicht unbedingt der Fachrichtung entsprechen, sondern angemessen für Hochschulabsolventen sein. Teilweise würden sehr strenge Kriterien an die Angemessenheit angelegt.

Romanova konstatierte eine Lücke in der Unterstützung von internationalen Studierenden zwischen Beendigung des Studiums und der Aufnahme einer Stelle. In dieser Übergangsphase nähmen Studierende die universitären Beratungsangebote nicht immer wahr. Insgesamt sei festzustellen, dass es sich um eine Gruppe mit speziellem Beratungsbedarf handele, die sich eher erreichen lasse, wenn eine gezielte Ansprache, zum Beispiel durch Informationsveranstaltungen auf

Englisch oder Bewerbungsworkshops für internationale Studierende, erfolge. EU-Bürgerinnen und Bürgern stünden trotz ihres ausländerrechtlich privilegierten Status vor ähnlichen Schwierigkeiten. An der Universität Potsdam kooperiere das Akademische Auslandsamt für diese Zwecke mit dem Career Service der Universität Potsdam, dem Hochschulteam der Arbeitsagentur Potsdam und dem Brandenburgischen Institut für Existenzgründung und Mittelstandsförderung e.V. So werde am jährlich stattfindenden International Day der Universität eine gemeinsame Informationsveranstaltung organisiert: Studierende erhielten dort Informationen zu den Themen wie Arbeitsmarktsituation und Stellensuche während und nach dem Studium, Kontakt zu den vorhandene Beratungsstellen, rechtliche Rahmenbedingungen für Erwerbstätigkeit und Praktika sowie Möglichkeiten zur Selbständigkeit. Zudem gäben internationale Absolventen der Universität Potsdam, die nach dem Abschluss in Deutschland erwerbstätig sind, praktische Hinweise und teilten eigene Erfahrungen.

Reinhard Hanneschläger begann seinen Input mit dem Hinweis auf den hohen Anteil internationaler Studierender an der TH Wildau von über 20 Prozent. Das Programm des Career Service der TH habe die Integration von internationalen Studierenden in den lokalen beziehungsweise regionalen Arbeitsmarkt zum Ziel. Eine Vernetzung der Studierenden und ein möglichst frühes Einsetzen von Beratung seien dabei wichtig. Inhaltliche Übereinstimmungen des Angebots von Studiengängen und Bedarfen des brandenburgischen Arbeitsmarktes erhöhten zudem die Wahrscheinlichkeit, dass Absolventinnen und Absolventen in der Region bleiben können. Hanneschläger führte das Beispiel des von ihm eingerichteten „Bewerberpools“ an, über den internationale Studierende mit einem deutschen Hochschulabschluss kurzfristig an Betriebe vermittelt würden. Bereits Beschäftigte erhöhten seiner Meinung nach die Wahrscheinlichkeit, dass internationale Absolventinnen und Absolventen auch in Zukunft in den entsprechenden Betrieben eingestellt würden. Die Haltung der Betriebe gegenüber internationalen Studierenden sei dabei abhängig von Betriebsgröße und Berufsgruppe. Bei kleineren Betrieben, sofern sie Praktika anböten, sei erst mal ein Praktikum erwünscht.

Obwohl der Anteil von Menschen mit Hochschulabschluss steige, seien in Brandenburg immer noch Unternehmen zu finden, in denen der Anteil von akademischem Personal gering sei und kein Bedarf wahrgenommen werde. Absolventinnen und Absolventen orientierten sich dementsprechend häufig nach Berlin, wo größere Unternehmen ansässig sind. Da es „die“ internationalen Studierenden nicht gebe, könnten allgemeine Informationsveranstaltungen eine individuelle Beratung nicht ersetzen. Die Beratung stagniere jedoch dann, wenn Spitzennoten und sehr gute Deutschkenntnisse bei den Absolventen fehlten.

#### **Handlungsempfehlungen:**

- Früh ansetzende und kontinuierliche Beratung der internationalen Studierenden, feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner
- Vermittlung von Informationen zum Umgang mit Behörden und dem Thema Aufenthalt sowie zum Bewerbungsprozess
- Vermittlung von Wissen zum Arbeitsrecht, um eine Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt zu verhindern
- Vermittlung der Relevanz von Deutschkenntnissen für die Position auf dem Arbeitsmarkt
- Förderung der Vernetzung der verschiedenen beteiligten Akteure
- Einhalten der Absprachen zwischen Universität und Leitung der Ausländerbehörde
- Abgleich der angebotenen Studiengängen mit den Bedarfen des regionalen Arbeitsmarktes („Matching“ zwischen Studierenden und Unternehmen)
- Entwicklung einer Strategie zur Förderung von Deutschkenntnissen in englischsprachigen Studiengängen
- Höhere Flexibilität der Unternehmen
- Weniger befristete Arbeitsverträge, um die Entscheidung, in eine ländliche Gegend zu ziehen, zu erleichtern
- Nutzung von Praktika und studentischen Jobs zur Sammlung von Berufserfahrung
- Steigerung des positiven Images und der Willkommenskultur Brandenburgs
- Unterstützung auf dem Weg in die Selbstständigkeit

# WORKSHOP 4

## Hauptsache Arbeitsplatz?

### Zum Bleiben in Brandenburg braucht es mehr!

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist das Land Brandenburg in den nächsten Jahren dringend auf die Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften angewiesen. Damit Arbeitsmigration langfristig zu einer Win-win-Situation für alle Beteiligten führt, gilt es neben attraktiven Arbeitsangeboten aber auch, eine gelebte Willkommenskultur zu etablieren. Aus der Praxis waren **Katrin Osterloh und Axel Bremermann (RAA Brandenburg)**, **Frank Gotzmann (Amtsdirektor Gartz (Oder))** sowie **Uta Meng (Wirtschaftsförderung Potsdam)** eingeladen. Moderiert wurde der Workshop von **Charlotte Große (BIUF e.V.)**.

#### „In einem fremden Land“. Einstieg in das Thema

Zum Einstieg wurden die Teilnehmenden gebeten, sich zu überlegen, welche Bedenken und Sorgen sie hätten, wenn sie aufgrund eines Jobangebotes in die Hauptstadt von Malawi ziehen würden. Von den meisten wurden daraufhin Themen wie Sprache, Kita, Schule, Wohnung, Netzwerke und medizinische Versorgung genannt.

#### 1. SPRACHE

- Sprache/ Verständigung vor Ort, Kommunikation als Ganzes (verbal, non-verbal und paraverbal)
- Englisch wäre einfach, aber Verständigung auf einer afrikanischen, indigenen Sprache schwierig
- Integration ist leichter, wenn man die Landessprache spricht, d.h. evtl. neue Sprache lernen

#### 2. MEDIZINISCHE VERSORGUNG

- Zugang zu adäquater medizinischen Grundversorgung (Ärzte, Krankenhäuser)
- Krankenversicherung und Umfang an Leistungen, die abgedeckt werden
- Struktur und Funktionsweise des örtlichen Gesundheitssystems
- Erhöhtes Ansteckungsrisiko bei Krankheiten, die es bei uns nicht gibt
- Zugang zu Impfungen und Absicherung eines ausreichenden Impfschutzes

#### 3. BILDUNG UND ERZIEHUNG

- Kinderbetreuung durch Kita, Absicherung der Schulbildung der Kinder
- Integration der Kinder und Familie vor Ort
- Bildungsangebote zum Erlernen der Sprache, Zugang zu Sprachschulen

- Strukturen und Funktionsweisen des Bildungssystems vor Ort

#### 4. HALTUNG

- Ausloten der Fragen: Wie „ticken“ die Menschen vor Ort? Welche kulturellen Unterschiede gibt es?
- An welchen Normen und Werten muss ich mich im alltäglichen Umgang mit ihnen orientieren?
- Wie viel Toleranz und Offenheit ist von den Menschen vor Ort zu erwarten?
- Wie gestalten sich die zwischenmenschlichen Beziehungen?
- Welche Sitten und Gebräuche gibt es, welche Rolle spielt die Religion im täglichen Miteinander?
- Welche Regeln gelten im Umgang miteinander?
- Werden sie mich gut aufnehmen?

#### 5. WOHNEN UND UMFELD / MOBILITÄT

- Wohnsituation (Wo komme ich unter?), Wie komme ich von A nach B?, Wie ist das Klima?
- Das private Netzwerk ist weg, wo bekomme ich also Hilfe und an wen kann ich mich wenden?
- Infrastruktur (Wo finde ich was und ist die Infrastruktur, die ich brauche, vorhanden? Das bezieht sich besonders auf Wohnen, Einkaufen, Kinderbetreuung und Gesundheitsversorgung)

#### 6. FREIZEIT

- soziale Integration durch Freunde (Wie kann man sich ein neues soziales Umfeld schaffen?)
- Möglichkeiten, um soziale Kontakte zu knüpfen

#### 7. SICHERHEIT

- Sicherheit (Angst vor Überfällen), Umgang mit Kriminalität
- Soziale Absicherung und insbesondere die Strukturen und Funktionsweisen des Sozialsystems

#### 8. BEHÖRDEN

- Wie sind die Rechtsstrukturen vor Ort, was ist legal/ illegal?
- Welche Behörden sind wofür zuständig?

#### 9. UNTERSTÜTZUNG

- Familie (vielleicht wollen die Kinder nicht mit)
- Jobperspektive und Arbeitssituation des Partners
- Rückkehr (Was passiert danach und was muss vorbereitet werden?)

## „Unsere Region ist für Zuwanderung gut aufgestellt!“ Willkommenskultur

Vermutlich haben Menschen, die im Zuge der Arbeitsmigration nach Brandenburg kommen, ähnliche Befürchtungen wie die, die von den Teilnehmenden geäußert wurden. Die Expertinnen und Experten stellen deshalb mit Bezug auf die aufgelisteten „Sorgen“ lokale Beispiele guter Praxis vor.

Uta Meng (Wirtschaftsförderung Potsdam):  
Die Quote von zugewanderten Menschen in Potsdam beträgt rund 7% (bei insgesamt rund 161.000 Einwohnern). Um den Bedürfnissen der Zugewanderten in Potsdam gerecht zu werden, werden von der Stadt Potsdam zahlreiche Aktivitäten durchgeführt und unterstützt. Wir legen vor allem großen Wert auf die Bereiche der Sprachförderung, der Sensibilisierung aller am Integrationsprozess beteiligten Akteure und der interkulturellen Öffnung der Behörden. Zur Integration der Zugewanderten fördern wir zudem „fremdenfreundliche“ Wohn- und Freizeitprogramme. Alle Aktivitäten wurden in Eigenverantwortung von der Stadt entwickelt und sind größtenteils durch Stadtgelder finanziert.

Frank Gotzmann (Amtsdirektor Gartz (Oder)):  
Im Amt Gartz (Oder) leben rund 7000 Menschen. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund beträgt 10%. Wir stehen allen Neubürgerinnen und Neubürgern sehr offen gegenüber. Allen, die am Integrationsprozess der Menschen mit Migrationshintergrund beteiligt sind, sollten die Vorteile ihrer Zuwanderung vor Augen geführt werden. Man muss die Menschen vor Ort „mitnehmen“ und ihnen den positiven Nutzen von Einwanderung deutlich machen.

Katrin Osterloh (RAA Brandenburg):  
These 1: Willkommenskultur funktioniert nur, wenn sich die Institutionen der Aufnahmegesellschaft ändern. Stichwort „Interkulturelle Öffnung“

These 2: Willkommenskultur ist nur möglich, wenn Akteure den Mut haben, sich mit Themen wie „Diskriminierung“ und Rassismus auseinander zu setzen. Stichwort: Haltung

These 3: Es braucht ein Netz an praktischen Unterstützungsangeboten für Zugewanderte. Stichwort: Kooperation auf Augenhöhe

Die Beiträge der Experten zur Best-Practice wurden durch die Teilnehmenden des Workshops ergänzt, diskutiert und unter den geclusterten Themenblöcken zusammengefasst.



## Wie kann eine Willkommens- und Anerkennungskultur gestaltet werden?

### SPRACHE

- Lernpaten, Sprachmittlung, städtisch finanzierte Sprachschulen
- Sprachkurse und Konversationsgruppen mit Freiwilligen (Potsdam: „Dialog in Deutsch“)
- Verwaltungsinterne Sprachpools/ Übersetzungspools (Potsdam, Bad Belzig)
- „Einfache Sprache“ (z.B. Broschüre für Berater, in der Begriffe des SGB II in einfacher Form erklärt werden. Auf der Website der Arbeitsagentur Potsdam kann auf „einfache Sprache“ umgeschaltet werden)

### BILDUNG UND ERZIEHUNG

- Sprachförderung in Kitas und Schulen, muttersprachlicher Unterricht
- Eingewanderte Kinder als Schlüssel begreifen
- Hausaufgabenhilfe-Projekt
- Ohne Angst verschieden sein
- Sanfte Verpflichtung zur Teilnahme am letzten Kita-Jahr
- Bildungspatenschaften (Landkreis Elbe-Elster: Auszeichnung mit Integrationspreis 2013)

### FREIZEIT

- „Integration durch Sport“ (finanziert vom BAME, z.B. in Potsdam)
- Kooperation mit lokalen Vereinen und Nutzung von bereits vorhandenen Strukturen

### BEHÖRDEN

- „Interkulturelle Öffnung“
- Mehrsprachiges Personal in der Verwaltung einstellen
- Modellprojekt „Von der Ausländerbehörde zur Willkommensbehörde“
- Anerkennungsberatung (von Bildungsabschlüssen) vor Ort
- Übersetzung von Dokumenten
- Durch Sensibilisierungsmaßnahmen beim Bera-

tungspersonal vor Ort Berührungängste abbauen (Jobcenter MAIA in Bad Belzig)

#### UNTERSTÜTZUNG

- Durch Freiwillige: Begleitung und Übersetzung bei Behördengängen

#### HALTUNGEN

- Offene Haltung gegenüber allen Bürgerinnen und Bürgern
- „Neues Potsdamer Toleranzedikt für eine offene und tolerante Stadt der Bürgerschaft“
- Integrationspreis (wurde am 21.09.2014 zum 10. Mal von der Stadt Potsdam vergeben)
- Bürgerinitiativen (z.B. das Bündnis „Potsdam! bekennt Farbe - Gemeinsam für Toleranz, Gewaltfreiheit und ein friedliches Miteinander“ : Toleranzlogo, Kampagnen, Toleranzfest)

#### WOHNEN UND UMFELD

- Wohnberatungsbroschüren (von der RAA in Frankfurt (Oder)), z.B. für Neuankömmlinge, um sie über geltende Normen und Regeln des Miteinanders zu informieren.)
- Wohnen in direkter Nachbarschaft ermöglichen (Potsdam), Einsatz von Mittlerpersonen
- Integration durch Veranstaltungen in den Wohnsiedlungen mit einem hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund (z.B. Potsdam: Schlaatz-Friedrich-Reinsch-Haus)

#### SICHERHEIT

- Mitarbeit der Polizei in lokalen Netzwerken
- Polizeidirektionen verbessern ihr Image gegenüber Zugewanderten und öffnen sich
- Sensibilisierungsmaßnahmen in Bezug auf Themen wie Flucht und Migration, um die Empathiefähigkeit der Polizeibeamten gegenüber geflüchteten Menschen zu erhöhen



Charlotte Große (BIUF e.V.)

#### Handlungsempfehlungen

##### **Was sollten wir bei der Etablierung einer Willkommenskultur beachten/ bedenken?**

- Verdeutlichung der Vorteile der Zuwanderung für die Aufnahmegesellschaft (Vielfalt als Bereicherung)
- Aktive Unterstützung der Zugewanderten
- Aufbau von „Geh-Strukturen“ (Förderung des Eigeninteresses von Zugewanderten an Integration)
- Es ist ein Prozess und man muss kontinuierlich dran bleiben!
- Gewinnung, Einbeziehung und finanzielle Unterstützung von ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer (zur sprachlichen Unterstützung der Zugewanderten und für Hausaufgabenhilfe, z.B. durch Lernpaten)
- Gewährleistung der Sprachförderung für Kinder (auch Sekundarstufe 1)
- Angebote zur Sprachförderung für Eingewanderte je nach Kenntnisstand und Integrationsstufe, z.B. zuerst Basic-Sprachkurs, dann Integrationskurs
- „Fördern und Fordern“: Übertragung der Verantwortung zur Integration an Zugewanderte, z.B. Angebot von Kursen von Zugewanderte in Übergangsheimen für Neuankömmlinge
- Vermittlung von Regeln im zwischenmenschlichen Umgang miteinander
- „Niedrigschwellige“ Angebote

#### Unterstützungsbedarfe:

##### **Gesetzt den Fall, diese Handlungsempfehlungen würden ab morgen verbindlich eingeführt: Was bräuchten Sie dann ggf. an Unterstützung auf Ihrer Arbeitsebene?**

- Vereinfachung der Antragsprozesse für Projektmittel und Öffnung der Förderungen und Programme für verschiedene Zielgruppen
- Onlineportal zur Bündelung und Übersicht der Angebote und Ansprechpartner für Zugewanderte
- Sprachkurse für Grenzpendler
- Mehr Personal in der Übergangsbetreuung für Asylbewerber und flexiblerer Einsatz (Sozialpädagogen und Personal zur Sprachförderung)

## Ausblick und Schlusswort

Sabine Grabow, Koordinatorin des IQ Netzwerks Brandenburg und Dr. Doris Lemmermeier, Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg gestalteten den Ausblick und das Schlusswort gemeinsam.

Frau Dr. Lemmermeier unterstrich, dass die Veranstaltung der Rückschau auf das bereits Erreichte diene. Sabine Grabow gab einen Überblick über das neue IQ Förderprogramm, welches weiterhin aus 16 Landesnetzwerken und 5 Fachstellen bestehen wird. Als zwei wesentliche Veränderungen wurden dabei die Charta der Vielfalt als Kooperationspartner des Förderprogramms sowie die Finanzierung über ESF-Mittel genannt.

Benannt wurden auch die drei Handlungsschwerpunkte des Förderprogramms IQ 2015 – 2018:

- Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung
- Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext der Anerkennungsgesetze
- Ausbau und Verankerung interkultureller Kompetenz und interkultureller Öffnung in den Regelinstitutionen des Arbeitsmarktes, in KMU und in kommunalen Einrichtungen

Der neue Handlungsschwerpunkt Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext der Anerkennungsgesetze ergab sich dabei aus der oft gestellten Frage, wie es nach einem Anerkennungsbescheid weitergeht, wenn keine volle Anerkennung bescheinigt wurde. In vier Modulen werden dabei ganz konkrete Qualifizierungsangebote im Mittelpunkt stehen. Diese werden Qualifizierungsmaßnahmen in reglementierten Berufen, Anpassungsqualifizierungen im Bereich der dualen Berufe sowie Brückenmaßnahmen für Akademikerinnen und Akademiker in nicht reglementierten Berufen und Vorbereitungsmaßnahmen für die Externprüfung bei negativer Prognose/ negativem Ausgang des Anerkennungsverfahrens umfassen.

Frau Grabow versicherte, dass dabei auch die Ergebnisse aus der alten Förderperiode gut und nachhaltig genutzt würden.

Frau Dr. Lemmermeier unterstrich die Relevanz des IQ Netzwerks Brandenburg, welches von Beginn an die Wertschätzung von Vielfalt und Zuwanderung als reale Chance für Brandenburg und nicht nur als Lippenbekenntnis forderte und förderte. In den Worten von Max Frisch wies sie darauf hin, dass die Diskussi-

on um Arbeitskräfte nicht die menschliche Dimension vernachlässigen dürfe. Willkommenskultur müsse daher mit Leben und Taten gefüllt werden.

Dies träfe vor allem auf Flüchtlinge zu, deren Anteil an der Brandenburger Bevölkerung eher gering ist. Deutschkenntnisse dienen als Eintrittskarten in ein qualifiziertes Berufsleben und Flüchtlinge brächten hohe Qualifikationen mit, daher sei es gut, dass sie in der kommenden Förderperiode auch an den Angeboten des IQ Netzwerks teilnehmen können.

***„Willkommenskultur muss mit Leben und Taten gefüllt werden.“***

Dr. Doris Lemmermeier, Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg



## Wir spinnen uns ein Netzwerk.

Unter dem Titel „Wir spinnen uns ein Netzwerk“ wurde die Prozesskette der beruflichen Integration im Rahmen der Jahrestagung als Beitrag des Teilprojekts KoBlnt (angesiedelt beim BdV Landesverband Brandenburg e.V.) an Hand von Stelltafeln bildlich dargestellt.

Die Prozesskette ist ein vom Förderprogramm IQ entwickeltes Modell zur Beschreibung des Integrationsprozesses in den Arbeitsmarkt, das in fünf idealtypische Phasen unterteilt ist. Entsprechend verbildlichten fünf Stelltafeln die Phasen

1. Zugang, Ansprache und Information,
2. berufliche Orientierung und Planung,
3. Umsetzung und Qualifizierung,
4. Einstieg in die Erwerbstätigkeit und
5. Erwerbstätigkeit sichern und entwickeln.

Während des gesamten Programms luden die Stelltafeln als eine Art Gästebuch die Teilnehmenden dazu ein, sich in eine oder mehrere der fünf Phasen mit Visitenkarten, Flyern oder sonstigen Kontaktinformationen einzutragen. Außerdem gab es Raum für Anregungen zu den Fragen

- Welche Angebote gibt es bereits in Brandenburg?
- Welche Angebote fehlen in Brandenburg?
- Wie sind die Übergänge zwischen den Phasen gestaltet?

Die Intention der verbildlichten Darstellung der Prozesskette lag darin, die Teilnehmenden zum Hinterfragen ihrer jeweiligen Akteursrolle im Prozess der regionalen Arbeitsmarktintegration zu animieren. Das Eruiieren des eigenen Beitrags zur beruflichen Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund zum einen und des aktuellen Stands der Verzahnung der regionalen Angebote zum anderen, sollten den Netzwerk-Gedanken stärken und zu einer verbesserten Koordination der Angebote anregen.

Als positive Erkenntnis aus der Präsentation der Netzwerk-Tafel kann mitgenommen werden, dass viele unterschiedliche Angebote zur Förderung der beruflichen Integration von Zugewanderten existieren. Resultierend aus den eher wenig vorhandenen Verbindungen scheint es gleichzeitig notwendig, auch zukünftig an der Verknüpfung der Angebote zu arbeiten, um einen möglichst hürdenlosen Verlauf der Prozesskette der beruflichen Integration zu gewährleisten.



# Verweise und Publikationen

## Verweise

1. Sonderprogramm „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)“. Informationen unter: [www.thejobofmylife.de/de/](http://www.thejobofmylife.de/de/)
2. „Fachkräftesicherung durch internationale Arbeitnehmer/innen in meinem Betrieb – Wie geht das?“, bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH, abrufbar unter: [www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion\\_brandenburg/pdf\\_2015/Unselbststaendige\\_Erwerbstaetigkeit\\_2.\\_Auflage\\_Druck.pdf](http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion_brandenburg/pdf_2015/Unselbststaendige_Erwerbstaetigkeit_2._Auflage_Druck.pdf)
3. „Berufsbezogene Sprachförderung im Land Brandenburg - Situationsanalyse und Bedarfsermittlung“, BBAG e.V., abrufbar unter: [www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion\\_brandenburg/pdf/Studie\\_Berufsbezogene\\_Sprachfoerderung.pdf](http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion_brandenburg/pdf/Studie_Berufsbezogene_Sprachfoerderung.pdf)
4. „Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich“, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), abrufbar unter: [http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114\\_3.pdf](http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114_3.pdf)
5. a) „Bleibequoten von internationalen Studierenden im Zielstaaten-Vergleich“, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, abrufbar unter: [www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/auswertung-zu-absolventenstudiefb23.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Broschueren/auswertung-zu-absolventenstudiefb23.pdf?__blob=publicationFile)  
b) „Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen. Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013“, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2014, abrufbar unter: [www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb23-hochschulabsolventen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb23-hochschulabsolventen.pdf?__blob=publicationFile)  
c) „Vom internationalen Studierenden zum hoch qualifizierten Zuwanderer. Ein Vergleich der rechtlichen Rahmenbedingungen in fünf Staaten der Europäischen Union“, abrufbar unter: [www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/Studie-Value-Migration-Nov-2011.pdf](http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/Studie-Value-Migration-Nov-2011.pdf)

## Ausgewählte Publikationen

- „Migrantisches Unternehmertum im Land Brandenburg. Studie im Rahmen des IQ Netzwerks Brandenburg“, BIUF e.V.: [www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion\\_brandenburg/pdf/Studie\\_BIUF\\_mig\\_Unternehmertum.pdf](http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion_brandenburg/pdf/Studie_BIUF_mig_Unternehmertum.pdf)
- „Die Arbeitsmarktsituation für Menschen mit Migrationshintergrund in Brandenburg - Ergebnisse der Befragungen“, bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH: [www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion\\_brandenburg/pdf/Zusammenfassung\\_Broschuere\\_Studien.pdf](http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion_brandenburg/pdf/Zusammenfassung_Broschuere_Studien.pdf)
- „FAQ - Frequently Asked Questions zur aufenthaltsrechtlichen Erstberatung internationaler Studierender, Absolvent/innen und Promovierender mit Schwerpunkt auf die Erwerbstätigkeit“, Arbeit und Leben Berlin e.V.: [www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion\\_brandenburg/pdf/FAQ-internationale-Studierende-IQ.pdf](http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion_brandenburg/pdf/FAQ-internationale-Studierende-IQ.pdf)
- „Lücken erkennen, Angebote verbinden. Kooperative Zusammenarbeit in der Arbeitsmarktintegration in der Landeshauptstadt Potsdam und im Landkreis Barnim“, Bund der Vertriebenen Landesverband Brandenburg e.V.: [www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion\\_brandenburg/pdf/KoBlnt\\_Abschlussbroschuere\\_final.pdf](http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion_brandenburg/pdf/KoBlnt_Abschlussbroschuere_final.pdf)



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

 Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“