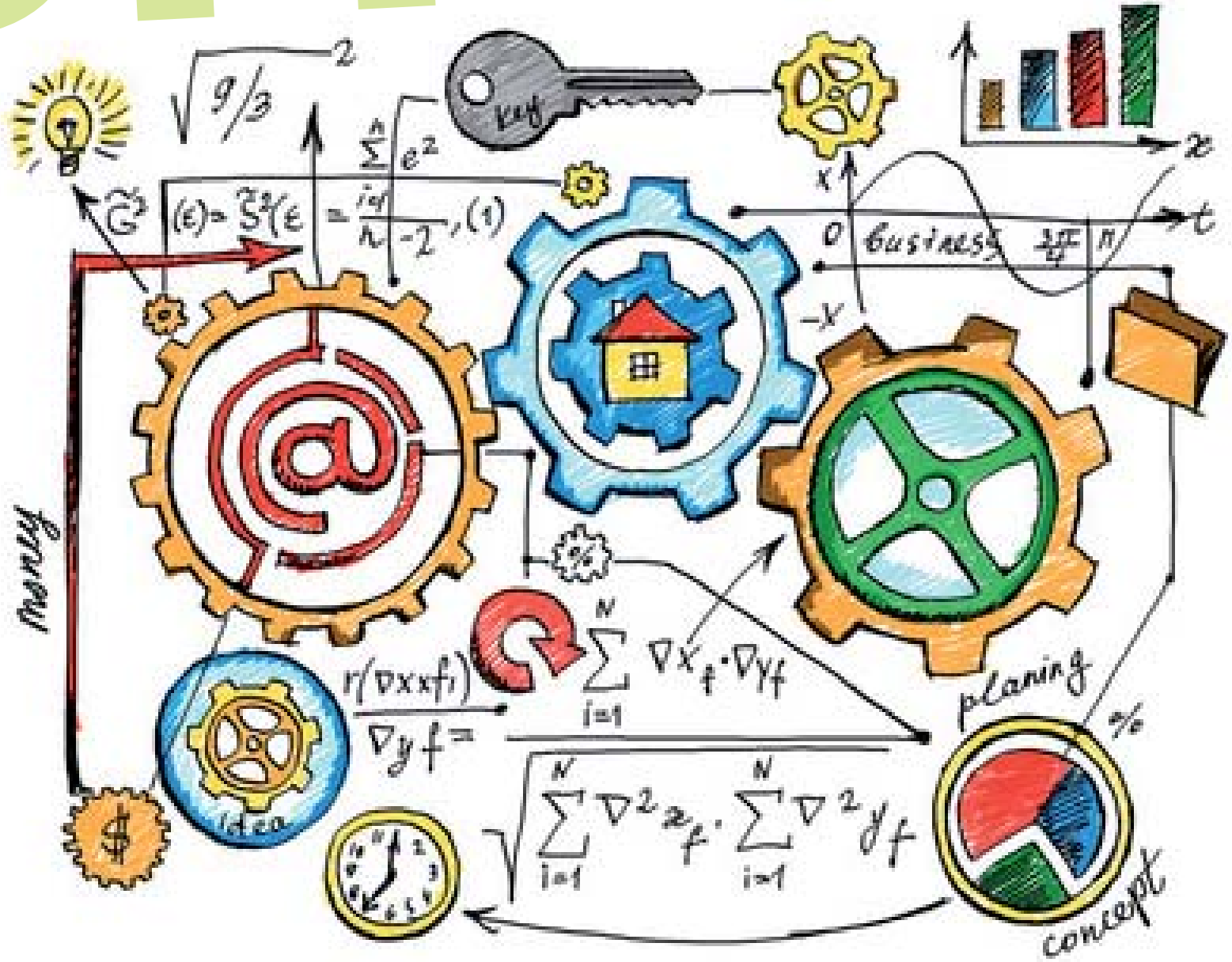
Publication Series for Participative Innovation and Transfer
ISBN 978-3-00-057647-8 1 | 2018

TRANSITION:



Innovationspotenzial Zuwanderung: Praxisperspektiven zur Arbeitsintegration

1|2018

TRANSITION:

1|2018

Innovationspotenzial Zuwanderung:
Praxisperspektiven zur Arbeitsintegration

TRANSITION:

SELMA

Impressum

TRANSITION – Publication Series for Participative Innovation and Transfer
Band 1|2018: Innovationspotenzial Zuwanderung: Praxisperspektiven zur Arbeitsintegration
ISBN 978-3-00-057647-8
Erscheinungsort: Gelsenkirchen
Herausgeber: Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention (FIAP) e.V.
Verlag: FIAP e.V.
V.i.S.d.P.: Dr. Rüdiger Klatt, Silke Steinberg
Bezugsadresse: FIAP e.V., Munscheidstraße 14, 45886 Gelsenkirchen
Lektorat: Ursula Meyer
Layout: Q3 design GbR, Druck: print24.de,
Abbildungen: alle FIAP/maxQ.;
außer: Fotolia.com: fotogestoeber (S. 1), Kzenon (S. 1), Robert Kneschke (S. 4, 6, 14), Arto (S. 7), Yuri Arcurs (S. 11, 27), Luftbildfotograf (S. 18), gilles lougassi (S. 21), gb (S. 25), contrastwerkstatt (S. 36), Gerhard Seybert (S. 36); Shutterstock (S. 1, S. 24)

Band 1|2018 der TRANSITION basiert auf den Ergebnissen des Projektes SELMA: Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen. Ein transdisziplinäres Forschungsprojekt für potenzialorientierte Integrationsstrategien von Geflüchteten in die Arbeitswelt. Es wird gefördert durch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Programms „Geistes- und Gesellschaftswissenschaften in NRW“. Förderlinie: Forschung zu Flucht und Integration.

Projektpartner

ISG Institut für Stadtgeschichte
fiap Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V.
IAT Institut Arbeit und Technik
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen in Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum
Westfälische Hochschule
RUHR UNIVERSITÄT BOCHUM RUB

Munscheidstraße 14, 45886 Gelsenkirchen
+49 (0)209 1707-171, info@project-selma.org
www.project-selma.org

Das Projekt SELMA wird gefördert vom

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen

Inhalt

2 Impressum

4 Editorial: Silke Steinberg, Rüdiger Klatt
Innovationspotenzial Zuwanderung: Praxisperspektiven zur Arbeitsintegration

Paradigmenwechsel in den Prozessen der Integration

6 Silke Steinberg
Arbeitsintegration ko-kreativ?
Empowerment und kollaborative Wertschöpfung in transkulturellen Interaktionssystemen

9 Alexandra David
Zurück in die Zukunft
Warum ein Blick auf etablierte migrantische Unternehmen bei der Gestaltung der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und neuen Migrantengruppen lohnt.

12 Massimiliano Livi
Historische Tiefe als Orientierungshilfe –
Über den Beitrag der Geschichtswissenschaften zur Migrationsdebatte.

15 Jana Echterhoff, Rüdiger Klatt
Zuwanderung als Potenzial – Integration als Dienstleistung
Neue Ansätze für eine bessere Arbeitsintegration aus der Sicht von Zugewanderten

Herausforderungen für gesellschaftliche Institutionen

18 Sandra Heinrich, Irina Löchte
Der Integration Point in Gelsenkirchen
Mit Erfahrung und Leidenschaft zur Anlauf- und Beratungsstelle mit Wiedererkennungswert

20 Claudia Quirrenbach
Akademikerinnen mit Fluchthistorie
Wie kann der berufliche Einstieg in Deutschland gelingen?

23 Christopher Schmidt, Michaela Evans
Arbeitsplatzintegration von Geflüchteten im Projekt SELMA:
Perspektiven sozialpartnerschaftlicher Gestaltung

26 TRANSITION im Gespräch mit Carmen Schramm und Omar Noori
„Neuen Mitbürgern in Gelsenkirchen Chancen eröffnen und Wege aufzeigen“

Willkommen im deutschen Arbeitsmarkt?

28 Mabwab Clément Maweta
Vom Asylantrag bis zur Arbeitsstelle – Ein Weg mit Stolpersteinen

30 Interview mit Samer Heiba
„Wir brauchen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt!“

Branchenberichte und Best Practices

32 Mona Hinrichs
Flüchtlinge als Lösung für das Nachwuchsproblem im Handwerk?

34 Interview mit Michael Hube und Alexander Boulbos, Geros GmbH
„Das war die richtige Entscheidung!“
Best Practices der Arbeitsintegration in der Altenpflege

36 Marie Jégu, Jochen Scharf
Aktivierung und Partizipation
Lösungsansätze zur Unterstützung der Arbeitsintegration von Flüchtlingen

39 Autorenhinweise

Der Umgang mit kulturellen Differenzen und Diversität im Kontext spezifischer Branchen-, Berufs- und Arbeitskulturen kann förderlich oder hemmend wirken. Im Projekt SELMA werden die Integrationsprozesse analysiert, um die förderlichen und hemmenden Faktoren für Integration herauszukristallisieren und zu gestalten.

SELMA

Innovationspotenzial Zuwanderung: Praxisperspektiven zur Arbeitsintegration

Migration, soziale Mobilität und Diversität sind wichtige Charakteristika moderner Gesellschaften. Zuwanderung stellt auch in NRW auf wirtschaftlicher, demografischer und kultureller Ebene ein wichtiges Potenzial dar, das viele Entwicklungschancen aber auch Risiken birgt. Ohne Zuwanderung wäre eine positive Entwicklung unseres Bundeslandes weder in der Vergangenheit noch in Gegenwart und Zukunft denkbar. Aus diesem Grunde gibt es in NRW auf den unterschiedlichsten gesellschaftlichen Ebenen ein komplexes Geflecht von institutionell, organisational aber auch zivilgesellschaftlich gesteuerten Initiativen und Aktivitäten, die den Prozess der Integration unterstützen.

In Bezug auf die starken Flüchtlingsströme der letzten Jahre war NRW das Bundesland, in dem die meisten Anträge auf Asyl gestellt wurden. Die Menschen, die nach NRW kommen, treffen auf eine Gesellschaft, die zuwanderungsaffin ist und auf eine bestehende, komplexe Struktur von Maßnahmen, die ihre Integration und Teilhabe unterstützen. Trotzdem gibt es große Herausforderungen. Zuwanderung ist ein Prozess, dessen Ausgangsbedingungen sich immer wieder verändern. Die Menschen, die zu uns kommen, sind Individuen mit einer ganz eigenen Sozialisation und Biografie. Sie unterscheiden sich untereinander und von den Zuwanderungsgenerationen davor. Auch die gesellschaftlichen Systeme hier in NRW, die die Zuwanderer aufnehmen, sind einer kontinuierlichen Transformation unterworfen (Strukturwandel, Arbeitsmärkte, globale Anforderungen). Strukturen und Maßnahmen, die das gesellschaftliche Zusammenwachsen unterstützen, müssen sich den sich verändernden Ausgangsbedingungen anpassen. Sie müssen historischen, individuellen und strukturellen Unterschieden Rechnung tragen. Bei der Integration von Zuwanderern in den Arbeitsmarkt müssen die speziellen Anforderungen der unterschiedlichen Branchen zusätzlich berücksichtigt werden. Um die Potenziale von Zuwanderern mit den Bedarfen der lokalen Arbeitsmärkte zusammenzuführen, muss die Definition, die Aktivierung und die Entwicklung der Potenziale, die Kompatibilität der unterschiedlichen Deutungen von Arbeit und die gemeinsame Wertschöpfung gezielt gestaltet werden.

Das vom Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW geförderte Projekt SELMA – Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen – fokussiert die Prozesse der Einmündung in die Arbeitswelt und die Entwicklungsperspektiven in der Arbeitswelt. Es untersucht genau diesen Prozess der Zusammenführung und fragt nach den Voraussetzungen einer chancen- und ressourcenorientieren Integration in die Arbeitswelt. Dabei versucht es durch den Wechsel der Perspektiven ein möglichst holistisches Bild der Situation in NRW zu gewinnen. Auf einer synchronen Ebene werden die Perspektiven von Institutionen (Arbeitsvermittelnde Akteure, politische Akteure, Verbände, Kammern), Organisationen (Unternehmen) und Individuen (Zuwanderer) gegenübergestellt. Eine diachrone-historische Perspektive soll ermöglichen, die sich verändernden Ausgangsbedingungen der Arbeitsintegration in der Zuwanderung nach NRW zu verdeutlichen.

Kulturelle Faktoren sind ein starker Einflussfaktor im Hinblick auf Arbeitsintegration. Der Umgang mit kulturellen Differenzen und Diversität im Kontext spezifischer Branchen-, Berufs- und Arbeitskulturen kann förderlich oder hemmend wirken. Im Projekt SELMA werden die Integrationsprozesse in den drei Branchen Altenpflege, IT-Wirtschaft und Handwerk analysiert, um die förderlichen und hemmenden Faktoren für Integration herauszukristallisieren und zu gestalten. Pflege, IT und Handwerk sind am stärksten durch einen steigenden Fachkräftebedarf gekennzeichnet. Sie verfügen über spezifisch geprägte Berufs- und Branchenkulturen. Das Projekt fragt nach der Selektivität bei den Einmündungsprozessen und der Mehrschichtigkeit bei den Entwicklungsprozessen in der Arbeitswelt. Ziel ist es, über die Analyse und den Vergleich dieser Prozesse unterstützende Instrumente und Strukturen zu initiieren, die die förderlichen Faktoren unterstützen und die Hemmnisse minimieren.

In dieser Ausgabe der Schriftenreihe TRANSITION werden in praxisorientierter Weise die unterschiedlichen Perspektiven auf das Thema der Arbeitsintegration von Zuwanderern in den Branchen Altenpflege, IT und Handwerk zusammengeführt. Es beleuchtet kritisch den Umgang mit den wirtschaftlichen(?) Potenzialen durch Zuwanderung und Diversität, darüber hinaus aber auch die Entwicklungsbedarfe bei den Zuwanderern selbst. Das vorliegende Heft richtet sich an kommunale Akteure der Arbeitsintegration sowie Intermediäre und Unternehmen und will einen zukunftsorientierten, positiven Beitrag zur Integrationsdebatte liefern.

Silke Steinberg, Rüdiger Klatt
Mai 2018

Silke Steinberg

Arbeitsintegration – ko-kreativ?

Empowerment und kollaborative Wertschöpfung in transkulturellen Interaktionssystemen

Ko-Kreation als postindustrielles Paradigma der Arbeitsintegration

Das Spannungsfeld zwischen Migration und Arbeit birgt Risiken, trägt aber umgekehrt zu einer Weiterentwicklung des Ideen- und Innovationsmanagements in modernen Ökonomien bei. Eine Grundvoraussetzung ist es dabei, den Prozess der Arbeitsintegration von Zuwanderern als einen agilen Prozess zu sehen, dessen strukturelle, politische und soziale Rahmenbedingungen sich kontinuierlich entwickeln, immer neu ausgehandelt und modifiziert werden und sowohl durch Zuwanderer als auch inländische Akteure immer neue Entwicklungsimpulse bekommen.

Pluralisierung kann sich stabilisierend und innovationsförderlich auf die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft auswirken, wenn sie soziale Lernprozesse anstößt und zur Weiterentwicklung individueller, organisationaler und institutioneller Potenziale beiträgt. Der Begriff der Ko-Kreation kann vor diesem Hintergrund dabei unterstützen ein neues Paradigma von Integration zu definieren, das den sozialen und gesellschaftlichen Bedarfen moderner Ökonomien entspricht und durch das die Potenziale von Zuwanderung für eine Weiterentwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft genutzt werden.

Das Label Ko-Kreation wird in ökonomischen Kontexten genutzt, um einen modernen Prozess der Produktentwicklung zu beschreiben. Unternehmen entwickeln in einem offenen Innovationsprozess mit ihren Mitarbeitern, Kunden und externen Akteuren ein gemeinsames neues Produkt. Der Prozess beschreibt eine typische Win-Win-Situation: Das Unternehmen erkennt die Bedürfnisse der Kunden und der Kunde erhält das Produkt, das er wirklich braucht. Dieses Vorgehensmodell bietet auch für andere Bereiche gesellschaftlicher Wertschöpfung viele Vorteile. Entscheidend dabei ist, dass Prozesse innerhalb einer Gesellschaft, die auf ein Ergebnis zielen und an denen unterschiedliche Akteure beteiligt sind, als dialogorientierte Interaktionssysteme mit Partnern auf Augenhöhe definiert werden und zunächst ergebnisoffen in einem agilen Wertschöpfungsprozess zu Lösungen gemeinsamer Anliegen oder Probleme beitragen. Die sich immer wieder anpassenden Lösungsvorschläge beziehen alle am Prozess Beteiligten ein und bieten neue, Zuwanderer und inländische Akteure integrierende Identifizierungsmöglichkeiten.

Bislang verweist der Begriff der Integration allerdings auf ein anderes Paradigma. Man geht von einem bestehenden Ist-Zustand aus und von gestaltbaren Anpassungsbewegungen. Dieses traditionelle Integrationsparadigma basiert auf den Gesetzmäßigkeiten der Industriegesellschaft, die ihre Bedarfe in den Rahmenbedingungen der Arbeitsintegrationsprozesse (im Ruhrgebiet beispielsweise in Bezug auf die „Gastarbeiter“) festgeschrieben hat. So waren auch die Erfolgsfaktoren von Unternehmen noch im Verlauf des 20. Jahrhunderts ganz andere als heute. Entscheidend war die Größe eines Unternehmens, dessen Spezialisierung und

eine klare interne Rollenverteilung. Es gab feste organisatorische Grenzen in Bezug auf Hierarchien und funktionale Bereiche (Foster, 2014). Seit der Mitte des 20. Jahrhunderts werden durch Globalisierung, Digitalisierung und immer kürzere Innovationszyklen hingegen Geschwindigkeit, Flexibilität, Offenheit und Innovationsfähigkeit von Organisationen immer entscheidender. Das bestimmt auch die Kompetenzanforderungen der Organisation an die Mitarbeiter. Diversitätspotenziale sind dabei ein maßgeblicher Gewinn, wenn sie über die Prozesse einer erfolgreichen Arbeitsintegration genutzt werden.

Arbeitsintegration von Flüchtlingen in NRW

NRW gilt in der aktuellen Zuwanderung als das am stärksten betroffene Bundesland. Seit 2015 steigen die Asylanträge und im Dezember 2016 waren bereits 111.688 Geflüchtete als arbeitssuchend gemeldet (Landesportal NRW). Anfängliche Visionen von einem Ausgleich des deutschen Fachkräftemangels durch die Zuwanderung von Asylsuchenden werden heute eher vorsichtig formuliert. Auf der anderen Seite gibt es viele positive Erfahrungsberichte von Unternehmen, die beispielsweise von Diversitätspotenzialen durch Mitarbeiter mit Fluchtgeschichte profitieren und in denen eine neue geteilte, transkulturelle Unternehmens- und Arbeitskultur entstanden ist.

Das Forschungsprojekt SELMA hat sich mit den Ursachen beschäftigt, die die Integration von Asylsuchenden in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtern oder erschweren. Dabei stand sowohl die Perspektive der Flüchtlinge als auch die der Unternehmen im Fokus. In qualitativen Interviews, Gruppengesprächen und Workshops mit Flüchtlingen, Unternehmen und arbeitsvermittelnden Institutionen wurde eines besonders deutlich: Die oft sehr individuellen, durch Interessen und vorangegangene erwerbsbiografische Erfahrungen bedingten Vorstellungen der Arbeitssuchenden treffen auf hohe Anpassungserwartungen seitens der inländischen Akteure des deutschen Arbeitsmarktes und auf ein durchreguliertes Arbeits- und Arbeitsvermittlungssystem, das am Anfang wenig Spielraum für individuelle Entwicklung vorsah. Die deutschen Akteure waren zu Beginn des Prozesses der Arbeitsintegration von Zuwanderern der aktuellen Flüchtlingswelle stark von der Erwartung geprägt, Zuwanderer in die Bereiche zu vermitteln, in der der Fachkräftebedarf besonders groß war. Und auch die Unternehmen richteten den Blick eher auf eigene Bedarfe statt auf tatsächliche Potenziale und Interessen von neuen Mitarbeitern.

Auch was die Entwicklungsmöglichkeiten von Zuwanderern auf dem deutschen Arbeitsmarkt betrifft, orientierten sich sowohl arbeitsvermittelnde Institutionen als auch Organisationen an Prozessmodellen, die sich seit der Industrialisierung in Deutschland ausgebildet haben und deren Ausgangspunkt die Perspektive eines in der Industriegesellschaft geprägten Arbeitsmarktes ist und nicht die derjenigen, die in diesen Arbeitsmarkt münden. Vor dem Hintergrund einer wachsenden Heterogenität von Individuen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, aber auch in Bezug auf die bereits dargelegte veränderte Bedarfslage des Marktes in einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft funktionieren diese Prozessmodelle nicht mehr.

Es werden in vielen Bereichen Kompetenzen benötigt, die informell ausgebildet werden. Für diese Kompetenzen gibt es noch kein Nachweisinstrumentarium und es ist oft auch für das Individuum selbst schwierig dieses Potenzial zu definieren. Formelle Kompetenzen sind immer noch nicht international standardisiert, was zu Anerkennungsproblemen, aber auch zu divergierenden Vorstellung und Erwartungen in Bezug auf Leistungen führt. Die Systematik im deutschen Berufsbildungssystem geht immer noch von traditionellen Erwerbsbiografien aus, in denen junge Menschen nach der Schule eine Ausbildung machen und sich dann weiterqualifizieren. Quereinsteiger sieht dieses System nicht vor und so stehen Zuwanderer im Alter zwischen 30 und 50, die in ihren Herkunftsländern lange in einem Beruf gearbeitet haben, oft vor dem Problem wieder bei null mit einer Ausbildung anfangen zu müssen, um in ihrem Beruf zu arbeiten. Es gibt erst wenige Instrumente, mit denen existierende Fähigkeiten und Potenziale nachgewiesen werden können (Erpenbeck, 2007).

Sowohl arbeitsvermittelnde Institutionen als auch Unternehmen haben in diesen Punkten in den letzten drei Jahren viel dazugelernt. Sie sind flexibler geworden und haben ihren Blick immer mehr auf die Potenziale von Zuwanderern gerichtet. Alle Beteiligten am Prozess der Arbeitsintegration sind heute für die dargelegten Probleme sensibilisiert. Der Großteil der Akteure ist bereit sich auf einen gemeinsamen Prozess einzulassen, der die Vorstellungen beider Seiten zulässt und versucht diese in einer gemeinsamen Entwicklung kompatibel zu machen, damit es so zu der der Ko-Kreation zugehörigen Win-Win-Situation kommt, in der sich alle Seiten wiederfinden. Dieser Prozess ist nicht selbstverständlich. Er gestaltet sich äußerst schwierig, weil die Prozesse, die die Arbeitsintegration regulierenund die Systeme des Arbeitsmarktes nur das alte Paradigma von Integration unterstützen.

Lösungsansätze

Im Projekt SELMA haben die Beteiligten drei Themenfelder identifiziert, in denen „die Weichen“ für eine gelingende Arbeitsintegration von Zuwanderern gestellt werden. In diesen Themenfeldern wurden neue Instrumente entwickelt, die den Prozess der Öffnung und der Anpassung an neue Herausforderungen und Bedingungen in der Arbeitsintegration unterstützen sollen. Auf dem Hintergrund des

Forschungsansatzes der systemischen Interaktionsforschung (Klatt et al.) beruhen die Szenarien auf interaktiven Wertschöpfungsprozessen und dem Aufbau von dialogorientierten, partizipativen Interaktionssystemen, die es ermöglichen die Potenziale aller Beteiligten zusammenzuführen:

1. Potenzialdefinition: Zuwanderer mit Fluchtgeschichte haben oft sehr individuelle und komplexe Erwerbsbiografien. Ihr Kompetenzprofil entwickelt sich häufig in unterschiedlichen Erwerbsstationen in verschiedenen Ländern. Fast immer gibt es neben den formellen Bildungsabschlüssen und Qualifikationen eine große Anzahl von praktischen Fähigkeiten und Skills, die nicht formell nachweisbar sind. In vielen Fällen wird bei der Betrachtung der Erwerbsstationen, Arbeitserfahrungen und erworbenen Kompetenzen ein roter Faden deutlich, an den die Geflüchteten immer wieder angeknüpft haben und durch den dem Individuum selbst und auch dem Betrachter spezifische Fähigkeiten und Interessen deutlich werden. Durch biografische Erfahrungen und oft schwierige Lebensumstände verfügen viele der Individuen über ein ausgeprägtes Soft-Skill-Profil, über das sie sich selbst oft nicht bewusst sind. All diese Fähigkeiten und Potenziale können dem Individuum helfen, auf einem neuen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und Unternehmen in ihrer Entwicklung und ihrem Innovationsmanagement zu unterstützen.

In pilothaft erprobten Workshops zur Potenzialdefinition wurden den Zugewanderten im Rahmen des Projektes SELMA Coaches zur Seite gestellt, die mithilfe von Kompetenzrastern in Gruppengesprächen die Individuen bei der Identifizierung der eigenen Kompetenzbiografie zur Seite standen. Auf dem Hintergrund dieser Profile wurden dann dialogisch realistische Entwicklungspfade für jeden Einzelnen entwickelt, die sowohl persönliche Interessen, Potenziale, aber auch Bedingungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt zueinander in Beziehung setzen. Jeder Einzelne entwickelt und diskutiert innerhalb des Workshops unterschiedliche Entwicklungspfade und Kompetenzentwicklungsszenarien, um diese umzusetzen. Der Coach unterstützt im Hinblick auf die Kompetenzentwicklung mit Informationen über die Voraussetzungen des deutschen Systems. Er berät auch über die Möglichkeiten vorhandene Potenziale und Kompetenzen anerkennen zu lassen.

2. Kompetenzentwicklung: Der Arbeitsmarkt in der Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft bietet neue Möglichkeiten und weist veränderte Kompetenzanforderungen auf. Dies ist eine große Chance insbesondere für Zuwanderer, die allerdings in einer neuen Art in ihrer Kompetenzentwicklung gefördert werden müssen. Generell sind neue Schlüsselkompetenzen zu identifizieren, die vor allem die Eigenverantwortung und Unabhängigkeit, das Selbstmanagement und die Arbeitsgestaltungskompetenz sowie die Kreativität und Innovationsfähigkeit der Individuen betreffen. Um die Entwicklung dieser Fähigkeiten zu unterstützen bieten sich partizipative, aktivierende Formate in laborartigen Situationen an, die im Projekt SELMA erprobt wurden. Hier können moderne Ansätze zum Aufbau der Employability und des Entrepreneurships (vgl. David, in diesem Heft) erprobt und neue Arbeitskulturen ausgebildet werden, die das Diversitätspotenzial der zugewanderten Teilnehmer umsetzen.

3. Arbeitskulturen: Ein weiteres Themenfeld, das sich im Projekt SELMA als konstituierend für das Gelingen der Arbeitsintegration herausgestellt hat, ist der Aufbau einer neuen, gemeinsam geteilten Vorstellung von Arbeit. In den Prozessen der Arbeitsintegration treffen häufig sehr heterogene Vorstellungen, Ideen und Werte, die mit Arbeit verbunden werden aufeinander. Dabei unterscheiden sich auch Fremd- und Selbstwahrnehmung sehr stark, weil Vorurteile und Stereotype oft einen starken Einfluss haben. Dabei setzt der aufnehmende Arbeitsmarkt in der Regel voraus, dass eine Anpassung an seine arbeitskulturellen Vorstellungen stattfindet. Dadurch entstehen zwei Effekte. Zum einen identifizieren sich zugewanderte Beschäftigte automatisch als OUT-Group, die der IN-Group der „deutschen" Beschäftigten gegenübersteht. Zum anderen ist eine Weiterentwicklung der bestehenden Arbeitskultur, die so die Chance hätte, sich neuen Rahmenbedingungen anzupassen, ausgeschlossen.

Im Projekt SELMA wurde dieses Problem prototypisch durch interaktive Workshops gelöst, in denen zugewanderte Mitarbeiter eines Unternehmens und deutsche Kollegen gemeinsam im Kontrast zueinander ihren jeweiligen Zugriff auf das Konzept Arbeit dargestellt und diskutiert sowie Schnittmengen und Unterschiede wertfrei identifiziert haben, um dann zu gemeinsamen Vorstellungen zu kommen. Fragen zu Hierarchien und Arbeitsbeziehungen waren dabei genauso ein Thema wie Arbeitsabläufe und Branchenkulturen. Innerhalb der Zusammenarbeit konnte schnell eine gemeinsame, berufsbezogene Identität beschrieben werden, die eine wichtige Einheit für eine gemeinsame Identität darstellt.

Die im Projekt erprobten Lösungsansätze beruhen auf Instrumenten, die eine ko-kreative Entwicklung gemeinsamer Ideen und Vorstellungen unterstützen und das Wissen und die Erfahrungen aller am Prozess Beteiligten nutzen. Die erarbeiteten Lösungen sind das gemeinsame Produkt der Akteure und stoßen somit auf allgemeine Akzeptanz. Ko-Kreation erzeugt so eine ganz neue Dimension gesellschaftlicher Realität und gemeinsame Identitäten, in denen Ziele und Wege gemeinsam beschrieben werden. Es wird ein neues, postindustrielles, den Anforderungen und Voraussetzungen moderner Gesellschaften angepasstes Paradigma von Integration geschaffen.

Literatur

David, A. (2018). „Zurück in die Zukunft" – warum ein Blick auf etablierte migrantische Unternehmen bei der Gestaltung der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und neuen Migrantengruppen lohnt. TRANSITION: Schriftenreihe für partizipative Innovation und Transfer, Band 1, 2018: Innovationspotenzial Zuwanderung: Praxisperspektiven zum Thema der Arbeitsintegration im Projekt SELMA.

Erpenbeck, J., Heyse, V. (2007). Die Kompetenzbiografie, Wege der Kompetenzentwicklung. Münster: Waxmann.

Foster, P.A. (2014). The open organization: A new era of leadership and organizational development. Burlington, VT: Gower.

Wir in NRW – Das Landesportal. (2017). Maßnahmen der Landesregierung in der Flüchtlingspolitik. Online verfügbar unter https://www.land.nrw/de/massnahmen-der-landesregierung-zur-fluechtlingssituation, letztes Mal abgerufen 6. Juli 2017.

Alexandra David

„Zurück in die Zukunft“

Warum ein Blick auf etablierte migrantische Unternehmen bei der Gestaltung der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und neuen Migrantengruppen lohnt.

Wie jedes unerwartete Ereignis, das auf ein etabliertes System trifft, so hat auch die *medial* bezeichnete *Flüchtlingskrise* 2015 – 2016 Europa zunächst einmal erschüttert. Obwohl die große Flüchtlingswelle der letzten zwei Jahre aufgrund der Kriegszustände in Syrien und den benachbarten Ländern, vorherzusehen war, erreichte sie Europa und damit auch Deutschland relativ unvorbereitet. Alleine im ersten Quartal 2016 haben sich 287.085 Flüchtlinge als asylsuchend in einem der EU-Mitgliedsstaaten gemeldet (Statista, 2018). Neben den vielen Herausforderungen, die Deutschland als eines der stärksten Aufnahmeländer der EU für die Schutzsuchenden, bewältigen musste (Statista, 2018), wurden Expertenstimmen laut, die relativ früh im Prozess behaupteten, dass die vermehrte Flüchtlingsmigration auch große Chancen für Europa und Deutschland birgt. Diese Chancen sind vor allem im regionalökonomischen und demografischen Kontext zu verorten. Flüchtlinge wurden in dem Zuge als Fachkräfte von morgen genannt und damit als partielle Entlastung und zugleich Bereicherung des hiesigen Arbeitsmarktes.

Aus der heutigen Sicht, ist dennoch klar zu erkennen, dass die erhoffte schnelle Arbeitsmarktintegration sich verzögert (David et al., 2017). Bis dato sieht es danach aus, dass die Zielgruppe Geflüchteter eher morgen als heute in eine Beschäftigung mündet, auch wenn es erste Erfolge zu vermelden gibt. Die Hauptprobleme scheinen dabei ein Mix aus altbekannten Faktoren wie den niedrigschwelligen Sprachkenntnissen der Zielgruppe trotz angebotener Sprachkurse zu sein, dem Fehlen von Qualifikationsanerkennungen sowie formellen und informellen Kenntnissen, die mit dem deutschen Arbeitsmarkt nicht konform sind. Daneben kann aber auch ein *Mismatch* von Erwartungen beiderseits – seitens der Zielgruppe und der Ökonomie – aufgeführt werden sowie verzerrte Wahrnehmungen wie auch Erwartungen an das Gegenüber. Hier treffen nicht nur Kulturen aufeinander, sondern an diese gekoppelt, mehrdeutige Interpretationen der Arbeitswelt sowie die unterschiedliche Gewichtung von Arbeit für ein Individuum. Dabei scheinen gerade die jüngeren *Neuankömmlinge* hoch motiviert, bildungsaffin und erwerbsorientiert zu sein.

Auf der Suche nach neuen Lösungsansätzen bei der Gestaltung einer schnelleren Arbeitsmarktintegration, stößt man darauf, dass bei der Zielgruppe Geflüchteter akademische Berufe hoch anerkannt und auch angestrebt werden. Dies konterkariert gewissermaßen die Pläne einiger Politiker

und Ökonomen hierzulande, darauf hoffend, dass die Zielgruppe den Fachkräftebedarf in Branchen wie der Pflege oder dem Handwerk entgegenwirken kann. Des Weiteren ergaben Studien (David et al., 2017), dass zu den am häufigsten genannten Wunschberufen der vor zwei Jahren eingereisten Flüchtlinge der Mediziner, der Jurist und der Ingenieur gehören. Eher selten werden der Klempner oder die Krankschwester als angestrebte Berufe genannt. Darüber hinaus, so zeigen Untersuchungen, war ein bedeutsamer Anteil Geflüchteter vor allem aus Syrien vor ihrer Ausreise aus dem Heimatland als selbstständig gemeldet, nämlich 27 % (Brücker et al., 2016). Somit wäre die Selbstständigkeit für viele Individuen der Zielgruppe auch eine wünschenswerte und vielleicht auch weniger an bürokratische Vorgänge gekoppelte Option in Deutschland. Auch aus vergangenen Migrations- und Fluchtmigrationswellen wird ersichtlich, dass Individuen mit einer Migrations- oder Fluchtgeschichte vermehrt an einer Selbstständigkeit Interesse gezeigt haben.

Vor dem Hintergrund stellt sich zum einen die Frage warum nach wie vor wenige flächendeckende Angebote zum Thema Selbstständigkeit und Existenzgründung für Flüchtlinge und weitere neu angekommene Migrantengruppen bestehen? Und daran anknüpfend: *Warum werden Migrantenorganisationen von z.B. etablierten migrantischen Unternehmern, die bereits seit langem als Zuwanderer in Deutschland leben und starke Communities bilden, selten und ungenügend in dem Gestaltungsprozess von migrantischen Neugründungen mitbedacht?*

Bedeutung migrantischer Unternehmen in Deutschland

Lange Zeit wurden migrantische Unternehmen nur am Rande erforscht. Und auch heute noch gibt es in dem Forschungsfeld, vor allem in Bezug auf branchen- und genderspezifische Studien, viele unbeantwortete Fragen. Dabei haben migrantische Unternehmen, ausgelöst durch die Zunahme globaler Migrationsströme, Hochkonjunktur. Vermehrt finden sich Hinweise darauf, dass migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer dazu beitragen können, dass nationale und regionale Volkswirtschaften wachsen. Im Jahr 2014 waren insgesamt 709.000 Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland selbstständig, sprich 25 % mehr als etwa noch im Jahr 2005 mit 570.000 Selbstständigen (Sachs et al., 2016). Neben dem quantitativen Wachstum gibt es auch ein qualitatives Wachstum zu vermelden. Dessen Merkmale liegen in der sektoralen Diversifizierung und Professionalisierung. Migrantenunternehmer finden sich nicht nur in Restaurants und kleinen Geschäften wieder, sondern sind heute in vielen Branchen aktiv. Weitere Unterschiede der heutigen Unternehmer mit Migrationshintergrund liegen im Vergleich zu früheren Generationen in ihrem deutlich höheren Qualifikationsniveau (oft auch in Universitätsabschlüssen).

Als weitere Eigenschaften der neuen Generation von Selbstständigen mit ausländischen Wurzeln sind zu nennen: eine höhere Tendenz zu Start-up-Gründungen im Vergleich zur Restbevölkerung sowie ein niedrigeres Alter zu Beginn des Gründungsvorhabens. Das Durchschnittsalter von Gründerinnen und Gründern mit einem Migrationshintergrund liegt etwa bei 36 Jahren – damit sind sie 1,5 Jahre jünger als alle Unternehmerinnen und Unternehmer, die in Deutschland gründen (Metzger, 2016). Ein Bericht des *Instituts für Mittelstandforschung* (Leicht & Berwing, 2017) aus dem Jahr 2017 stellt fest, dass bei der Zunahme von migrantischen Unternehmen in den vergangenen Jahren, Personen mit ausländischem Pass in absoluten Zahlen etwas stärker beteiligt sind als die bereits Eingebürgerten. Entscheidender als die Staatsangehörigkeit ist dabei aber die Migrationserfahrung, „[…]denn die Gründungsambitionen werden bisher noch kaum durch die zweite Generation, sondern vielmehr durch diejenigen getragen, die in persona zugewandert sind.“ (Leicht & Berwing, 2017). Mit Blick auf die Verteilung der Selbstständigen mit Migrationshintergrund nach Herkunftsland in 2016, sind es Selbstständige aus Polen (110.000) und der Türkei (94.000), die die beiden ersten Plätze besetzen (Leicht & Berwing, 2017). In Bezug auf die Aufenthaltszeit kann festgehalten werden, dass die Hälfte aller Selbstständigen mit Migrationshintergrund schon länger als zwanzig Jahre in Deutschland leben und nur rund 10 % aller selbstständigen Migrantinnen und Migranten erst nach 2010 zugewandert sind (Leicht & Berwing, 2017).

Aber genau diese Personen, die sich relativ früh nach der Einwanderung in die Selbstständigkeit wagen, sind für die regionalen Märkte von hohem Interesse. Es ist auch jene Personengruppe, die daher eine spezifische kultursensible Beratung und neue auf ihre Gründungsmotive abgestimmte Instrumente

Um erste Schritte für Neuankömmlinge in die Selbstständigkeit zu vereinfachen, sind vor allem community-basierte migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer als Paten von Vorteil.

braucht. Diese Instrumente sollten eine nachhaltige Betreuung, Bildung und Wissen anbieten und zugleich alternative Finanzierungsmöglichkeiten aufzeigen. Eine betreute Heranführung an wichtige Akteure und Netzwerke für den Gründer, scheint dabei besonders wichtig. Gerade dann, wenn dieser noch nicht lange in Deutschland lebt und selbst über keine oder nicht entsprechende Netzwerke verfügt, die ihm vor allem beim Abbau von Ängsten und Unsicherheiten, besonders in Bezug auf bürokratische Hürden, unterstützen kann. In diesem Kontext geht es nicht nur um professionelle Beratung, sondern vor allem auch um emotionale Unterstützung und Vertrauensbildung. Die beiden letzten Komponenten könnten insbesondere durch ein Netzwerk bereits etablierter migrantischer Unternehmerinnen und Unternehmer unterstützt werden.

Warum der Blick auf etablierte migrantische Unternehmen lohnt

Bei der Diskussion darüber was migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer von etablierten migrantischen Selbstständigen lernen können, sollten nicht nur wirtschaftliche und persönliche Faktoren im Blick behalten werden, sondern vor allem soziale Strukturen von Netzwerken berücksichtigt werden, in die potenzielle Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund eingebettet sind. Dies bedeutet, dass man sich nicht nur darauf konzentriert, **wann** und **wie** ein migrantisches Unternehmen gegründet wird, sondern vor allem **wer** (Gruppen und Einzelpersonen) an einem solchen Vorhaben beteiligt ist. Heute ist es klar, dass (Akteurs-)netzwerke und soziales Kapital die Entstehung, die Gestaltung und sogar den Erfolg eines migrantischen Unternehmens beeinflussen können.

Neben den viel diskutierten Migrationsnetzwerken, unter anderem die *Diaspora* und die *transnationalen Migrationsnetzwerke*, auf die hier nicht näher eingegangen wird, sind es vor allem Netzwerke von etablierten *Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund*, die näherer Betrachtung lohnen. Die Rolle von erfahrenen Unternehmerinnen und Unternehmern mit Migrationshintergrund kann für alle potenziellen Neugründungen von großer Bedeutung sein (David, 2015). Aufgrund der Erfahrung, die etablierte migrantische Selbstständige mitbringen, können sie Hilfestellungen beim Gründungsprozess und darüber hinaus aus erster Hand geben. Besonders hilfreich scheint dies vor allem im Kontext der *Neuankömmlinge* zu sein. Hier geht es um schnellen Wissenstransfer und zugleich um die Schaffung einer Vertrauensbasis, auf der die weitere Netzwerksarbeit aufsetzen kann.

So kann der Wissenstransfer bereits dann stattfinden, wenn erfahrene migrantische Selbstständige erst einmal Migrantengruppen beschäftigen. Auf diese Weise teilen sie ihr implizites Wissen, das später für die Entwicklung weiterer migrantischer Unternehmen genutzt werden kann. Die Übertragung von Erfahrungen aus erster Hand von etablierten migrantischen Selbstständigen auf potenzielle migrantische Gründer hilft häufig in Bereichen wie der Kostenkalkulation, Risikoeinschätzung, des Kundenportfolios, der Diversifizierung sowie der Erstellung von Businessplänen. Weitere Informationen betreffen Kenntnisse über: die Region, Marktanforderungen, Arbeitsmarktregulierungen, Zugangsbarrieren zu möglichen Financiers, Umgang mit Bürokratie sowie Anreize für neue Produkte und Dienstleistungen.

Um erste Schritte für *Neuankömmlinge* in die Selbstständigkeit zu vereinfachen, sind vor allem *community-basierte* migrantische Unternehmerinnen und Unternehmer als Paten von Vorteil. Community-basierte Unternehmen bauen zunächst einmal auf die Idee das Leben ihrer *Gemeinschaft* zu verbessern. Oft bezieht sich ein solches Modell auf kleinere räumliche Einheiten wie ländliche Gebiete, kleine Städte und sogar Bezirke. Diese Gruppe von Unternehmern unterscheidet sich von privaten Unternehmen, da sie sich nicht auf finanzielle Vorteile konzentriert, sondern soziale Auswirkungen durch Stärkung der lokalen Wirtschaft anstrebt. Community-basierte Unternehmen sind in erster Linie meistens in kommunalem Besitz und werden von der Gemeinschaft mitgetragen. Dabei sind die lokalen Akteure stark beteiligt. Wenn Gewinne erwirtschaftet werden, werden diese in die Gemeinschaft oder lokale Wirtschaft reinvestiert. Hier liegt eine Chance für Neuankömmlinge mit Gründungsambitionen, die ihre Ideen und deren Umsetzung erst einmal in einem kleinen Rahmen wie einer Gemeinde ausprobieren können, bevor sie sich in den Wettbewerb der etablierten Märkte trauen. In solchen *geschützten* Räumen/Orten können Risiken und Ungewissheiten sowie die Angst vor dem Versagen minimiert und stattdessen starke Netzwerke und Vertrauen aufgebaut werden.

Literatur

Sachs, A., Hoch, M., Münch, C. & Seidle, H. (2016). Migrantenunternehmen in Deutschland zwischen 2005 und 2014: Ausmaß, ökonomische Bedeutung, Einflussfaktoren und Förderung auf Ebene der Bundesländer. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

David, A. & Coenen, F. (2017). Immigrant Entrepreneurship – A Chance for Labour Market Integration of Refugees? In A. David & I. Hamburg (Hrsg.), Entrepreneurship and Entrepreneurial Skills in Europe. Leverkusen: Barbara Budrich Publishers.

David, A., Evans, M., Goch, S., Hilbert, J., Jégu, M., Klatt, R., Livi, M., Röhl, M., Schmidt, D. & Steinberg, S. (2017). SELEKTIVITÄT UND MEHRDEUTIGKEIT IN ARBEITSKULTUREN – Eine Ressourcen- und potenzialorientierte Gestaltung der Arbeitswelt für Flüchtlinge in den Branchen Altenpflege, IT-Wirtschaft und Bauhandwerk (SELMA Projekt Working Paper).

David, A. (2015). Scientia est potentia: human capital and the role of networks; migration, inclusion and new qualification for a sustainable regional economy (Dissertation, Twente University, Enschede, Niederlande). Online verfügbar unter https://ris.utwente.nl/ws/portalfiles/portal/6049924

Brücker, H., Rother, N. & Schupp, J. (Hrsg.). (2016). Politikberatung kompakt. IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforderung.

Leicht, R. & Berwing, S. (2017). Gründungspotenziale von Menschen mit ausländischen Wurzeln. Entwicklungen, Erfolgfaktoren, Hemmnisse. Studie im Auftrag des BMWi, Kurzfassung. Universität Mannheim: Institut für Mittelstandsforschung.

Metzger, G. (2016). Migranten überdurchschnittlich gründungsaktiv – Arbeitsmarkt spielt große Rolle. KfW-Economic Research, Fokus Volkswirtschaft, (115).

Statista. (2017). Europäische Union: Anzahl der erstmaligen Asylbewerber in den Mitgliedsstaaten in 2017. Online verfügbar unter http://de.statista.com/statistik/daten/studie/459422/umfrage/asylbewerber-in-den-laendern-der-eu/, abgerufen 06. August 2016.

Massimiliano Livi

Historische Tiefe als Orientierungshilfe – Über den Beitrag der Geschichtswissenschaften zur Migrationsdebatte.

Welche Rolle spielt die historische Perspektive in der aktuellen Migrationsdebatte?

Durch die aktuellen, teilweise epochalen Migrationsströme der letzten zwei Jahrzehnte hat das Thema Migration eine erstaunliche Relevanz in der europäischen politischen Debatte gewonnen. Sicherlich weil Phänomene wie die neuen Fluchtströme aus den Krisengebieten des Nahen Ostens gerade auf politischer und zivilgesellschaftlicher Ebene eine Herausforderung, wenn nicht sogar eine Überforderung, darstellen. Dies gilt zurzeit vor allem in Bezug auf die Frage der Aufnahme von Flüchtlingen und ihrer Integration. Dennoch begleiten Flucht und Migration in der Tat die Geschichte der Menschheit und nicht zu Unrecht kann man von einer Allgegenwärtigkeit der Migration sprechen.

Wenn dies auch selbstverständlich klingt, werden Flucht, Migration und vor allem Integration von Politik und Medien sowie in der sozialen Praxis immer noch undifferenziert und als linearer Prozess betrachtet. Es ist erstaunlich, dass politische und soziale Instanzen, oft überfordert durch mediale und politische Debatten, aktuelle Migrationsprozesse nicht in einer ausdifferenzierten Dimension verstehen. Stattdessen greifen immer wieder alte Deutungsmuster und Paradigmen. Und das obwohl die politische und soziale Brisanz des Themas in den letzten Jahren eine rege inter- und transdisziplinäre Forschung in der Soziologie, Anthropologie, Geographie sowie Demographie und Wirtschaft angekurbelt hat.

Eine wichtige Transfer- und Orientierungsrolle für Gesellschaft und Politik wird sicherlich von der Geschichtswissenschaft gespielt. Sie ist als wissenschaftliche Disziplin u. a. dazu aufgerufen, die Migrationsphänomene in ihrer mittel- und langfristige Dimension zu definieren sowie diese und die zentralen Akteure und ihre Handlungen in einer zeitlichen und räumlichen Dimension auszudifferenzieren.

Die geschichtliche Evolution der Migrationsforschung

Bereits im späten 19. Jahrhundert rückte die Wanderung von Frauen und Männern auf der Suche nach besseren Lebensbedingungen in die industrialisierten Zentren Europas und der USA als Thema der Sozialwissenschaften in den Blick. Zunächst geschah dies, wegen der aktuellen politischen Relevanz des Phänomens, in Bezug auf die Auflösung der Agrargesellschaft als Folge der Industrialisierung. Deswegen wurden die ersten Studien der Einwanderungsländer im Bereich der *Staatswissenschaften* durchgeführt. Diese verfolgten oft sozialreformatorische Zwecke und propagierten daher noch häufig ein sehr einseitiges und teilweise rassistisches Bild der Einwanderer als Sozialproblem.

Die deutschen Sozialwissenschaften hingegen betrachteten im 19. Jahrhundert bis 1945 und dann bis in die 1960er Jahre hinein die Migrationsphänomene meist aus der Perspektive eines Auswanderungslands so wie Deutschland es sicherlich auch war. In der Tat animieren deutsche Studien in diesem Zeitraum die akademische und politische Debatte vor allem durch statistische Erhebungen und sozialpolitische Überlegungen, welche die Überseemigration als Hauptthema hatten. Die innerdeutsche Migration spielt dabei noch eine untergeordnete Rolle. Dieses Bild Deutschlands als Auswanderungsland wird dann noch während des Nationalsozialismus weiter ausgebaut, indem diesem Paradigma noch bevölkerungspolitische Ziele hinzugefügt wurden.

Trotz der Anwerbung von sogenannten Gastarbeitern in die Bundesrepublik Deutschland in den 1950er Jahren (als Folge des Wirtschaftswunders), dauerte es dann bis etwa in die 1990er Jahre, dass sich eine Debatte um Deutschland als Einwanderungsland entfaltete. Während des Wirtschaftsbooms brauchte die junge, aufstrebende Republik immer mehr Arbeitskräfte und die Regierung Adenauer suchte diese in Südeuropa sowie in der Türkei. Die Idee war, temporäre Arbeitskräfte in ein Land bzw. in eine Gesellschaft hineinzuholen, dass seit 1871 und nach 1945 als vermeintlich ethnisch homogene Nation postuliert wurde. Dieses Modell bedeutete, dass die Frage der Einbürgerung oder gar der Integration nicht gestellt werden musste. Es kam zu sozialen Spannungen, als trotz des Anwerbestopps von Willy Brandt, durch familiäre Zusammenführungen, die Zahl von Migranten in Deutschland stieg. Auf der einen Seite waren die Gastarbeiter inzwischen „ausländische Mitbürger“ geworden, auf der anderen Seite nahm durch die Krise der 1970er Jahre und durch die steigende Arbeitslosigkeit auch die Debatte um Deutschland als Einwanderungsland zu. Während die Bundespolitiker den faktischen Status Deutschlands als Einwande-

rungsland noch in den 1980er Jahren abstritten, stieg Anfang der 1990er Jahre die Zahl der Asylsuchenden drastisch an. Bundeskanzler Helmut Kohl deklarierte 1991 in seiner Regierungserklärung, dass Deutschland „kein Einwanderungsland" sei und es auch nicht werde. Damit übernahm Kohl die Aussage des vormaligen Vizekanzlers Hans-Dietrich Genscher. Dies wurde dann 1992 noch von Helmut Schmidt bekräftigt. Es folgten nicht nur rassistische Proteste und Gewalt wie die Angriffe von Rostock oder Solingen, sondern auch zivilgesellschaftliche und akademische Initiativen zur politischen und wissenschaftlichen Reflexion über das Thema Migration in Deutschland. 1990 wurde z. B. in Köln von Migranten selbst das Dokumentationszentrum und Museum über die Migration in Deutschland e. V. (DOMiD) initiiert. 1991 wurde durch Klaus Bade, im Zuge dieser Debatte, das Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) an der Universität Osnabrück gegründet, mit dem Ziel – so auf der Website – die „auch in der Bundesrepublik expandierende historisch-sozialwissenschaftliche Migrationsforschung interdisziplinär einzubetten und überregional zu organisieren". In diesem neuen Umfeld sind in den früheren 2000er Jahren dann die ersten Großdarstellungen erschienen, welche die Dichotomie Auswanderung/Einwanderung durch den Begriff „Migration" als omnipräsentes historisches Phänomen relativiert haben.

Der Weg vom unilinearen Paradigma hin zur Ausdifferenzierung von Migrationsmustern

Die ersten sozialwissenschaftlichen Paradigmen für die Interpretation der Migrationsphänomene werden zwischen den 1920er und 1940er Jahren formuliert. Dies sind noch relativ statische Theorien, welche Migration und Integration als lineare und uniforme Prozesse in vermeintlich homogenen Gesellschaften beschreiben. Hier ist das Push-Pull-Paradigma zu nennen, wonach die Entscheidung auszuwandern aus einem vermeintlich rein wirtschaftlichen Kalkül hervorgeht. Mitte der 1960er Jahre fanden analytische Kategorien, wie z. B. Gender, Klasse und Bildung noch wenig Relevanz. Stattdessen verfestigte sich die Idee einer engen Verbindung zwischen Migration und Arbeitsmarkt, welche in den Jahrzehnten danach immer wieder im Sinne einer Push-Pull-Beziehung zwischen der industrialisierten Welt und unterentwickelten Wirtschaften bzw. zwischen armen und reichen Ländern reaktualisiert wurde. Die klassischen Paradigmen wie die des Push-Pulls behalten bis heute ihre interpretative Kraft, denn sie dienen vor allem dazu, auf die wirtschaftlichen Implikationen der Migrationsphänomene zu fokussieren. Aspekte jenseits der ökonomischen Perspektive (z. B. kulturelle Elemente) bleiben dabei aber im Hintergrund. Auch eine Unterscheidung zwischen Aus- und Einwanderer sowie unterschiedlichen Migrationsformen (Sklaverei, Zwangs- und freiwillige Migration) bleiben oberflächlich. Der erste Vorschlag, die Idee der Migration als unilinearen Prozess bzw. als ein Symptom der (Wirtschafts-)Krise zu überwinden kam 1960 von dem britischen Historiker Frank Thistlethwaite. Es dauerte jedoch bis in die 1980er Jahre, dass sein methodologischer Vorschlag bei einer neuen Generation von Sozialhistorikern Anwendung fand. Dazu zählen Historiker wie Charles Tilly, William McNeil, Nicholas Canny, Leslie Page Moch und Dirk Hoerder.

Weitere Anregungen in diesem Sinne kamen von historischen Teildisziplinen wie die *Urban History* die Familiengeschichte sowie die Arbeitsgeschichte, die für eine neue qualitative Analyse der Migrationsphänomene plädierten. Dadurch kamen kleinere räumliche Bezüge, einzelne Migrantengruppen als handelnde Subjekte sowie ihre Beziehung zu den unterschiedlichen migrantischen Netzwerken in den Fokus der Migrationsforschung. Diese Fokussierung wurde auch dank der methodologischen Implementierung der *Oral History* möglich, womit die subjektive und emotionale Dimension der Migration jenseits der bloßen statistischen Erfassung sichtbarer wurde. Außerdem haben auch feministische und postkoloniale Theorien dazu beigetragen, dass die Migrationsdebatte zu neuen Fragen geführt wurde. Es wurden so Unterschiede in den Migrationsphänomenen deutlich und Einblicke in Motive und Ziele, in Handlungswissen, Handlungsstrategien, Selbstkonstruktionen und Identitätsverortungen der Migranten geschaffen. Das starre unilineare Bild der Migrationsphänomene durch die sog. Chicago-Schule konnte so in einen dreigegliederten Migrationsprozess (Auswanderung, Reise, Niederlassung) dekonstruiert werden. Auch das Identitätsspektrum der Migranten konnte analytisch ausdifferenziert werden. Als Beispiel seien Kategorien erwähnt wie: freiwillige und unfreiwillige Migranten, Arbeitsmigranten sowie Zwangsarbeitsmigranten, die durch politische, ethnische oder religiöse Intoleranz bzw. geschlechtsspezifische Ungleichheit vertrieben wurden,

Flüchtlinge aus Kriegs- sowie Vertriebene aus Umweltkatastrophengebiete usw. Es wird aber auch das Spektrum dessen erweitert, was mit Migration gemeint ist: langfristige, mittelfristige, kurzfristige Migrationen, saisonale oder periodische Migrationen, zirkuläre Migrationen usw. Das Phänomen Migration wird also nicht länger als unilinear und definitiv, sondern in seiner zeitlichen, räumlichen und sozialen Gesamtdimension mit all den Variablen und Variationen betrachtet. Neue Auswanderungskategorien kommen auch hinzu: Arbeitswanderung, Bildungs-/Ausbildungswanderung, Pflege- und Hausarbeiterinnenwanderung, Entsendung, Gesellenwanderung, Gewaltmigration, Heirats- und Liebeswanderung, Lebensstilmigration, Nomadismus, Siedlungswanderung, Sklaven und Menschenhandel, Wanderarbeit, Wanderhandel.

Die Hervorhebung von unterschiedlichen Auswanderungsmustern hat eine neue Perspektive auf die existierenden Zusammenhänge zwischen Ausgangs- und Ankunftsort und eine Erweiterung der bisherigen dominanten euro- und ethnozentrischen Perspektive ermöglicht. Die sozialhistorische Ausdifferenzierung der Migrationsmuster und -konzepte sowie der erfassbaren migrantischen Identitäten haben dennoch auch eine breitere und dynamischere Auffassung der Integrationsprozesse mit sich gebracht, welche nun weiteren sozialwissenschaftlichen Studien zugrunde liegt.

Seit den 1960er Jahren wird das unidimensionale, assimilationistische Modell der sogenannten Chicago-Schule, in dem die eingewanderten Gruppen sowie ihre Nachfahren über die Jahre und in unterschiedlichen Phasen, Werte-, Normenkonstellationen und möglicherweise Verhalten der (weißen, bürgerlichen) Mehrheitsgesellschaft annehmen, durch eine Reihe von unterschiedlichen Ansätzen relativiert. Diese bieten u. a. eine systematische Aufschlüsselung der verschiedenen Bereiche sowie der unterschiedlichen Teilprozesse, in denen Migranten als eigenständige Akteure und als Teil der Einwanderungsgesellschaft wahrgenommen werden.

Während der Prozess der kulturellen Integration sowie auch der soziale Integrationsprozess der Migranten und ihrer Nachfahren, eher die subjektive und private (Entscheidungs-)Ebene betrifft, ist die Ebene der Akquisition von Rechten in den zentralen Strukturen der Aufnahmegesellschaft sowie Teilhabe an Arbeit, Bildung usw. (strukturelle Integration) sicherlich auf einer eher politischen Ebene zu verorten. Denn Integration ist das Ergebnis individueller Entscheidungen, aber durchaus auch das Resultat von gezielten Maßnahmen der Integrationspolitik durch spezifische Institutionen. Die Verteilung von Chancen sowie das Vorgeben von Voraussetzungen beeinflusst entscheidend die Konstruktion eines Zugehörigkeitsgefühls und die Selbstidentifizierung mit der Aufnahmegesellschaft (d. h. die Ebene der identitätsbezogenen Integration). Hartmut Esser lieferte in dieser Hinsicht bereits in den 1980er Jahren eine im deutschsprachigen Raum heute dominante Theorie der Assimilation und Integration, welche die Entscheidung der Migranten assimilativ oder nichtassimilativ in Bezug zur Einwanderungsgesellschaft zu handeln sowohl als Folge individueller Motivation als auch einer rationalen Abwägung von Kosten und Nutzen definiert.

Tatsächlich zeigen seit den 1990er Jahren empirische Studien, dass die Assimilations- und Integrationsprozesse nicht zwingend mit einer sozialen Aufwärtsmobilität der Migranten einhergehen, sondern diese eher holprig verläuft und auch gegenseitige Transformationsprozesse mit und in der Aufnahmegesellschaft eine Rolle spielen. In dieser Hinsicht gewinnt die intergenerationale Perspektive an Relevanz. Bereits in den 1990er Jahren zeigten die Statistiken, dass teilweise die zweite Generation einiger Migrantengruppen weniger Integration in Bildung und Arbeit erlebt hat als ihre Eltern. Das konsequente Ausbleiben eines sozialen Aufstiegs sowie die wiederkehrenden Ablehnungserscheinungen der Mehrheitsgesellschaft lassen in der dritten Generation teilweise eine sogenannte Re-Ethnisierung als Reaktion erkennen, die sich oft zwar nur symbolisch substanziiert, aber dennoch die Planung von staatlichen Integrationsmaßnahmen zumindest in Frage stellt.

Mit einem Blick in die Vergangenheit Perspektiven für die Zukunft finden

Die jüngsten Migrationsstatistiken zeigen ganz eindeutig, dass die Bundesrepublik zusammen mit den USA an der Spitze der begehrtesten Zielländer der OECD-Mitglieder steht. Die Entwicklung einer interdisziplinar arbeitenden historisch-sozialwissenschaftlichen Migrationsforschung, seit nun mal mehr als dreißig Jahren, dient also sicherlich dazu, dass Politik und Gesellschaft einen neuen Blick auf die Migration als Gesamtphänomen bekommen können, und zwar sowohl in einer synchronischen als auch diachronischen Perspektive. Wir haben aber gesehen, dass es trotzdem ein sehr langer Weg war, bis die Geschichtswissenschaft sich von ihrer stark sektoralen sozialhistorischen Prägung lösen konnte und die Migration als festen Gegenstand sowohl von Nationalgeschichten als auch der Globalgeschichte beleuchten konnte.

In den letzten Jahren ist es zum einen klare Aufgabe der Geschichtswissenschaft geworden die teilautonomen Entwicklungen von Migrationsphänomenen in verschiedenen Teilen der Welt sichtbar zu machen (nicht zuletzt durch die Musealisierung der Migration) und die historische Grundlage dessen zu definieren, was eine Gesellschaft in Bezug auf Migration als eigenes gesellschaftliches Ziel beschreibt und in Formen der administrativen Regulierung und gesellschaftlichen Bewältigung von Migration ausdrückt.

Zum anderen ist es aber auch Aufgabe der Geschichtswissenschaft Impulse der Gegenwart zum Ausgangspunkt zeithistorischer Analysen zu machen, um der aktuellen mit der Migration verbundenen Problemlage eine historische Tiefe zu geben. Gerade durch die historisch begründete Feststellung, dass Migration eine Konstante der Geschichte ist und dass „Bewegung" unterschiedliche Formen und Dynamiken in der Geschichte annimmt, kann den teilweise erhitzten politischen Debatten über Migration eine solide Orientierung entgegengesetzt werden.

Die Migrationsforschung wiederum liefert gerade für die Geschichtswissenschaft wichtige Anhaltspunkte, um eine Perspektive auf gesellschaftliche und strukturelle Veränderungen zu werfen, die nur indirekt mit Migration in Verbindung stehen. Zum Beispiel die historische Entwicklung der Bildungssysteme oder die Verfestigung sowie die Schaffung von neuen Formen der sozialen Ungleichheit, welche nicht in erster Linie von Migrationsphänomenen geschaffen werden, sondern durch Migration verschärft werden.

Literatur

Bade, K. J., Emmer, C. P., Lucassen, L., Oltmer, J. (Hrsg.). (2011). The encyclopedia of migration and minorities in Europe, From the 17. Century to the present. Cambridge, UK.

Esser, H. (1980). Aspekte der Wanderungssoziologie, Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten – eine handlungstheoretische Analyse. Darmstadt.

Harzig, Ch., Hoerder, D., Gabaccia, D. R. (2009). What is migration history?. Cambridge, UK; Malden, MA.

Hahn, S. (2012). Historische Migrationsforschung. Frankfurt am Main

Oltmer, J. (Hrsg.). (2017). Migrationsregime vor Ort und lokales Aushandeln von Migration. Wiesbaden, Germany.

Jana Echterhoff, Rüdiger Klatt

Zuwanderung als Potenzial – Integration als Dienstleistung

Neue Ansätze für eine bessere Arbeitsintegration aus der Sicht von Zugewanderten

Die Erkenntnis, dass Deutschland auf Zuwanderung angewiesen ist, ist nicht neu und zumindest unter Fachleuten unstrittig. Die Notwendigkeit von Zuwanderung ist nicht nur eine Folge des demografischen Wandels und des Fachkräftebedarfes, sondern auch Ergebnis einer zunehmend global vernetzten Wirtschaft, die eine Internationalisierung des Arbeitsmarktes notwendig macht. Ein internationalisierter Arbeitsmarkt dürfte zukünftig ein wichtiger Standortfaktor im globalen Wettbewerb werden bzw. er ist es schon.

Nicht nur aus integrationspolitischen Gründen, sondern auch zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Wirtschaftsstandorts sollte daher die Erfassung und Entfaltung der erwerbsbiografischen Potenziale von Zugewanderten – also auch der Geflüchteten – und ihre Integration in Arbeit ein genuines Interesse nahezu aller gesellschaftlichen Gruppen in Deutschland sein.

Was bislang weniger im Fokus integrationspolitischer Ansätze und Bemühungen stand ist, dass Zugewanderte und Geflüchtete eine individuelle Erwerbsgeschichte haben und daraus individuelle Erwerbs- und Qualifikationsziele ableiten – oft ganz ähnlich wie inländische Berufsanfänger oder Erwerbstätige (vgl. Steinberg, in diesem Heft). Dass (Berufs-)Wunsch und Wirklichkeit oft nicht zueinander finden, gehört zu den Erfahrungen, die Unternehmen, Flüchtlinge und einheimische Arbeitssuchende machen.

Diesen individuellen Dimensionen der Arbeitsintegration und ihren Konsequenzen hat sich das Forschungsprojekt „SELMA: Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen“ unter anderem gewidmet, welches das Institut Arbeit und Technik, das Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V. (FIAP) und das Institut für Stadtgeschichte im Auftrag des Ministeriums für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes NRW durchführen.

Vor dem Hintergrund der Forschungsergebnisse von SELMA wurde deutlich, dass ein kollektives Matching von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage (Motto: „Geflüchtete in die Altenpflege“ oder ins „Handwerk“) aus den genannten Gründen praktisch schwierig umzusetzen und wenig hilfreich für die Arbeitsintegration ist.

Es geraten deshalb alternative Integrationsansätze in den Blick: Sie legen die Potenzialentwicklung und Arbeitsintegration von Zugewanderten aus der individuellen Perspektive eines arbeitssuchenden Geflüchteten zugrunde und bewegen sich im Rahmen eines interaktiven Prozesses der Einmündung in den Arbeitsmarkt. Daran beteiligt sind der Arbeitssuchende, die zuständigen Behörden, intermediäre Organisationen der Integrationsunterstützung sowie Unter-

nehmen mit Fachkräftebedarf. Dieser Prozess – der die individuelle Perspektive des Geflüchteten mit einbezieht – ist für Unternehmen und andere arbeitsmarktpolitische Akteure alles andere als leicht umzusetzen. Mittel- und langfristig dürfte es aber erfolgversprechender sein, diesen stärker individuumszentrierten Ansatz für die Arbeitsintegration zu verfolgen.

Der am FIAP verfolgte Ansatz, den erwerbsbiografischen Verlauf zur Grundlage der Arbeitsintegration zu machen, nimmt diesen Anspruch auf. Er führt dazu, die Potenziale der individuellen Erwerbsbiografie im Rahmen eines dialogischen Coachingprozesses herauszuarbeiten. So werden die möglichen Entwicklungspfade, Zielsetzungen und Qualifizierungsbedarfe abgeklopft, die Geflüchteten einen erfolgreichen Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt versprechen. Vor allem würde die Umsetzung solcher subjektorientierter Ansätze eher verhindern, dass motivierte und qualifizierte Zuwanderer demotiviert werden, sich von der Herausforderung der Integration entfernen und in eine Parallelgesellschaft abrutschen. Auch das Problem der sozialen Exklusion von unqualifizierten und bildungsfernen Geflüchteten könnte mit einem solchen Ansatz angegangen werden.

Vor diesem Hintergrund traf sich im Rahmen von SELMA eine Gruppe von betroffenen Geflüchteten, die Erfahrungen mit dem bisherigen System der Arbeitsintegration haben, mit Experten der Flüchtlings- und Integrationsarbeit zu einem Dialogforum, um vor allem aus der Sicht der Betroffenen „Stolpersteine“ für gelingende Arbeitsintegration zu diskutieren.[1] Im Ergebnis der Diskussion wurden gemeinsam folgende Faktoren identifiziert, die die Arbeitsintegration aus einer subjektorientierten Sicht behindern:

- Die Anerkennung von Abschlüssen stellt eine Hürde für viele Einwanderer dar. So kam der anwesende Podiumsgast Clément Mapeter, gelernter Elektroingenieur, vor 21 Jahren aus dem Kongo. Sein Abschluss wurde nicht anerkannt. Er boxte sich durch wie er betonte und besuchte zahlreiche Weiterbildungen, um seine Abschlüsse nachzuholen. Mittlerweile leitet er ein Flüchtlingsheim in Essen. Er konnte nie in der von ihm ursprünglich angestrebten Branche Fuß fassen.

  Die Aussagen der anwesenden Experten der Handwerkskammer Emscher-Lippe-West, Mona Hinrichs, und des Projektes „Revierressourcen“, Claudia Quirrenbach, lassen eine Verallgemeinerung der Erfahrungen von Clément Mapeter zu. Sie sahen insbesondere Probleme in der Anerkennung von Handwerksberufen. Mona Hinrichs beschrieb jedoch eine zunehmende Bereitschaft zur flexiblen Kooperation mit Flüchtlingen vonseiten der Unternehmen.

- Selbst wenn es zu einer Anerkennung der Abschlüsse von Zuwanderern kommt, ist ihre Gleichwertigkeit nicht gegeben. Podiumsgast Samer Heiba erwarb in Syrien einen BA in Englischer Literatur. Weder sein Universitätsabschluss noch seine Berufserfahrung in Syrien befähigen ihn, hier in Deutschland dazu eine Lehrtätigkeit auszuüben. Der Grund: „Das System rückt nicht vom 2-Fach-Bachelor ab. Es gibt mittlerweile zwar Programme für die Eingliederung von Flüchtlingen in den Lehrberuf, aber es kommen sehr wenige Zuwanderer überhaupt in diese Programme hinein“, so Claudia Quirrenbach.

- Einigkeit unter den Diskussionsteilnehmern herrschte in dem Punkt, dass der Erwerb der deutschen Sprache eine wesentliche Hürde darstellt. Hier sehen sich die Zuwanderer dem Henne-Ei-Problem ausgesetzt: Um wirklich die deutsche (Fach-) Sprache zu erlernen, ist Arbeit essenziell. Arbeit zu finden, stellt sich aber ohne gute Deutschkenntnisse als höchst schwierig dar. Samer Heiba leitete beispielsweise nach seiner Lehrtätigkeit in Syrien sieben Jahre eine Bankfiliale. Bei einer deutschen Bank sollte er nach einem mehrwöchigen Praktikum jedoch zunächst eine Ausbildung machen. „Das Problem war die Sprache. In der Bank musst du wirklich gut Deutsch sprechen. Ohne Arbeit kann ich aber nicht die nötige Fachsprache lernen“, reflektierte er.

- Viele Flüchtlinge sehen sich als Leidtragende der langwierigen deutschen Bürokratie. Sie verhindert häufig, dass Zuwanderer mit Folgeschritten (Anerkennung von Abschlüssen, Spracherwerb, Jobsuche) beginnen können: Es vergeht oftmals ein Jahr bis der deutsche Staat ihnen Asyl gewährt. Erst dann folgt die ermüdende Jobsuche

[1] *Die Podiumsteilnehmer waren: Samer Heiba aus Syrien, BA in Englischer Literatur und seit zwei Jahren in Deutschland, arbeitssuchend; Mona Hinrichs, Willkommenslotsin der HWK Emscher-Lippe-West; Clément Mapeter aus dem Kongo, Elektroingenieur und seit zwei Jahren in Deutschland, Leiter eines Essener Flüchtlingsheims; Claudia Quirrenbach vom Projekt „Revierressourcen“ mit dem Schwerpunkt der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen; Carmen Stramm vom Weiterbildungsprojekt „Chancen eröffnen – Wege aufzeigen“ für Flüchtlinge, Caritasverband Gelsenkirchen.*

aufgrund nicht anerkannter Abschlüsse, fehlender Sprachkenntnisse und häufig (noch) fehlender Bereitschaft, ausländische Abschlüsse anzuerkennen. Die dadurch entstehenden Wartezeiten führen nicht selten dazu, dass sich ihr Spracherwerb durch fehlende Praxisnähe hinausgezögert, ihre Erwerbsbiografie nicht weiter geschrieben wird und zum Teil eine Demotivierung zur Flucht in (problematische) Jobalternativen führt.

- Auch wenn es nicht „die eine Lösung" für diese Probleme gibt, waren sich die Podiumsgäste einig, dass für eine erfolgreiche Integration die Flüchtlinge individuell betreut und ihre Kompetenzen gefördert werden müssen. Das bedeutet, dass in erster Linie die Abschlüsse oder Wege anerkannt werden müssen, um eine vergleichbare deutsche Qualifikation zu erwerben. Auch sollten Quereinstiege vereinfacht werden. Claudia Quirrenbach wies jedoch darauf hin, dass sich für so eine Betreuung zunächst ein individueller Berater mit der Erwerbsbiografie des einzelnen Geflüchteten befassen und Folgeschritte einleiten müsste. Derzeit scheitert ein solches Verfahren von Grund auf: Die Integrationsbetreuung ist zersplittert, bürokratisch und aus Betroffenensicht ohne erkennbares System. Es entstand deshalb die Idee eines individualisierten Betreuungssystems in Form einer Förderkette.

Arbeitsintegration als Dienstleistung

Vor dem Hintergrund der Leitidee, dass Zugewanderte nicht nur als Belastung, sondern als (zukünftiges) Potenzial gesehen werden müssten, wird aus Sicht des Projektes SELMA und des Betroffenen-Experten-Dialogs ein Perspektivwechsel im System der Arbeitsintegration von Geflüchteten – und anderer Zielgruppen – immer wichtiger.

Die Zugewanderten, so die These, wollen nicht nur etwas von uns, sondern wir wollen auch etwas von ihnen: eine möglichst schnelle gesellschaftliche Integration, intellektuelle Bereicherung sowie wirtschaftliche Stärkung und Innovationskraft für unsere alternde Gesellschaft, der allmählich die Fachkräfte ausgehen. Daher sollten wir gesellschaftliche Integrationsarbeit nicht als lästige Pflicht, sondern als eine Dienstleistung sehen, die den zukünftigen Fachkräften und Bürgern hilft, ihren Integrationswillen umzusetzen. Dazu wurden aus Sicht der Geflüchteten und Arbeitsintegrationsexperten folgende Dienstleistungsfelder für eine erfolgreiche Arbeitsintegration ausgemacht:

1. Statt eines zersplitterten und unübersichtlichen Systems widersprüchlicher Leistungen für Integrationsförderung sollte das Prinzip des „One-Stop-Shops" auch für die Arbeitsintegration gelten. So hätten Flüchtlinge in den Dimensionen Anerkennung, Potenzialerfassung, Bildung, Fachlichkeit, erwerbsbiografische Gestaltung, Kultur, Sprache, Alltagsbewältigung nur eine Anlaufstation, die die Integrationsanforderungen und -ziele kohärent formuliert und im Dialog mit dem Betroffenen ko-kreativ umsetzt. Im derzeitigen System führen die Widersprüche zwischen den zahlreichen Integrationsakteuren zu erheblichen sozialen Kosten und individuellen Frustationen. Ein „One-Stop-Shop" könnte dem Geflüchteten einen Ansprechpartner (z. B. Integrationscoaches) an die Seite stellen, der zusammen mit ihm einen individuellen Integrationsplan entwickelt und umsetzt.

2. Woran das komplexe System der Integration in Arbeit aus Sicht der Beteiligten im Moment krankt, sind die hohen formalen Hürden des Berufseintritts. Von den Geflüchteten werden für viele Berufsfelder nach wie vor deutsche Zertifikate der Aus- und Weiterbildung verlangt ohne Berücksichtigung von Erfahrungswissen oder praktischer Kompetenzen der einzelnen Person. Das Zertifizierungssystem im Bereich der Aus- und Weiterbildung sollte unter Einhaltung vorhandener Qualitätsstandards flexibler gestaltet werden. Anerkennungsverfahren für bereits absolvierte Bildungsgänge müssten beschleunigt werden. Anerkennungsverfahren sollten dadurch vereinfacht werden, dass mündliche oder praktische Prüfungen – auch in der Landessprache des Zugewanderten – zugelassen werden. Auch die Prüfung und Zertifizierung könnte vereinfacht werden. Die verantwortlichen Institutionen müssten den gesamten Bereich nicht zertifizierter Kompetenzfelder für Zertifizierungen öffnen, so dass mitgebrachte Kompetenzen entlang der Erwerbsbiografie für den Einstieg in die Arbeit genutzt werden können.

3. Aus Sicht von SELMA sollte die Dienstleistungsqualität im Bereich der Arbeitsintegration besser evaluiert und im Hinblick auf Verbesserungsmöglichkeiten systematisch betrachtet werden. Aktuell in der Entwicklung befindliche Modelle des Service Engineering für mehr Dienstleistungsqualität (Kampker et al., 2017) sollten auch im Bereich der (Arbeits-)Integration von Geflüchteten Anwendung finden, um aus Betroffenen „Kunden" zu machen und ko-kreative Dienstleistungsentwicklungsprozesse zu ermöglichen. Integration sollte als Dienstleistung betrachtet und professionell entwickelt werden, wozu neben der Grundlagenforschung auch mehr akademische und nichtakademische Institutionen dieses Kompetenzfeldes wissenschaftsgestützt weiterentwickelt werden sollten. Dazu gehört auch mehr praxisorientierte Forschung und die Entwicklung neuer Berufsbilder.

4. Um Betroffene zukünftig zu „Kunden" zu machen, müsste langfristig auch über eine dauerhafte und solide Finanzierung für ein Dienstleistungssystem zur Arbeitsintegration nachgedacht werden. Etwa könnten ein Bundesintegrationsförderungsgesetz (analog zum Bafög) oder Integrationsgutscheine (analog zu den Bildungsgutscheinen) den Geflüchteten Zugang zu Förder- und Kreditmitteln eröffnen, um gezielte Integrationsbemühungen individuell zu organisieren und zu unterstützen.

Die Ergebnisse des Dialogforums zwischen Geflüchteten und Experten haben einmal mehr gezeigt, dass die im Rahmen von SELMA entwickelte These zur Notwendigkeit der Entwicklung professioneller Dienstleistungen und Dienstleistungsstrukturen der (Arbeits-)Integration den richtigen Weg aufzeigt. Integration sollte eine Dienstleistung werden, die aus Betroffenen „Kunden" macht und eine wissenschaftsgestützte Verbesserung des Integrationssystems ermöglicht.

Literatur

Kampker, A., Husmann, M., Harland, T. & Jussen, P. (2017). Von den Besten lernen: Sechs Prinzipien für die erfolgreiche Gestaltung datenbasierter Dienstleistungen für die Industrie. In A. Borgmeier, A. Grohmann & S. F. Gross [u. a.] (Hrsg.), Smart Services und Internet der Dinge: Geschäftsmodelle, Umsetzung und Best Practices. München: Hanser.

Sandra Heinrich, Irina Löchte

Der Integration Point in Gelsenkirchen

Mit Erfahrung und Leidenschaft zur Anlauf- und Beratungsstelle mit Wiedererkennungswert

Aktuell sind bei der Agentur für Arbeit Gelsenkirchen und bei dem Integrationscenter für Arbeit Gelsenkirchen insgesamt 3.668 Arbeitsuchende im Kontext Flucht und Asyl gemeldet. Sie alle bringen unterschiedliche Nationalitäten, Sprachkenntnisse und Bildungsniveaus mit. Was sie teilen, ist die Suche nach Beratung und Unterstützung auf ihrem Weg zur Integration – eine Herausforderung, der sich die Agentur für Arbeit und das Jobcenter Gelsenkirchen mit der Einrichtung des Integration Points zur Förderung der beruflichen Integration gestellt hat.

„Die Integration von geflüchteten Menschen ist nach wie vor eine bedeutende Aufgabe für Gelsenkirchen. Bildung ist und bleibt dabei der Schlüssel zur Integration“, erklärt Edith Holl, Geschäftsführerin Operativ der Agentur für Arbeit Gelsenkirchen. *„Es geht dabei um mehr als die reine Vermittlung von Sprache; es geht vor allem darum, die Talente des Einzelnen zu erkennen und zu fördern und letztlich für die Wirtschaft nutzbar zu machen. Das ist die eigentliche Herausforderung im Kontext Fluchtmigration und dazu leistet der Integration Point Gelsenkirchen einen wichtigen Beitrag.“*

Kurze Wege – schnelle Absprachen – gute Orientierung

Damit geflüchtete Menschen die Herausforderungen in einer für sie fremden Umgebung erfolgreich meistern und die dafür geeignete Beratung und Unterstützung aus einer Hand erhalten, gibt es mit dem Integration Point seit dem Jahr 2016 eine zentrale Anlaufstelle für Geflüchtete und Asylbewerberinnen und -bewerber. Expertinnen und Experten von Arbeitsagentur, Integrationscenter für Arbeit Gelsenkirchen (Jobcenter IAG) und der Stadt Gelsenkirchen bündeln ihre Kompetenzen. Alle Partner steuern ihr Know-how zu den Themen Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie Förderung und Qualifizierung bei. Der kurze Draht untereinander und die direkten Absprachen sorgen dafür, dass manche (bürokratische) Hürde schneller genommen werden kann, um das individuelle Ziel des Einzelnen auf dem Weg in die Arbeitswelt zu erreichen. Gleichzeitig erhalten geflüchtete Menschen eine Anlaufstelle mit Wiedererkennungswert und damit eine erste wichtige Orientierung im Umgang mit dem Behörden- und Sozialsystem.

Individuell – kompetent – leidenschaftlich

Die Expertinnen und Experten im Integration Point beraten geflüchtete Menschen individuell zu allen beruflichen Themen: von der Sprachförderung, über die berufliche Orientierung bis hin zur Aus- und Weiterbildung. Durch Fachwissen, Beratungskompetenz und regionale Verankerung werden Ratsuchende gezielt bei der Entwicklung ihrer beruflichen Perspektive unterstützt – auf Basis ihrer individuellen Kompetenzen und der umfassenden Einbeziehung ihrer persönlichen Situation.

Beratungs- und Unterstützungsangebote:

- Entdeckung und Förderung von Talenten und Potenzialen
- Informationen zu beruflichen Perspektiven
- Informationen und Anmeldung zu Sprachlehrgängen
- Unterstützung bei der Anerkennung ausländischer Schul- und Berufsabschlüsse
- Erläuterung der Chancen und Herausforderungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt
- Begleitung in Arbeit oder Ausbildung
- Unterstützung von Bewerbungsaktivitäten
- Förderung von beruflichen Weiterbildungen und Qualifizierungen

Damit Beratung in dem sensiblen Kontext Flucht und Asyl gelingt und Ratsuchende einen wertschöpfenden und zielführenden Integrationsprozess erleben, ist nicht nur die Fachkompetenz, sondern vor allem die Leidenschaft und das Verständnis der Fachkräfte im Integration Point notwendig. Es geht in der Beratung um das Erkennen kultureller Unterschiede, Werte, Regeln und Normen und darum, ob oder inwiefern diese in die lokale Arbeitswelt transferiert werden können. Es geht auch darum, geflüchtete Menschen bei ihrem oft langwierigen Weg in den Arbeitsmarkt immer wieder zu motivieren und ihr Vertrauen in die eigenen Talente zu stärken, um so den Weg in die Arbeitswelt gemeinsam Schritt für Schritt zu gehen.

Barrieren überwinden – Potenziale nutzen – geflüchtete Menschen beschäftigen

Damit geflüchtete Menschen eine Chance auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt erhalten, beschränkt sich die Arbeit im Integration Point nicht nur auf die Beratung dieser Zielgruppe, sondern richtet sich auch an Arbeitgeber. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels lohnt es sich auch für Betriebe, die Potenziale von geflüchteten Menschen stärker in den Blick zu nehmen. Viele sind motiviert und flexibel und wollen arbeiten oder eine Ausbildung beginnen.

Häufig ist dies mit Blick auf die oft noch geringen Sprachkenntnisse oder nicht unmittelbar vergleichbare ausländische Qualifikationen mit möglichen Herausforderungen verbunden. Ziel des Integration Points ist es, hier Bedenken auszuräumen und bürokratische Hürden für Arbeitgeber abzubauen. Denn es lohnt sich für Betriebe, sich diesen Herausforderungen zu stellen: Zum Teil bringen geflüchtete Menschen bereits wertvolle Arbeitserfahrungen und Kompetenzen mit, die Arbeitgeber in ihren Unternehmen benötigen. Gleichzeitig können sie die kulturelle Vielfalt im Unternehmen erweitern. Um Starthilfe zu geben und die Integration in Ausbildung und Beschäftigung von geflüchteten Menschen zu unterstützen, gibt es auch für Arbeitgeber verschiedene Förderangebote.

Mit Erfahrung zum Erfolg

Der Integration Point ist kein starres Konstrukt, sondern eine lernende Organisation. Seit 2016 wurden die Beratungs- und Unterstützungsangebote immer wieder angepasst und erweitert, und auch die Beratung selbst ist immer mehr auf die individuellen Bedürfnisse der Zielgruppe abgestimmt. Neue Situationen machen es notwendig, neue Wege zu gehen, und auf diese Weise kann Schritt für Schritt auf die aktuellen Entwicklungen eingegangen und den neuen Herausforderungen aktiv begegnet werden.

„Die Menschheit von heute wird mit Methoden von gestern sicherlich nicht die Probleme von morgen lösen können."
(Willy Meurer, *1934, deutsch-kanadischer Kaufmann und Publizist)

Kontakt zum Integration Point:

Agentur für Arbeit Gelsenkirchen
Vattmannstraße 12, 45879 Gelsenkirchen
Servicenummer für Arbeitnehmer: 0209 164 0
Servicenummer für Arbeitgeber: 0800 4 5555 20
Gelsenkirchen.Integration-Point@arbeitsagentur.de

Öffnungszeiten:
Montag, Dienstag: 8:00 – 13:00 Uhr und 14:00 – 15:30 Uhr
Mittwoch – Freitag: 8:00 – 13:00 Uhr

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Gelsenkirchen

Integrationscenter für Arbeit Gelsenkirchen
das jobcenter

Stadt Gelsenkirchen

Claudia Quirrenbach

Akademikerinnen mit Fluchthistorie

Wie kann der berufliche Einstieg in Deutschland gelingen?

Die RevierRessourcen gUG ist eine gemeinnützige Organisation mit Sitz in Gelsenkirchen, die auf die Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund spezialisiert ist. Schwerpunkte der Arbeit sind die Beratung und Unterstützung von geflüchteten Menschen und Frauen mit Migrationshintergrund bei der beruflichen Integration (siehe Reinit e.V., 2018; RevierRessourcen, 2018). RevierRessourcen führt Beratungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüssen durch. Im Rahmen eines Auftrags des Netzwerk-W Projekts wurde von der RevierRessourcen gUG eine Analyse von Angeboten zum beruflichen Wiedereinstieg von geflüchteten Akademikerinnen erstellt, deren zentrale Ergebnisse hier dargestellt werden.[1]

„Geflüchtete Akademikerinnen – da gibt es doch kaum welche." ist eine Aussage, mit der das Berater-Team bei Revier Ressourcen von den sogenannten „Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft" häufig konfrontiert wird. In der täglichen Beratungspraxis von Beratungsstellen wie RevierRessourcen wurden schon viele Ingenieurinnen, Ärztinnen, Lehrerinnen, Wirtschaftswissenschaftlerinnen und Akademikerinnen weiterer Fachrichtungen beraten.

Bei beispielsweise Ingenieursberufen oder Wirtschaftswissenschaften ist die formelle Anerkennung recht problemlos, der Berufseinstieg danach aber relativ schwierig. Im medizinischen Bereich sind die Berufsaussichten sehr gut, wenn ein komplexes, niveauvolles Verfahren mit einer abschließenden Kenntnisprüfung auf Niveau des 3. Staatsexamens durchlaufen wurde und vorher sämtliche Zeugnisse aus dem Herkunftsland vorlagen. Für Lehrer/-innen hingegen bestehen kaum Chancen, jemals an einer staatlichen deutschen Schule zu unterrichten, da zwei Studienfächer und Bildungswissenschaften als Grundlage zum Unterrichten gefordert werden. Dies kann kaum jemand nachweisen – nicht nur Flüchtlinge. In dem Fall hilft auch keine jahrzehntelange Berufserfahrung. Zudem sind die Rahmenbedingungen um als Akademikerin mit Fluchthistorie beruflich durchzustarten schwierig: Sehr viele der beratenen Frauen haben (kleine) Kinder. Eine ortsnahe, verlässliche und umfassende Kinderbetreuung zu organisieren, ist aktuell für neuzugewanderte Frauen ohne soziales Netzwerk im Emscher-Lippe-Raum oft schwierig; und ohne Kinderbetreuung gibt es nur sehr wenig Möglichkeiten mit dem Spracherwerb – als allerersten Schritt Richtung Arbeitsmarkt – zu starten.

Welche Qualifikationen haben geflüchtete Akademikerinnen?

Um einen Eindruck von der Zusammensetzung der Zielgruppe zu bekommen, werden hier die bundesweiten Ergebnisse aus der IQ-Beratung aus dem Jahr 2016 herangezogen.[2] Im Jahr 2016 nahmen 39.820 Ratsuchende an einer Anerkennungsberatung im IQ-Programm teil, wovon 47,3 % Zuwanderer mit Fluchthistorie waren (Deutschle et al., 2016, S. 6). Von den geflüchteten Beratenen waren 78,8 % männlich und 21,2 % weiblich. Insgesamt 34,3 % der Beratenen stammten aus Syrien, was bei den Flüchtlingen 72% ausmachte (Deutschle et al., 2016, S. 13-15). Das IQ-Programm erwartet in Zukunft einen steigenden Anteil an geflüchteten Menschen bei den Beratenen. Bei der Betrachtung der am häufigsten beratenen Berufsgruppen ergibt sich folgendes Bild: Von den Beratenen insgesamt kamen 11,1 % aus Ingenieursberufen, 8,9 % waren Lehrer/-innen und 8,5 % Wirtschaftswissenschaftler/-innen. Hier wurde die Verteilung für geflüchtete Menschen nicht extra erhoben, auch nicht der Anteil geflüchteter Frauen (Deutschle et al., 2016, S. 18).

Wie wird die Gruppe der geflüchteten Frauen in der aktuellen Flüchtlingswelle beschrieben?

Wie bereits aus den Zahlen der IQ-Studie hervorgeht (Deutschle et al., 2016), sind nur rund ein Drittel der Geflüchteten Mädchen und Frauen. Wie Worbs & Baraulina (2017,

[1] *Die Analyse umfasste eine bundesweite Recherche vorhandener Angebote, eine vertiefende Analyse von sieben Angeboten (dokumentiert in Angebotsprofilen auf Basis von Anbieterbefragungen), eine Zusammenfassung der Befunde und Handlungsempfehlungen für die Gestaltungspraxis vor Ort. Parallel dazu wurden ähnliche Analysen auch für die Zielgruppe „geflüchtete Frauen in Gesundheitsberufen" und für „Frauen mit Fluchthistorie ohne verwertbare Qualifikationen" erstellt. Die Analysen werden in Kürze veröffentlicht (ein Link findet sich dann auf der RevierRessourcen-Homepage unter www.revierressourcen.de und unter www.wiedereinstieg-emscher-lippe.de). Zum Förder-Programm „Netzwerk W" siehe www.zfbt.de/netzwerk-w/*

[2] *Die im IQ-Bericht erfassten Zahlen bilden nicht die gesamten Beratungs- und Qualifizierungsbedarfe ab. In NRW gibt es beispielsweise zusätzlich die bereits oben erwähnte „Fachberatung Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse (FBA)" sowie diverse weitere Beratungsangebote vor Ort. Die Erfahrung zeigt zudem, dass viele Beratene nicht über Regelsysteme zur Beratung kommen, sondern von Freunden, Übersetzungsbüros etc. auf Beratungsangebote hingewiesen werden. Es ist daher zu vermuten, dass es darüber hinaus eine Anzahl von geflüchteten Menschen mit beruflichen Qualifikationen gibt, die (noch) keine Beratung aufgesucht haben. Die hier genannten Zahlen bilden also nur einen Teil der Beratungs-/Qualifizierungsbedarfe ab. Es ist aber zu vermuten, dass die Zusammensetzung der Zielgruppe insgesamt ähnlich ist.*

S. 1) widergeben, entspricht dies zahlenmäßig im Zeitraum zwischen 2012 und 2016 über 50.000 Mädchen und Frauen, die überwiegend jüngeren Alters sind und mit ihrer Familie leben. Sie kommen überwiegend aus Syrien, Afghanistan und dem Irak. Der weitere Diskus hingegen ist eher von einer defizitorientieren Sicht geprägt, die die seltenen Besuche von Sprach- und Integrationskursen und die daraus resultierenden fehlenden Sprachkenntnisse anprangert (Worbs & Baraulina, 2017, S. 1). Der Anteil von Frauen in Erwerbstätigkeit wird ebenfalls als geringer und in Branchen wie dem Reinigungs-, Tourismus., Hotel- und Gaststättenbewerbe zentriert beschrieben (Worbs & Baraulina, 2017, S. 1). In der Debatte wird das Bildungsniveau von geflüchteten Frauen als niedriger eingeschätzt. Hinzu kommt eine Erwerbstätigkeitsquote von rund 50 % gegenüber 81 % bei den Männern. Die OECD (2017, S. 61) schätzt zudem, dass insbesondere Frauen mit niedrigem Bildungsniveau und entsprechend höherem Förderbedarf in entsprechenden Maßnahmen unterrepräsentiert sind. Es wird von einer Barriere beim Zugang zu Integrationsmaßnahmen gesprochen. Der Wunsch nach Erwerbstätigkeit wird jedoch bei einer deutlichen Mehrheit der Frauen als vorhanden und bei einer erfolgreichen Teilnahme an entsprechenden Maßnahmen auch als ebenso erfolgreich wie bei Männern beschrieben (Worbs & Baraulina, 2017, S. 1). Die OECD (2017, S. 62) regt deshalb an, das Angebot an Programmen wie Sprachkurse, EQ-Praktika und Kompetenzfeststellung für Frauen zu erhöhen und gleichzeitig systematische Kinderbetreuung sicherzustellen. Das, was die BAMF-Kurzanalyse als Fazit feststellt, wird leider nur unzureichend in den konkreten Beschreibungen und Schlussfolgerungen abgebildet:

„Die geflüchtete Frau gibt es in der Realität natürlich nicht (ebenso wenig wie den geflüchteten Mann). Die Frauen kommen aus ganz unterschiedlichen Herkunftsländern und haben unterschiedliche Fluchtgeschichten, sie weisen verschiedene soziale Hintergründe und Bildungsgrade auf und haben folglich unterschiedliche Erwartungen an das Leben in Deutschland. Eine ältere, alleinstehende, kinderlose Ärztin braucht andere Unterstützungsmaßnahmen für die Integration als eine junge Mutter, die nie eine Schule besuchen konnte und mit ihrem Ehemann und drei Kindern nach Deutschland gekommen ist.“ (Worbs & Baraulina, 2017, S. 12).

Stand der beruflichen Integration am Beispiel der Wirtschaftswissenschaftler/-innen

In der Praxis zeigt sich bei der Integration von Frauen in die Arbeitswelt ein differenzierteres Bild, das anhand derer im Programm IQ Beratenen im Bereich der Wirtschaftswissenschaften erläutert werden kann: Zusammenfassend zeigt sich, dass Wirtschaftswissenschaftler/-innen grundsätzlich eine gute Ausgangsbasis für eine gelingende Arbeitsmarktintegration mitbringen: Sie sind jung, im Besitz formaler Abschlüsse und verfügen bereits über Arbeitsmarkterfahrung und deutsche Sprachkenntnisse (Deutschle et al., S. 35).

Es zeigt sich, dass Personen mit ausländischem Hochschulabschluss im Bereich Wirtschaftswissenschaften – ganz ähnlich wie alle übrigen Ratsuchenden zum Zeitpunkt der Erstberatung – eher schlecht in den Arbeitsmarkt integriert sind. Ein Grund hierfür ist, dass die ausländischen Abschlusszeugnisse der Wirtschaftswissenschaftler/-innen für die Unternehmen wenig transparent sind und eine Anerkennung nicht möglich ist. Zwar besteht die Möglichkeit, durch eine Zeugnisbewertung bei der ZAB Aufschluss über das Niveau des Hochschulabschlusses zu geben, allerdings findet hierbei keine inhaltliche Überprüfung der Qualifikation statt, sondern lediglich eine Beschreibung des akademischen Abschlusses sowie eine Einstufung in das deutsche Bildungssystem. Erschwerend kommt hinzu, dass bei den Ratsuchenden oftmals Defizite im Vergleich zu Mitbewerber/-innen mit deutschem Abschluss vorliegen, insbesondere im Bereich der Sprachkenntnisse. Für eine gelungene Arbeitsmarktintegration sind daher Qualifizierungen wichtig, beispielsweise, um die sprachlichen Lücken zu schießen (Deutschle et al., 2016, S. 36).

Diese Befunde ergeben sich über alle Beratungen von Menschen mit ausländischen Studienabschlüssen hinweg. Bei der Gruppe der Flüchtlinge werden die Schwierigkeiten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt vermutlich noch höher sein als beim Durchschnitt der Beratenen. Es lässt sich festhalten, dass auch junge, gut ausgebildete Menschen aus dem Ausland mit einem auf dem deutschen Arbeitsmarkt gefragten Abschluss, Arbeitsmarkterfahrung und deutschen Sprachkenntnissen, große Schwierigkeiten beim Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt haben.

Befunde der Netzwerk-W Untersuchung zur Zielgruppe

Eine Analyse des Netzwerk-W suchte nach Ursachen für die Schwierigkeiten, mit denen sich die Frauen mit Fluchtgeschichte häufig konfrontiert sehen. Im Folgenden sind einige Ergebnisse aufgelistet.

- Es gibt kaum Projekte in den untersuchten Berufsfeldern, die sich dezidiert an die Gruppe der Frauen mit Fluchtgeschichte wenden: Projekte richten sich häufig an Menschen mit Migrationshintergrund allgemein, einige Projekte an Flüchtlinge allgemein oder an Frauen mit Migrationshintergrund. Häufig wird nicht erfasst, ob Teilnehmer/-innen eine Fluchtgeschichte haben und es besteht keine Bewusstheit über mögliche spezielle Bedarfe der Zielgruppe.
- Als zentralen Befund könnte man festhalten: Je stärker der Beruf ein „Mangelberuf" ist, desto besser sind die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Bei den Gesundheitsberufen gibt es die besten Einstiegschancen. Wenn in einem Bereich genug deutsche AbsolventInnen vorhanden sind, ist der Arbeitsmarktzugang für die Zielgruppe schwierig.
- Sprache und Kinderbetreuung sind von zentraler Bedeutung, damit der Einstieg von geflüchteten Frauen in den deutschen Arbeitsmarkt gelingt.
- Wichtig ist, dass sich Akademiker/-innen möglichst schnell Richtung Arbeitsaufnahme auf Ausbildungsniveau qualifizieren, um nicht in einer fachfremden (prekären) Helfertätigkeit vorhandene Qualifikationen dauerhaft zu entwerten.
- Als positive Tendenz lässt sich festhalten, dass heute ein Bewusstsein über den stattfindenden „Brain Waste" in prekären Berufen stattfindet.
- Maßnahmen, die vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen besser zu nutzen, befinden sich in der Entwicklungs- und Erprobungsphase.
- Fast alle untersuchten Angebote sind an bestimmte Förderprogramme gebunden, diese Angebote gibt es nur für den Förderzeitraum, sie sind also nicht nachhaltig im Sinne von dauerhaft verfügbar.
- Verglichen mit der Anzahl von z.B. Akademiker/-innen mit ausländischen Abschlüssen gibt es zudem nur sehr wenig Angebote, die spezielle Bedarfe der Zielgruppe nur sehr selten im Blick haben, die Idee einer Förderkette/eines Fördernetzwerks bis zur dauerhaften Arbeitsmarktintegration ist noch im Anfangsstadium.

Handlungsempfehlungen

Die Befunde zeigen, dass Frauen mit Fluchtgeschichte, gerade, wenn sie Kinder haben, später mit Sprachkursen und weiteren Schritten Richtung Arbeitsmarkt starten als männliche Flüchtlinge. In Zukunft werden verstärkt Angebote für geflüchtete Frauen, durchaus gemeinsam mit Migrantinnen, benötigt, wenn die Potenziale dieser Zielgruppe genutzt werden sollen. Dies ist besonders in der Orientierungsphase wichtig. Empowerment, das Erkennen eigener Stärken, berufliche Zielfindung und auch gegenseitiges Stärken, Mutmachen und Unterstützung bei der Lösung der Vereinbarkeitsfragen finden in Gruppen mit sowohl Männern als auch Frauen weniger statt. Alle Anbieter, die bereits mit geflüchteten Frauen arbeiten, sagen übereinstimmend, dass Kinderbetreuung und Sprache zentrale Faktoren dafür sind, dass die Teilnehmerinnen Schritte in Richtung einer existenzsichernden Beschäftigung machen. Es ist ebenfalls wichtig, dass Sprachlernanteile stärker in die Angebote integriert werden. Die Erfahrung zeigt, dass das Erlernen der deutschen (Fach-)Sprache ein Prozess ist, der die Frauen auch nach einem erfolgreichen Berufseinstieg noch begleitet. Gebraucht werden deshalb Programme, die eine möglichst große Anzahl von Teilnehmer/-innen, (aufbauend auf dem Qualifikationsniveau aus dem Heimatland) mit Brückenmaßnahmen beim Zugang in den hiesigen Arbeitsmarkt unterstützen. Dazu zählen:

- Spezielle Studien-Programme, die Teilnehmer/-innen im SGB 2-Bezug einen deutschen Studienabschluss ermöglichen.
- Die Finanzierung von studienvorbereitenden Sprach-Kursen (z.B. TestDaf oder DSH) durch das BAMF (oder eine andere Stelle) ist hier sehr wichtig.
- Angebote für Lehrer/-innen, die keine Chance auf Anerkennung ihres Abschlusses haben, z.B. Qualifizierung als Lehrkraft im Integrationskurs oder als Berufspädagogin.
- Maßgeschneiderte Coaching- und Qualifizierungsangebote ausgehend von den Kompetenzen, Abschlüssen und Zielen der Teilnehmerinnen.
- „Traumasensible Angebote" mit Schulungen für alle Akteure, da traumatische Erfahrungen, wie sie viele Flüchtlinge gemacht haben, auch nach Jahren noch nachwirken können.

Allgemein ist eine systematische Begleitung über die Unterstützung beim Anerkennungsverfahren hinaus bis nach der Arbeitsaufnahme notwendig. Das Konzept der „Förderketten bei der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen" ist bei den Anbietern noch nicht gut verankert. Hier besteht Nachholbedarf, da die berufliche Eingliederung insbesondere bei Menschen mit guter Vorqualifizierung ein mehrjähriger Prozess ist.

Literatur

Deuschle, F. et al. (Hrsg.). (2016). Beratung im Förderprogramm IQ. Jahresbericht 2016: Rückblick auf Entwicklungen und Fokus auf ausgewählte Berufe. IQ-Fachstelle Beratung und Qualifizierung. Online verfügbar unter http://www.netzwerk-iq.de/presse/news/meldung/beratung-im-foerderprogramm-iq-jahresbericht-2016-rueckblick-auf-entwicklungen-und-fokus-auf-ausgewaehlt.html

OECD. (2017). Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit – Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland. OECD: Bessere Politik für ein besseres Leben. Online verfügbar unter http://www.oecd.org/berlin/publikationen/nach-der-flucht-arbeitsmarktintegration-von-fluechtlingen-in-deutschland.htm

Reinit e.V. (2018). ELNet plus - Emscher-Lippe Netzwerk. Online verfügbar unter http://www.reinit.de/projekte/elnetplus/

RevierRessourcen. (2018). ELNet plus - Emscher-Lippe Netzwerk. Online verfügbar unter www.revierressourcen.de/beratungsangebote/elnet-plus.html

Weiterbildungsberatung in Nordrhein-Westfalen. (2018a). Beratungsstelle zur beruflichen Entwicklung. Online verfügbar unter www.weiterbildungsberatung.nrw/beratung/beratung-zur-beruflichen-entwicklung

Weiterbildungsberatung in Nordrhein-Westfalen. (2018b). Fachberatung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Online verfügbar unter www.weiterbildungsberatung.nrw/beratung/fachberatung-anerkennung

Worbs, S. & Baraulina, T. (2017). Geflüchtete Frauen in Deutschland: Sprache, Bildung und Arbeitsmarkt. Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, 2017 (1). Online verfügbar unter http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse7_gefluchetetefrauen.pdf?__blob=publicationFile

Christopher Schmidt, Michaela Evans

Arbeitsplatzintegration von Geflüchteten im Projekt SELMA: Perspektiven sozialpartnerschaftlicher Gestaltung

Die Integration geflüchteter Menschen in die Arbeitswelt ist ein zentrales gesellschaftliches, wirtschafts- und arbeitspolitisches Handlungsfeld. In einer erwerbszentrierten Gesellschaft werden Chancen auf Teilhabe und individuelle Selbstverwirklichung nach wie vor in erheblichem Maße über Entwicklungsperspektiven im Erwerbsleben beeinflusst. Dies kann entweder über selbstständige Tätigkeiten oder über reguläre Beschäftigungsverhältnisse erfolgen. Ohne Zweifel stellt die Integration geflüchteter Menschen in die Arbeitswelt eine Möglichkeit zur Kompensation des akuten Fachkräftemangels in einzelnen Branchen und Berufsgruppen dar. Aber auch darüber hinaus wird derzeit wieder intensiv in Politik und Wirtschaft über Strategien gegen den Fachkräftemangel durch die Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland diskutiert. Dies gilt insbesondere für diejenigen Berufe, die zu den sogenannten Engpassberufen in Deutschland zählen. Zu den Engpassberufen gehören u.a. Berufe des Handwerks, Berufe in der IT-Systemanalyse und Softwareentwicklung sowie Berufe in der Pflege. Dabei zeigt sich, dass sowohl die Ausprägung des Fachkräftemangels als auch darüber hinaus gehende Fachkräfteengpässe mit Blick auf spezifische Berufe regional sehr unterschiedlich sind (Bundesagentur für Arbeit 2017). Vorliegende Expertisen geben Anlass zu der These, dass der jeweilige Standort sowie das sozioökonomische Umfeld von Unternehmen einen entscheidenden Einfluss auf die Möglichkeit erfolgreicher betrieblicher Integrationsprozesse haben (IW 2018). Dies zeigen auch Erfahrungen im Projekt SELMA: Die erfolgreiche Integration geflüchteter Menschen in Arbeit endet nicht mit der Vermittlung in Arbeit. Vielmehr sind die Einbindung lokaler Unternehmen in regionale Netzwerke, das wirtschaftliche und soziale Umfeld sowie eine konzertierte Strategieentwicklung der Sozialpartner zentrale Einflussfaktoren für nachhaltige Integrationskonzepte. Dabei gilt es, die Interessen und Anforderungen aller beteiligten Berufe und Beschäftigtengruppen im Integrationsprozess im Blick zu halten.

Zahlreiche Unternehmen engagieren sich derzeit für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. Dies erfolgt in unterschiedlichen Formen: am häufigsten im Rahmen betrieblicher Praktika und, wenn auch weniger weit verbreitet, durch gezielte Ausbildungsaktivitäten und in Form regulärer Beschäftigungsverhältnisse. Rund ein Viertel aller Unternehmen beschäftigt derzeit Geflüchtete, im Handwerk sind es sogar ein Drittel aller Unternehmen. Dabei zeigt sich, dass Unternehmen, die in der Vergangenheit bereits Erfahrungen mit Mitarbeitern mit Migrationshintergrund haben, fast zehn Mal häufiger Geflüchtete einstellen als Unternehmen ohne Mitarbeiter mit Migrationshintergrund (Flake et al. 2016). Für Unternehmen werden im regionalen Umfeld zahlreiche externe institutionelle Unterstützungsangebote vorgehalten. Allerdings sind viele dieser potenziellen Maßnahmen in den Unternehmen nicht immer bekannt: Hierzu gehören etwa Modelle der assistierten Ausbildung, Förderprogramme zur Nachqualifizierung über WeGebAu oder betriebliche Integrationslotsen (IW 2017).

Das Projekt SELMA

Drei Branchenfelder – Altenpflege, Bauhandwerk und IT-Industrie – stehen im Mittelpunkt des vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW geförderten Forschungsprojektes „SELMA – Selektivität und Mehrdeutigkeit in Arbeitskulturen“. Eine zentrale Fragestellung des Projektes ist, was erfolgreiche und nachhaltige Konzepte betrieblicher Arbeitsplatzintegration in den unterschiedlichen Branchenfeldern kennzeichnet (Best Practice). Darüber hinaus zielt das Forschungsprojekt auf Handlungsempfehlungen, wie der Transfer der erprobten betrieblichen Maßnahmen zwischen Unternehmen der unterschiedlichen Untersuchungsbranchen verbessert werden kann und branchenübergreifende Lernprozesse initiiert werden können.

Im Projekt SELMA wird auf Unternehmensebene deutlich, dass die Integration geflüchteter Menschen in die Arbeitswelt bislang vorrangig als Problem der Arbeitsmarktintegration thematisiert wird. Demgegenüber wird die Herausforderung einer nachhaltigen betrieblichen (Arbeitsplatz-) Integrationspolitik eher am Rande diskutiert. Ausgehend vom engeren Fokus der Arbeitsmarktpolitik ist es nicht weiter verwunderlich, dass sich vorliegende Handlungsempfehlungen derzeit primär auf jene Faktoren fokussieren, die auf die Aufnahme einer Tätigkeit im Unternehmen gerichtet sind. Hierzu zählen insbesondere die Förderung sprachlicher Kompetenzen, Kompetenzfeststellungsverfahren, der Erwerb notwendiger berufsfachlicher Qualifikationen sowie institutionelle Regelungen zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Dies sind ohne Zweifel zentrale Handlungsfelder. Mit dem Perspektivwechsel von der „Arbeitsmarktintegration“ zur „Arbeitsplatzintegration“ verschiebt

Im Vordergrund stehen nicht mehr nur Maßnahmen, welche die Aufnahme einer Tätigkeit in einem Unternehmen unterstützen, sondern betriebliche und belegschafts-integrierende Orientierungs-, Unterstützungs- und Begleitungsaktivitäten.

sich der Fokus relevanter Akteure, Aktivitäten und Maßnahmen: Im Vordergrund stehen nicht mehr nur Maßnahmen, welche die Aufnahme einer Tätigkeit in einem Unternehmen unterstützen, sondern betriebliche und belegschaftsintegrierende Orientierungs-, Unterstützungs- und Begleitungsaktivitäten, die an Bedeutung gewinnen.

Aus der Arbeitsforschung ist bekannt, dass auch strukturelle Faktoren wie Nachbarschaftsmilieus, positive Erfahrungen und Kontakte im Arbeitsteam und im sozialen Umfeld, Bildungsinvestitionen, die individuelle Motivation zum Verbleib in der aufgenommenen Tätigkeit und die Wahrnehmung individueller Arbeitnehmerrechte und Gestaltungschancen am Arbeitsplatz beeinflussen. So können das soziale und ethnische Umfeld der Geflüchteten sowohl positive als auch hemmende Einflüsse auf den Integrationserfolg haben (Struck, 2017). Insbesondere positive Vorbilder im eigenen beruflichen Umfeld, betriebliche Lernanreize und der Aufbau von Vertrauensbeziehungen im Arbeitsteam, die auch bei schwierigen oder neuen Handlungssituationen unterstützen, können positive Impulse für erfolgreiche Integrationsprozesse liefern. Demgegenüber können fehlende soziale Kontakte, eine Reduzierung der Beschäftigten auf ihre Arbeitskraft oder berufsfachliche und kulturelle Konflikte im Arbeitsprozess hemmend auf den Integrationsprozess wirken. Darüber hinaus befördern Prozesse der Arbeitsplatzintegration auch für die etablierten Beschäftigtengruppen im Betrieb neue Unsicherheitszonen, deren Überwindung eine große Herausforderung darstellt. Dies erfordert von den Beschäftigten insgesamt, von Leitungen und Führungskräften wie auch von den Mitbestimmungsakteuren besondere Aufmerksamkeit und gemeinsame erarbeitete Gestaltungskonzepte. Das Projekt SELMA zeigt, dass für die erfolgreiche Integration und längerfristig angelegte Personalentwicklungskonzepte von Geflüchteten institutionelle betriebliche Verfahren zur Konzeptentwicklung, berufsfachlich begleitende und sozial-integrierende Maßnahmen sinnvoll sind. Was sind die Gründe hierfür?

- In multikulturellen Belegschaften und Arbeitsteams treffen zum Teil unterschiedliche Berufsverständnisse, berufliche Sozialisationserfahrungen und berufsfachliche Wertorientierungen aufeinander. Gerade in interaktionsorientierten Arbeitsprozessen, etwa in der Altenpflege, ist die Arbeit zudem in erheblichem Maße durch situative Aushandlungssituationen und Erwartungen von Bewohner/-innen und deren Angehörigen geprägt. Wenn unklar oder unausgesprochen bleibt, welche Normen, Routinen und Erwartungen den Rahmen für die Arbeit setzen, kann dies auf Teamebene zu latenten oder sogar offenen Konflikten führen. Diese wirken sich dann dauerhaft negativ auf die Unternehmens- und Teamkultur aus. Ein Prozess der für einen wechselseitigen Integrationsprozess, für die Motivation und das Engagement aller Beteiligten negative Folgen hat.

- In der betrieblichen Praxis zeigt sich, dass mit der Aufnahme einer Tätigkeit der Prozess der Arbeitsintegration längst nicht abgeschlossen ist. Gerade jenseits der formalen Qualifikationsanforderungen, der sprachlichen Hürden oder eines gemeinsamen Arbeitsprozessverständnisses ist es wichtig, die neuen Mitarbeiter/-innen auf konkrete Anforderungen und auf den Umgang mit schwierigen, ungewohnten, fordernden oder manchmal sogar diskriminierenden Handlungssituationen im Arbeitsprozess einzustellen. Dies erfordert es, gemeinsam mit erfahrenden Beschäftigten entsprechende Situationen zu reflektieren und die Betroffenen durch die Vermittlung von Handlungsorientierungen und Handlungsstrategien zu stärken.

- Diversitätsorientierte Personalarbeit ist ohne Zweifel eine Chance für Unternehmen, allerdings zeigen sich deutliche Unterschiede im Umsetzungsstand zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe sowie zwischen Unternehmen einzelner Branchen. Insbesondere in Pflegeunternehmen ist die betriebliche Personalarbeit derzeit noch vielfach reaktiv und auf unmittelbare betriebliche Anforderungen ausgerichtet mit der Konsequenz, dass Potenziale und verdeckte Kompetenzen der Zielgruppe vielfach ungenutzt bleiben.

- Arbeit und Arbeitsplätze befinden sich in nahezu allen Branchen durch neue Berufsabschlüsse, die Einführung digitaler Technologien oder die Suche nach neuen Dienstleistungs- und Organisationskonzepten im Umbruch. In solchen Prozessen ist die gezielte Einbindung und Mitwirkung der Beschäftigten nicht nur sinnvoll, sondern mit Blick auf ihre Fachlichkeit auch notwendig. Damit betriebliche Reorganisationsprozesse und Umbruchphasen nicht aufgrund von Wissensdefiziten, unterschiedlichen Beteiligungs- und Artikulationschancen neue Ungleichheiten innerhalb multikultureller Belegschaften befördern, ist den Faktoren der Chancengleichheit und des Empowerments als eigenständige Dimensionen betrieblich-partizipativer Beteiligungs- und Reorganisationskonzepte besondere Aufmerksamkeit zu schenken.

- Die dynamischen Umbrüche in der Arbeitswelt führen auch dazu, dass Rahmenbedingungen, Umsetzungsanforderungen und Maßnahmen für »Gute Arbeit« auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene neu verhandelt und austariert werden müssen. Die Frage, was für den einzelnen Beschäftigten »Gute Arbeit« ist, hängt nicht zuletzt mit seinen beruflichen Erfahrungen und subjektiven Einstellungen, Erwartungen und Wertorientierungen zusammen und ist auch ein dynamisches Konzept. Hier gilt, die Vielfalt der Interessen zu erfassen, potenziellen Ungleichheiten hinsichtlich betrieblicher Mitwirkungschancen zu begegnen und sozialpartnerschaftliche Konzepte zu realisieren.

Betriebliche Mitbestimmung für eine erfolgreiche Integration

Sozialpartnerschaft und betriebliche Mitbestimmung sind nicht nur wichtige Institutionen für nachhaltige branchenbezogene und betriebliche Modernisierungsstrategien, sondern können für erfolgreiche Integrationsprozesse als notwendige Bedingung angesehen werden (Giertz et al. 2016). Betriebsräte, Personalräte und Mitarbeitervertretungen können angesichts ihres rechtlichen Handlungsrahmens einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die o.g. Herausforderungen für erfolgreiche und nachhaltige Integrationsprozesse auf betrieblicher Ebene mitzugestalten. Denn hier entscheidet sich, ob die Integration Geflüchteter nur ein „Arbeits-Köpfe-Projekt“ oder über nachhaltige Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen auch zu einem erfolgreichen „Arbeits-Chancen-Projekt“ wird. Die Ansatzpunkte sind vielfältig: Sie reichen von dem Abschluss von Betriebsvereinbarungen zur Freistellung von Beschäftigten für unterstützende Hilfe, von betrieblich vereinbarten Verfahren im Umgang mit Konflikten in Arbeitsteams, über die Einrichtung betrieblicher Ausschüsse zu den Themen Chancengleichheit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bis hin zur Qualifizierung von Kulturvermittlern und der Mitwirkung an diversitätsorientierten Beteiligungs-, Mitwirkungs- und Personalentwicklungskonzepten. Darüber hinaus sind die Vernetzung, der Wissenstransfer und der Austausch guter betrieblicher Lösungen innerhalb, aber vor allem auch zwischen Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen bedeutend. Auch hier können betriebliche Mitbestimmungsakteure gemeinsam mit den Arbeitsgebern einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, erfolgreich erprobte betriebliche Konzepte und Maßnahmen zu transferieren. Mit sozialpartnerschaftlichen Strategien und erfolgreichen Lösungen kann es gelingen, Geflüchteten Menschen eine für alle Beteiligten verlässliche Perspektive in Arbeit zu eröffnen.

Literatur

Bahrke, M./Kempermann, H./Schmitt, K. (2016): Große Unterschiede in der Leistungsfähigkeit. Ergebnisse des IW-Regionalrankings 2016. Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln e.V. (Hg.): IW-Trends 1.2016, Köln.

Bundesagentur für Arbeit (2017): Fachkräfteengpassanalyse. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Dezember 2017, Nürnberg.

Flake, R. /Jambo, S./ Pierenkemper, S./Risius, P. (2016): Beschäftigung und Qualifizierung von Flüchtlingen in Unternehmen – Die Bedeutung von Unterstützungsangeboten bei der Integration, IW-Trends Nr. 2/2017, Köln.

Giertz, J.-P., Maschke, M., Werner, N. (2016): Mitbestimmung als notwendige Bedingung für Integration. Hans-Böckler-Stiftung (Hg.): MBF-Report Nr. 28, Düsseldorf.

Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln e.V. (Hg.): Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen. Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize. Studie 1/2017, Köln.

Struck, Olaf (2017): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen, Universität Bamberg, Arbeitswissenschaft, Working Paper No. 18, Bamberg.

TRANSITION im Gespräch mit Carmen Schramm und Omar Noori

„Neuen Mitbürgern in Gelsenkirchen Chancen eröffnen und Wege aufzeigen“

Carmen Schramm und Omar Noori arbeiten seit September 2016 gemeinsam im Projekt „Chancen eröffnen – Wege aufzeigen“ für die Caritas Gelsenkirchen e. V. In ihrem Projekt beraten sie Projektteilnehmer, begleiten sie zu Arbeitgebern, zeigen ihnen Anlaufstellen für kulturelle Angebote oder bringen sie mit anderen Ansprechpartnern, wie z.B. der Verbraucherzentrale, zusammen. Bis zu 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, größtenteils aus Syrien aber auch vereinzelt aus dem Irak oder Afghanistan, haben so die Möglichkeit, Unterstützung bei der Suche nach Arbeits-, Praktikums-, Ausbildungs- oder Studienplätzen zu erhalten. Die Beratung erfolgt in individuellen Gesprächen. In diesen Einzelgesprächen werden bisherige Kompetenzen und Potenziale analysiert und Möglichkeiten und Ziele in Deutschland erarbeitet. Zwei Mal pro Woche wird den Teilnehmern zusätzlich Deutschunterricht erteilt. In den Kursen erfolgt neben Grammatikunterricht auch ein ausführlicher Austausch und umfangreiche Informationen über die deutsche Kultur. Ein wesentlicher Anteil der Arbeit von Carmen Schramm und Omar Noori ist dabei auch die Vernetzung mit weiteren Akteuren in der sozialen Arbeit und potenziellen Chancengebern.

TRANSITION: Herr Noori, Sie arbeiten seit eineinhalb Jahren im Projekt. Wie sind Sie dazu gekommen?

Omar Noori: Ich habe selbst biografische Erfahrungen mit dem Thema Flucht und habe vor meiner hauptamtlichen Tätigkeit schon ehrenamtlich bei der Caritas Zuwanderern dabei geholfen in Deutschland Fuß zu fassen. Die Möglichkeit, mich auch hauptamtlich mit dem Thema zu beschäftigen, habe ich sofort ergriffen. Der Bedarf an Hilfe ist bei den Menschen in Gelsenkirchen hoch.

TRANSITION: Frau Schramm, woher kommt Ihr Interesse für die Arbeit mit Geflüchteten?

Carmen Schramm: Unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer versuchen, sich in einer ungewohnten Kultur ein neues Leben aufzubauen. Das ist ein Schritt, den ich gerne begleite. Ich bin selbst nicht in Deutschland geboren und weiß um die Herausforderungen sich in einer neuen Umgebung zurechtzufinden. Die Leute reagieren anders – nicht jeder ist freundlich und zuvorkommend, Kultur und Essen unterscheiden sich. Viele Männer sind es aus ihrer Heimat gewohnt, von klein auf zu arbeiten. Hier in Deutschland ist es aber nicht möglich, ohne großen bürokratischen Aufwand unmittelbar eine Arbeit aufzunehmen. Das bremst die Menschen aus und demotiviert sie. Dabei wünschen sich die Zuwanderer, mit denen wir arbeiten, mehr Kontakt zu Deutschen. Dazu gibt es kaum eine bessere Möglichkeit als bei der Arbeit Land und Leute kennenzulernen. In der Realität zeichnet sich leider ein anderes Bild ab: Viele haben nur die Möglichkeit, im Deutschunterricht die deutsche Sprache zu sprechen. Außerhalb finden sie wenig Berührungspunkte. Gemeinsam wollen wir mehr dieser Berührungspunkte schaffen.

TRANSITION: Herr Noori, Sie haben gesagt, dass Sie selbst Fluchterfahrungen gemacht haben. Können Sie mir etwas mehr dazu erzählen?

Omar Noori: Als ich klein war sind meine Eltern mit mir aus dem Irak nach Deutschland gekommen. Bis zu meinem 15. Lebensjahr bin ich in Brandenburg aufgewachsen, bevor meine Eltern wieder mit mir in den Irak zurückgekehrt sind. Nun bin ich vor zweieinhalb Jahren mit meiner eigenen Familie aus dem Irak nach Deutschland geflohen. Ich habe also Ähnliches durchgemacht wie unsere Teilnehmer. Dadurch kenne ich viele ihrer Probleme aus erster Hand, obwohl ich den Vorteil hatte, bereits Deutsch zu sprechen, da ich in Deutschland zur Schule gegangen bin. Obwohl ich nun schon seit fast zwei Jahren in Vollzeit bei der Caritas arbeite, habe ich selber noch keinen geklärten Aufenthaltsstatus.

TRANSITION: Frau Schramm, was macht die Arbeit mit Geflüchteten für Sie so interessant?

Carmen Schramm: Unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer bringen unterschiedlichste Biografien mit. Es eint aber alle, dass sie mit sehr viel Engagement daran arbeiten, in Deutschland weiterzukommen. Es ist schön, anderen Menschen Perspektiven zu eröffnen. So können wir zum Beispiel Teilnehmer an die richtigen Stellen verweisen, um ihre Zeugnisse übersetzen oder anerkennen zu lassen. Um einen ersten Eindruck vom deutschen Arbeitsmarkt zu erhalten, haben wir verschiedene Arbeitgeber gesucht, die unseren Teilnehmerinnen und Teilnehmern Praktika ermöglichen. Natürlich freuen wir uns auch immer über weitere Arbeitgeber, die sich auf diese Weise gerne für Gelsenkirchener engagieren möchten.

Bei einem unserer Teilnehmer haben wir den Prozess der Berufsanerkennung als Gesundheits- und Krankenpfleger so weit begleitet, dass er nun dual, also „zweigleisig“ die erforderlichen Nachweise erbringt. Er arbeitet bei einem Gelsenkirchener Unternehmen und lernt parallel dazu die Theorie bei einem Träger in Essen.

TRANSITION: Herr Noori, wie hilft Ihnen Ihre eigene Erfahrung bei der Arbeit?

Omar Noori: Die Menschen, die zu uns kommen, haben manchmal Scheu, sich Deutschen gegenüber anzuvertrauen. Teilweise ist das einfach aufgrund sprachlicher Barrieren schwierig. Es ist also sehr hilfreich, dass ich mit unseren Teilnehmern in ihrer Muttersprache kommunizieren kann. Der Großteil spricht Arabisch, aber teilweise auch Türkisch, Kurdisch oder Farsi. Ich selber spreche neben Arabisch auch sehr gut Türkisch, weil ich auf meiner Flucht lange Zeit in der Türkei gelebt und gearbeitet habe. Da ich aus dem selben Kulturraum komme wie meine Teilnehmer, kann ich auch bei anderen Missverständnissen aushelfen. So vermittle ich gerne zwischen Deutschen und Geflüchteten, damit wir einen gemeinsamen Weg finden. Die Rollenverteilung von Frauen und Männern unterscheidet sich im arabischen Raum zum Beispiel sehr von dem Status Quo in Deutschland. Den Zuwanderern begegnen hier ganz neue Lebenseinstellungen. Ich werbe gerne auf beiden Seiten für mehr Verständnis. Ich denke es ist wichtig, dass wir alle aufeinander zugehen.

TRANSITION: Frau Schramm, wie finden Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Ihnen?

Carmen Schramm: Unser Projekt läuft in Kooperation mit dem Integration Point Gelsenkirchen. Wir sprechen also mit den dortigen Jobcenterkollegen ab, wen wir aufnehmen. Das heißt aber auch, dass leider nicht allen, die gerne zu uns kommen wollen, die Möglichkeit gegeben ist. Sie müssen dafür beispielsweise Arbeitslosengeld II (ALG II) beziehen. Wenn alle Zugangskriterien erfüllt sind, nehmen wir die Menschen in der Regel für sechs Monate in das Projekt auf. Verlängerungen sind dann individuell möglich. Die Möglichkeiten, den Teilnehmern darüber hinaus Unterstützung anzubieten sind leider auch für uns begrenzt: Die Projektlaufzeit beträgt nur ein Jahr und wird meist erst kurzfristig vor Ablauf verlängert. Dadurch ist es schwierig, langfristig Pläne zu machen.

TRANSITION: Herr Noori, welche Hürden begegnen Ihnen bei der Arbeit?

Omar Noori: Gerade die bürokratischen Abläufe in Deutschland machen uns zu schaffen. Anhand des Beispiels einer Bewerbung um einen Praktikumsplatz lässt sich das verdeutlichen: Zur Bewerbung ist häufig gewünscht, dass kurz ein Lebenslauf und die letzten Zeugnisse vorgelegt werden. Einige unserer Teilnehmer haben allerdings keine Zeugnisse mit nach Deutschland gebracht. Sie müssen also versuchen, diese aufzutreiben oder sind gezwungen, erneut einen Abschluss in Deutschland zu machen. Wer noch Zeugnisse hat, muss sie übersetzen lassen. Danach überprüfen die zuständigen Bezirksregierungen in einem zeitaufwändigen Prozess, welchem deutschen Abschluss das Zeugnis entspricht. Wenn eine Bewerberin oder ein Bewerber in die engere Auswahl kommt, muss nicht nur der Arbeitgeber einem Arbeitsverhältnis zustimmen, sondern auch das Jobcenter. Dafür müssen die Teilnehmer aber häufig mehrere Anträge dort einreichen. Ein vermeintlich kurzer Weg zum Praktikum kann sich also schnell in die Länge ziehen und wirkt oft demotivierend.

TRANSITION: Frau Schramm, was könnte Ihnen die Arbeit erleichtern?

Carmen Schramm: Einige Arbeitgeber haben sich schon sehr offen gezeigt. Es wäre jedoch schön, wenn weitaus mehr Arbeitgeber unseren Teilnehmern die Chance bieten würden, bei ihnen einen Blick in die Arbeitswelt zu bekommen. Es gibt auf beiden Seiten Berührungsängste, aber unsere Teilnehmer haben viele Potenziale. Es lohnt sich also, die Menschen besser kennenzulernen. In anderen Bundesländern gibt es bereits Initiativen, die den Leuten bei einem schnelleren Einstieg in den Beruf helfen. Solche Möglichkeiten müssen in Gelsenkirchen noch erweitert werden. Wir brauchen mehr engagierte Bürgerinnen und Bürger, die neuen Mitbürgerinnen und Mitbürgern Türen öffnen. Das Interesse an einem Austausch ist noch ausbaufähig.

Mabwab Clément Maweta

Vom Asylantrag bis zur Arbeitsstelle – Ein Weg mit Stolpersteinen

Mabwab Clément Matweta kam 1996 aus der Demokratischen Republik Kongo nach Deutschland. Nachdem in Deutschland sein Diplom als Elektroingenieur nicht anerkannt wurde, arbeitete er auf eigene Initiative mit Sprachkursen und Fortbildungen daran, sich in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mittlerweile ist er als Leiter eines Flüchtlingsheims in Deutschland angekommen und blickt mit vorsichtiger Zuversicht auf die Situation der Zuwanderer der letzten Flüchtlingswelle.

Als ich vor über zwanzig Jahren in Deutschland ankam, war es mein Hauptanliegen, Frieden zu finden in einem Land, in dem die Rechte der Bürger respektiert werden – anders als in dem Land, aus dem ich kam. In der Hoffnung darauf, ein neues, friedlicheres Leben führen zu können, erreichte ich Deutschland. Es stellte sich jedoch schnell heraus, dass mein Neuanfang auch hier von unerwarteten Wendungen und Hindernissen begleitet werden sollte.

Das Leben des afrikanischen Immigranten in Deutschland, der ich bin, ist von mehreren Faktoren abhängig. Oft kann man diese weder kontrollieren noch beeinflussen, wie ich schnell erfuhr. Häufig beginnt der lange Weg hin zur Integration bereits mit dem Asylverfahren, das manchmal jahrelang andauert und zermürbend ist. Hinzu kommen die fehlenden Deutschkenntnisse, die die Integration in die deutsche Gesellschaft und natürlich auch das Finden einer Arbeitsstelle erschweren. Alle diese Faktoren sind an gesetzliche Regelungen gekoppelt und für Einwanderer häufig streng reguliert. Neben dem Kampf gegen die gigantische Verwaltungsmaschine der deutschen Bürokratie steht man auch vor einem Überlebenskampf in einer Gesellschaft voller Herausforderungen. Um klar zu kommen, muss man viel Energie, Geduld und Zeit investieren. Um nicht abstrakt zu bleiben, werde ich die Situation anhand meines eigenen Schicksals beschreiben.

Dieser Weg der Integration, den ich eingeschlagen habe, war sicherlich nicht einfach, aber er hat mich viel über soziale Themen, menschliche Beziehungen und vor allem interkulturelle Kompetenz gelehrt.

Als ich 1996 in Deutschland ankam, habe ich, wie viele andere hier, einen Asylantrag gestellt. Das Verfahren dauerte circa sechs Jahre, erst dann erhielt ich aus humanitären Gründen meine Aufenthaltserlaubnis. Die jahrelange Ungewissheit war psychisch sehr belastend, stellte aber auch ein konkretes Hindernis auf meinem Weg der Integration dar: Neben der Notwendigkeit die deutsche Sprache gut zu beherrschen, um eine Arbeitsstelle zu finden, erlaubte das Gesetz Asylbewerbern nicht, ohne Arbeitserlaubnis zu arbeiten. Als Asylsuchender hatte man jedoch keinen Anspruch auf eine Arbeitserlaubnis. Mir wurden so die Möglichkeiten genommen, schnell auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Ich befand mich in einem Teufelskreis aus Zwängen verursacht durch die deutschen Gesetze.

Nachdem ich eine Arbeitserlaubnis erhalten hatte, musste ich mich einem weiteren Problem stellen: Obwohl ich ein Diplom als Elektroingenieur hatte, war es für mich nicht möglich, einen Job in meinem Fachgebiet zu finden. Auch hier standen mir die gesetzlichen Vorschriften und die Skepsis aus der Bevölkerung im Wege: Kann mein Zeugnis aus meiner Heimat anerkannt werden? Entsprechen die Standards einer deutschen Ingenieursausbildung? Ich bildete mich weiter, spezialisierte mich im Bereich der Solartechnologie und lernte die deutsche Sprache. Als ich anfing die deutsche Sprache zu beherrschen, begann ich auch nach Jobs zu suchen. Leider wurden alle meine Bewerbungen in dem von mir ursprünglich erlernten Bereich der Elektrotechnik abgelehnt. Heute kann ich die Gründe nachvollziehen, aber in dem Moment war es schwer für mich. Ich wollte unbedingt Arbeit. Trotz der Schwierigkeiten gab ich nicht auf. Ich beschloss anders zu denken. Anstatt vor dem Hindernis stehen zu bleiben, habe ich daran gearbeitet, ein anderes „Ich“ zu schaffen, einen „Plan B“ zu entwickeln. Ich habe einen anderen Weg eingeschlagen und um meine eigene Integration gekämpft, so dass ich heute als Flüchtlingsbetreuer in einer großen Wohlfahrtsorganisation arbeiten kann. Durch meine eigene Geschichte bin ich ja sozusagen zum Spezialisten geworden und gebe meine Erfahrungen nun an andere Flüchtlinge weiter. Ich verwende gerne die Metapher der Stolpersteine: Das System legt sie uns in den Weg und wir müssen ihnen ausweichen. Das habe ich getan und ich glaube, dass mein Beispiel keine Ausnahme ist. Meine Bemühungen haben es mir ermöglicht, Anerkennung und Akzeptanz in der deutschen Gesellschaft zu bekommen. Genau das versuche ich auch in meiner Arbeit zu vermitteln. Es ist wichtig, dass man lernt, Umwege zu gehen, um den Stolpersteinen auszuweichen.

Dieser Weg der Integration, den ich eingeschlagen habe, war sicherlich nicht einfach, aber er hat mich viel über soziale Themen, menschliche Beziehungen und vor allem interkulturelle Kompetenz gelehrt. Heute arbeite ich auch für den deutsch-afrikanischen Partnerschaftsverein und versuche hier, meine Erfahrungen den neuen Ankömmlingen weiterzugeben.

Es wäre jedoch besser und einfacher, wenn wir in diesem Integrationsprozess auch von anderen Seiten unterstützt würden. Für diejenigen, die heute kommen, scheint die Integration bereits einfacher zu sein. Viele Strukturen und Projekte sind eingerichtet, um die Integration von Flüchtlingen zu erleichtern. So gibt es ein Netzwerk von Sprachkursen und auch Vermittlungsagenturen, die bei der Anerkennung von Abschlüssen und der Jobsuche helfen. Trotzdem gibt es noch Verbesserungspotenzial. Damals wie heute sollte beachtet werden, dass viele Einwanderer Talente und besondere Kenntnisse besitzen, die sie nicht nachweisen können, weil sie keine Zertifikate oder Zeugnisse haben. Für die Zuwanderer selbst erschwert es die Integration, wenn sie durch diese fehlende Anerkennung ihre Potenziale in Deutschland nicht nutzen können. Auch der deutsche Arbeitsmarkt verliert so Mitarbeiter mit wertvollen Kenntnissen und Potenzialen. Eine Lösung dieses Problems wäre es, gezielt die Talente und Fähigkeiten zu entdecken und zu erproben und nach deutschem Standard wieder zu trainieren. So würde den Zuwanderern ermöglicht, ihre Kenntnisse unter Beweis zu stellen, und ihr Zugang zum Arbeitsmarkt wäre leichter.

Dieser Ansatz funktioniert jedoch nur dann, wenn die deutschen Unternehmen, die Verbände und Flüchtlingsorganisationen und auch die Gemeinden eng zusammenarbeiten. Dazu gehört auch, dass alle miteinander reden. Wenn die deutschen Partner gemeinsam mit uns Flüchtlingen Projekte und Maßnahmen entwickeln und daran arbeiten, einige Stolpersteine aus dem Weg zu räumen, sind die Ausgangsbedingungen für eine gelungene Integration schon deutlich besser.

Interview mit Samer Heiba

„Wir brauchen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt!“

Samer Heiba kommt aus Syrien. Vor zwei Jahren ist der 34-jährige nach Deutschland geflüchtet und hat seine Familie zurückgelassen. In Syrien hat er englische Literatur studiert und als Englischlehrer gearbeitet, aber auch sieben Jahre lang eine Bankfiliale geleitet. Derzeit absolviert er einen B2-Deutschkurs und gibt einmal pro Woche Englischunterricht bei der Caritas. Die Jobsuche empfindet er als schwierig. Im Gespräch mit Jana Echterhoff berichtet er über seine Erfahrungen mit der Integration in die deutsche Gesellschaft und Arbeitswelt.

Jana Echterhoff: Hallo Samer. Erst einmal vielen Dank, dass du etwas über deine Erfahrungen und Bemühungen erzählst, in Deutschland Arbeit zu finden! Du bist seit zwei Jahren hier und hast bereits ein Praktikum bei einer Bank und bei einer Forschungseinrichtung gemacht, gibst regelmäßig Englischunterricht bei der Caritas. Wie ergeht es dir dabei, fühlst du dich hier willkommen geheißen?

Samer Heiba: Für mich war der Einstieg ein bisschen einfacher, ich spreche Englisch. Ich konnte mich von Anfang an mit den Leuten unterhalten und vieles verstehen. Für Flüchtlinge, die kein Englisch sprechen, war es schwierig. Ich habe deshalb versucht, zu helfen. Es gibt eine Initiative in Gelsenkirchen, die „Angekommen“ heißt. Sie arbeitet mit Flüchtlingen und hilft ihnen. Ich habe dort übersetzt. Das gleiche habe ich in der Bank gemacht. Alle Flüchtlinge können ein Bankkonto eröffnen. Aufgrund meiner Erfahrungen in Syrien mit dem Bankwesen konnte ich helfen.

Jana Echterhoff: Das heißt, du bist zunächst alleine nach Deutschland gekommen. Wie ging es dann für dich weiter?

Samer Heiba: Wir waren zwei Monate in einer Basketballhalle untergebracht. Ich hatte Glück: Ein Kollege und ich haben eine Wohnung gefunden. Danach haben wir versucht, schnell die Sprache zu lernen. Dabei habe ich einen Fehler gemacht: Ich habe mit den deutschen Freunden und Bekannten Englisch geredet, aber ich hätte immer Deutsch sprechen sollen. Diese Einsicht kam später. Nach ungefähr anderthalb Jahren konnte ich die Sprache ausreichend, um nach einem Job zu suchen. Ich habe ein Praktikum in einer Bank absolviert, konnte aber nicht gut genug Deutsch. Im Kundengespräch muss man perfekt Deutsch sprechen. Deshalb und aufgrund meiner fehlenden Bankausbildung hätte ich zunächst eine dreijährige Ausbildung absolvieren sollen. Das war zu viel Zeit für mich. Jetzt suche ich weiter.

Jana Echterhoff: Erlebst du die Sprache als größtes Hindernis bei der Jobsuche?

Samer Heiba: Ja. Ich möchte meine Sprachkenntnisse weiter verbessern und könnte dann vielleicht in Firmen arbeiten, wo ich Englisch, Deutsch und Arabisch sprechen und meine Erfahrungen nutzen kann.

Jana Echterhoff: Wie erlebst du deinen Deutschunterricht? Siehst du Möglichkeiten, die Sprachkurse effektiver zu gestalten?

Samer Heiba: Ich habe das immer mit den Leuten diskutiert. In meinem B2-Kurs sind wir 25 Schülerinnen und Schüler. Vier, fünf von uns sind keine Syrer, alle anderen schon. Wir sprechen nur Arabisch miteinander. Die Lehrerin übt die Grammatik und spricht mit uns. Das ist nicht genug. Wenn wir arbeiten, lernen wir in sechs Monaten mehr Deutsch als in zwei Jahren Sprachkurs. Meine Idee ist es, dass wir ein halbjährliches Praktikum machen, unbezahlt. So sieht der Arbeitgeber, ob es funktioniert. Wir können wiederum die Sprache nutzen. Selbst die Lehrerin hat uns gesagt: „Das, was ihr hier lernt, ist unrealistisch“. Ich glaube, dass wir auf der Arbeit besser lernen würden.

Jana Echterhoff: Im Rahmen des Projektes SELMA haben einige Unternehmen geäußert, dass viele Flüchtlinge eigentlich etwas anderes machen wollten, aber das Arbeitsamt sie aufgrund des Fachkräftemangels zu ihnen vermittelt hat. Wie hat dich das Arbeitsamt beraten?

Samer Heiba: Das Jobcenter hier in Gelsenkirchen hat Geduld. Sie wissen, dass es wenig Arbeitschancen gibt. Trotzdem bieten sie immer Möglichkeiten. Sie wollten mich beispielsweise an eine große Firma in Essen vermitteln, die mit Facebook kooperiert – „Callcenter Competence“. Dort sprechen die Leute nur Arabisch und Englisch. Klar will ich Arbeit haben, aber ich will wirklich die deutsche Sprache sprechen. Ich will mit deutschen Leuten arbeiten.

Jana Echterhoff: Ist die Beratung im Jobcenter denn auf dich und deine Erfahrungen zuvor eingegangen?

Samer Heiba: Durchaus. Einmal haben sie mir ein Angebot bei einer Bank vermittelt. Ich habe mich beworben, aber die Bank hat mir gesagt, dass ich keine Chance habe: Ich habe keine Ausbildung und spreche die Sprache nicht. Außerdem haben sie mir den Facebook-Job angeboten.

Jana Echterhoff: Ist es deinen Bekannten ähnlich ergangen bei der Jobsuche?

Samer Heiba: Ein Kollege von mir hat erst versucht, eine zweijährige Weiterbildung zu machen. Für ihn war die Sprache aber ein Problem. Das Jobcenter hat ihn dabei unterstützt, dass er eine dreijährige Ausbildung machen kann. Das dauert zwar länger, aber er kann Schritt für Schritt lernen. Die Beratung in Gelsenkirchen ist gut. Ein anderer Kollege arbeitet bei Facebook. Er ist zufrieden dort, aber verbessert gerade eher seine Arabisch-Kenntnisse. Ein weiterer Bekannter von mir arbeitet bei PWC, einer Beraterfirma in Düsseldorf. In Syrien hat er bei einer Bank gearbeitet, das Arbeitsamt hat ihn an PWC vermittelt. Das Unternehmen kooperiert mit der Agentur für Arbeit und inte-

griert häufiger Flüchtlinge und Menschen mit Handicap. Wenn alle Firmen das machen würden, wäre das super!

Jana Echterhoff: Eigentlich hast du ja auch ein vielseitiges Profil. Du hast bei einer Bank gearbeitet, sprichst drei Sprachen. Hat man dir das bei deiner Suche widergespiegelt und versucht, darauf aufzubauen?

Samer Heiba: Ich weiß nicht, ich dachte, ich bin gut. Mittlerweile glaube ich, dass es nicht genug ist. Ich hatte große Erwartungen, aber jetzt nicht mehr.

Jana Echterhoff: Hast du einen „Traumjob" in Deutschland?

Samer Heiba: Ich will einfach arbeiten. Ich kann das nicht mehr, zu Hause sein. Ich versuche es jetzt bei verschiedenen Firmen. Ich möchte den Einstieg finden!

Jana Echterhoff: Durch dein Praktikum bei der Bank hast du Erfahrungen mit deutschen Arbeitgebern gemacht. Wie können Unternehmen dazu beitragen, dass die Zusammenarbeit mit Flüchtlingen besser funktioniert?

Samer Heiba: Meine Idee ist ja wirklich, dass wir sechs Monate ein unbezahltes Praktikum machen dürfen. Dann sehen die Arbeitgeber, was wir können und ob es passt oder nicht. In diesen sechs Monaten haben wir die Chance, unsere Sprachkenntnisse zu verbessern. Selbst wenn es auf lange Sicht nicht passt, ist das okay: Ich habe Erfahrungen gesammelt, ich habe meine Sprache verbessert.

Jana Echterhoff: Gibt es etwas, wo du sagt, „das können wir als Flüchtlinge verbessern, da sollten wir an uns arbeiten"?

Samer Heiba: Nicht alle Flüchtlinge sind gut, nicht alle sind schlecht. Es gibt auch einige, die zu Hause bleiben wollen, aber die meisten von uns wollen arbeiten und sind lange Arbeitstage gewohnt. Klar, wir müssen an uns arbeiten. Nur brauchen wir eine Chance auf dem Arbeitsmarkt!

Jana Echterhoff: Ich glaube, vielen Leuten in Deutschland sind die Unterschiede zu Syrien und die damit verbundenen Schwierigkeiten nicht bewusst. Wie würdest du einem Deutschen erklären, wie das Ausbildungssystem in Syrien funktioniert?

Samer Heiba: Es gibt natürlich ein System für akademische Bildung. Die meisten Leute wollen nach der Schule studieren. An den Hochschulen ist die Ausbildung sehr theoretisch. Es gibt kein Ausbildungssystem für berufliche Bildung. Das einzig Vergleichbare ist eine Art Weiterbildung, die Leute mit einem schlechten Abschluss durchlaufen. Das meiste lernen wir auf der Arbeit. Die Leute sind fleißig, aber hier müssen sie die Chance bekommen, ihr Können zu zeigen! Ich verstehe, dass die Mentalität in Deutschland anders ist. Ausbildung oder Universität, etwas anderes gibt es nicht. Es wäre ein großer Schritt, wenn die Leute hier unsere Situation und die Unterschiede der Systeme verstehen würden.

Jana Echterhoff: Gibt es etwas, was du am syrischen Ausbildungssystem bevorzugst?

Samer Heiba: Nein, das System hier ist besser. Unser Problem in Syrien war Korruption. Überall. Die Leute mussten für alles bezahlen. Manche Manager können zum Beispiel nichts, aber durch Korruption werden sie etwas. Das System hier ist in jedem Fall besser und spezialisierter.

Jana Echterhoff: Wo siehst du dich in Zukunft? Würdest du nach Syrien zurückkehren, falls sich die Situation irgendwann stabilisiert?

Samer Heiba: Man hat immer Träume. In Syrien hatte ich andere Träume als hier. Hier möchte ich etwas lernen und Syrien helfen. Dann könnte ich die Erfahrungen und das, was gut ist, nach Syrien transportieren. Das FIAP macht zum Beispiel Projekte mit dem Ausland. Ich fände es super, wenn das mit Syrien in einigen Jahren möglich wäre. Momentan wird das Land durch Russland und den Iran kontrolliert. Beide sind nicht gut. Wenn wir mit Deutschland zusammenarbeiten würden, wäre das super für uns.

Jana Echterhoff: Glaubst du daran, dass sich die Situation in Syrien in den nächsten Jahren stabilisieren kann?

Samer Heiba: Ich habe alles erlebt und gesehen in Syrien. Wir Syrer verstehen seit sechs Jahren nicht mehr, was passiert. Jeden Tag sterben Menschen. Und es ist sehr unklar, wann sich an der Situation etwas ändern wird. Ich glaube auf jeden Fall, dass die nächsten Jahre noch sehr schwer sein werden.

Jana Echterhoff: Okay! Um an dieser Stelle vielleicht unser Gespräch zusammenzufassen: Du glaubst, es würde am meisten helfen, wenn die Unternehmen euch die Chance geben würden zu arbeiten und euch weiterzuentwickeln?

Samer Heiba: Absolut! Es würde auch helfen, wenn das Jobcenter hier in Gelsenkirchen woanders nach Stellen sucht. Düsseldorf, Essen, Bochum – etwas weiter weg. Hauptsache, wir haben Arbeit! Dann haben wir eine Chance hier.

Mona Hinrichs

Flüchtlinge als Lösung für das Nachwuchsproblem im Handwerk?

Ja, durch zielgerichtete Förderung von Flüchtlingen vor und während einer Ausbildung!

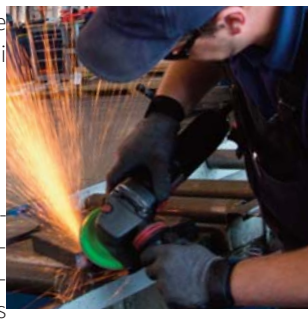
Mona Hinrichs arbeitet als Willkommenslotsin für die Kreis-Handwerkerschaft Emscher-Lippe-West in Gelsenkirchen. In ihrer Funktion ist sie die Vermittlerin zwischen Ausbildungsbetrieben und Zugewanderten, die auf dem Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen. Hier schildert sie einige ihrer Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Flüchtlingen und Handwerksbetrieben. Ein Plädoyer für eine stärkere Förderung der Potenziale von Flüchtlingen vor und während einer Ausbildung in handwerklichen Betrieben.

Die zurzeit florierende Konjunktur füllt die Auftragsbücher der Handwerksunternehmen, die gleichzeitig jedoch Probleme haben vakante Stellen zu besetzen. Nicht nur die Besetzung von Facharbeiterstellen ist oftmals eine Herausforderung, sondern auch Nachwuchsmangel hemmt das Wachstum: Durch sinkende Schülerzahlen und den Trend zum Abitur bleiben viele Lehrstellen unbesetzt.

Parallel zu dieser Entwicklung sind seit 2015 vermehrt junge Menschen mit Fluchthistorie in Deutschland angekommen. Um die Integration in den hiesigen Arbeitsmarkt zu fördern, aber auch den Nachwuchsmangel im Handwerk und anderen Branchen im Kopf habend, entwickelten das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie unter anderem in Kooperation mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks, der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesinstitut für Berufsbildung eine Förderkette, die jungen Geflüchteten in die Ausbildung verhelfen und somit zu zukünftigen Fachkräften ausbilden soll.

Seit Ende 2016 begleite ich bei der Kreishandwerkerschaft Emscher-Lippe-West (KH ELW) junge Geflüchtete im Rahmen dieser Fördermaßnahmen auf ihrem Weg in den Berufseinstieg in Deutschland. Ursprünglich betreute ich die Teilnehmenden der Programme „Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk“ und „Berufsorientierung für Flüchtlinge im Handwerk“ während der theoretischen und praktischen Vorbereitung auf eine Ausbildung im Bildungszentrum der KH ELW. Seit Januar 2018 agiere ich als Willkommenslotsin primär als Schnittstelle zwischen Unternehmen und Geflüchteten, wobei der Fokus auf der Beratung der Unternehmen zur Einstellung von Geflüchteten liegt.

Im Folgenden möchte ich von meinen Erfahrungen bezüglich der Arbeitsmarktintegration von jungen Menschen mit Fluchthistorie berichten insbesondere in Bezug auf das Handwerk und die Einmündung in das duale Ausbildungssystem. Es ist grundsätzlich zu berücksichtigen, dass Geflüchtete Individuen mit diversen Vorerfahrungen und individuellen Zukunftsperspektiven sind. Letztere gilt es bestmöglich zu respektieren und zu unterstützen, auch wenn diese eben nicht mit dem Anpruch zur Behebung des Fachkräftemangels übereinstimmen. Darüber hinaus ist es essenziell den Geflüchteten das deutsche Ausbildungssystem nahezubringen, da in einigen Heimatländern eher der Fokus auf der Hochschulbildung liegt. Auch Zahntechniker und Augenoptiker sind in Syrien beispielsweise Studienberufe, sodass das Konzept einer „Ausbildung“ bei Geflüchteten häufig wenig Anerkennung findet.



Vorerfahrungen treffen auf das regulierte deutsche Ausbildungssystem

Viele geflüchtete Menschen, mit denen ich zusammengearbeitet habe, konnten diverse und umfangreiche Vorerfahrungen in handwerklichen Berufsfeldern in den Herkunfts- oder Transitländern sammeln und sahen diese als ihren Anknüpfungspunkt an den deutschen Arbeitsmarkt. Ihre Vorerfahrungen reichten von jeweils mehrmonatigen Anstellungen im Friseur-, Tischler- und Trockenbaubereich bis hin zu sechsjähriger Arbeitserfahrung als Tischler.

Nach ihrer Ankunft in Deutschland mussten viele der Teilnehmer/-innen jedoch feststellen, dass sich die Einmündung in den deutschen Arbeitsmarkt schwieriger als gedacht darstellt. Trotz oftmals mehrjähriger Arbeitserfahrung ist der Gesellenbrief essenziell, um in Deutschland als Fachkraft eingestellt zu werden. Auch wenn es gewisse Möglichkeiten gibt, ohne das Absolvieren einer klassischen Ausbildung Fachkraft zu werden, beispielsweise durch eine externe Gesellenprüfung, ein Valikom – ein Validierungsverfahren, das ausländische Abschlüsse und Erfahrungen in das deutsche System überträgt – oder eine Umschulung, stellt diese noch immer den primären Weg zum Erreichen dieses Zieles dar.

Die geringe Durchlässigkeit des Systems führt bei den geflüchteten Menschen oft zu Frustration, da ihnen ein so geregeltes System unbekannt ist und viele von ihnen in ihren Herkunftsländern schon als Fachkraft entlohnt wurden. Rebwar Alidust, ein Geflüchteter aus dem Iran, befindet sich in eben so einer Situation: „Die Leute haben viel Erfahrung als Tischler aber kein Zertifikat. Sie können mehr als einige Helfer, aber ihnen fehlen ausreichende Deutschkenntnisse“. Man muss jedoch auch in Betracht ziehen, dass das hiesige Ausbildungssystem die hohe und international anerkannte Qualität des deutschen Handwerks sicherstellt. Unter dem

Gesichtspunkt der Zuwanderung und des Fachkräftemangels wären jedoch Pilotprojekte mit Geflüchteten mit hoher Praxiskompetenz sinnvoll, die sich verstärkt der theoretischen Beschulung des Ausbildungssystems widmen und so einen schnelleren, qualifizierten Berufseinstieg ermöglichen.

Ausbildungen gewinnen bei Zugewanderten langsam an Ansehen

Den hohen Erwartungen, mit denen die Geflüchteten auch bezüglich ihrer beruflichen Perspektive nach Deutschland kommen, steht also eine vornehmlich undurchlässige Qualifikationsstruktur entgegen, die durch lange Wartezeiten auf Sprachkurse und anschließende Qualifizierungsmaßnahmen oftmals noch weiter in die Ferne rückt. Mittlerweile sind jedoch viele junge Geflüchtete zu der Einsicht gelangt, dass eine Ausbildung – nicht nur wegen des damit verbundenen Duldungsstatus – ihre Möglichkeit ist, im komplexen hiesigen System Fuß zu fassen. „Nach einer Ausbildung verdient man mehr Geld als ein Helfer und es ist einfacher einen Job zu finden. Und während der Ausbildung hat man Schutz und Sicherheit", so der Afghane Aseef Barikzay, der sechs Jahre als Tischler gearbeitet hat und nun eine Ausbildung in diesem Bereich anstrebt.

Bei der Integration in das Ausbildungssystem ist es wichtig, die Geflüchteten, gerade wenn sie in ihren Heimatländern schon als Fachkraft tätig waren, zielgerichtet auf die Rollenverteilung in Praktikum und Ausbildung vorzubereiten. Trotz ihrer Fachkompetenz finden sie sich in der betrieblichen Realität in den typischen Rollen eines Praktikanten bzw. eines Azubis. Diese Rollenzuschreibung kann, ohne eine zielgerichtete Vorbereitung, ein großes Frustrationspotenzial darstellen. Generell habe ich die meisten jungen Geflüchteten bei meiner Arbeit bei der KH ELW jedoch als sehr motiviert und wissbegierig kennengelernt. Diese Eigenschaften sind vor allem im Rahmen einer Ausbildung essenziell, gerade auch mit Bezug auf den Besuch der Berufsschule, der von den Geflüchteten zunächst oft unterschätzt wird.

Die formale, schulische Lernbiografie vieler junger geflüchteter Menschen ist von den Bildungsmöglichkeiten im Herkunftsland abhängig. Aufgrund von gewaltvollen Konflikten oder Bürgerkriegssituationen verläuft die Schulbildung häufig nicht linear, so dass der Besuch der Berufsschule je nach den individuellen Vorkenntnissen oftmals eine Herausforderung darstellt, besonders wegen des Gebrauchs der Fachsprache. Rebwar Alidust, der einen Studienhintergrund hat und jetzt eine Einstiegsqualifizierung bei der Tischlerei Droste macht, schätzt auch den theoretischen Part als besonders kompliziert ein: „Die Schule ist ein bisschen schwer. Alle reden Fachdeutsch". Ein Instrument, das die Auszubildenden mit Fluchthistorie unterstützen kann, sind die „ausbildungsbegleitenden Hilfen" (abH) – eine durch Bildungsträger durchgeführte und von Jobcenter bzw. Agentur für Arbeit finanzierte individuelle Nachhilfe. Auch wenn dies die Geflüchteten beim Berufsschulunterricht unterstützt, handelt es sich nicht um ein auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnittenes Instrument, sondern deckt die Bedarfe von schwachen Schülern. Es fehlt noch immer ein Instrument mit höherem Stundenanteil, das auf Auszubildende mit Fluchthistorie zugeschnitten ist, das heißt den Fokus auf das Erlernen des Fachvokabulars setzt und sich mit einem geringeren Stundenanteil um andere schulische Defizite kümmert. Dies impliziert jedoch nicht, dass der Berufsschulunterricht generell eine unüberwindbare Hürde darstellt. Viele Auszubildende mit Fluchthistorie schreiben auch gute Noten. Wichtig ist jedoch ein Dialog zwischen Betrieb, Schule und Geflüchteten. Es sollte strukturell die Möglichkeit geben, die jungen Geflüchteten passgenau zu unterstützen und bedarfsorientiert auf die Bedürfnisse der Zielgruppe einzugehen.

Die Bereitschaft ist auf beiden Seiten vorhanden

Abschließend möchte ich noch auf meine Erfahrungen mit Unternehmen eingehen. Generell bin ich bisher oft auf Offenheit und die Bereitschaft und Flexibilität gestoßen, die Geflüchteten in die für inländische Jugendliche geschaffenen Strukturen (Praktika, Einstiegsqualifikationen, Ausbildung) trotz Mehraufwand, zum Beispiel durch höhere Betreuungszeiten, einzubinden. Natürlich hindert es den betrieblichen Ablauf, wenn die Wörter von Werkzeugen unbekannt sind. Häufig werden die Geflüchteten jedoch für ihr großes Engagement und ihre Lernbereitschaft gelobt. Falls Unternehmen nach einem erfolgreich absolvierten Praktikum noch vor der langfristigen Investition in eine Ausbildung zurückschrecken, ist eine Einstiegsqualifizierung (EQ) eine gute Möglichkeit für beide Seiten, sich für einen längeren Zeitraum (6 – 12 Monate) kennenzulernen. Eine EQ ist eine vom Jobcenter bzw. von der Agentur für Arbeit finanzierte Qualifizierungsphase im Betrieb, die nicht „ausbildungsreife" junge Menschen zu einer Ausbildung führen soll. Etwa 60 % der EQler werden in eine Ausbildung übernommen, so dass die Maßnahme eine sehr gute Möglichkeit auf dem Weg in die Ausbildung darstellt. Außerdem kann die Zeit der EQ bei erfolgreichem Verlauf auf die Ausbildung angerechnet werden.

Als Willkommenslotsin helfe ich weitere bürokratisch-administrative Hürden für die Betriebe, beispielsweise Unsicherheiten bezüglich des Aufenthaltstitels sowie zusätzliche Behördengänge, die kleine Handwerksunternehmen gerade in Zeiten der Hochkonjunktur zeitlich schlichtweg nicht bewältigen können, abzubauen. Seit 2015 sind also eine Reihe von Förderinstrumenten entwickelt worden, die die Eingliederung von jungen Geflüchteten in eine duale Ausbildung unterstützen. Diese gilt es weiterhin bestmöglich zu nutzen, um die jungen Menschen mit Fluchthistorie zu unterstützen. Es müssen also die Geflüchteten individuell gefördert und die Unternehmen beim Eingliederungsprozess von Menschen mit Fluchthintergrund weiter unterstützt werden. Man sollte und darf sich nicht auf den ersten Erfolgen ausruhen, sondern muss an Instrumenten arbeiten, die eine zielgerichtete Förderung der Geflüchteten während der Ausbildung sicherstellen.

Die Geros Altenpflege GmbH mit Sitz in Castrop-Rauxel wurde 1993 als Dienstleistungsunternehmen in der Seniorenpflege und -betreuung gegründet. Sie betreibt drei Senioreneinrichtungen im Rahmen der vollstationären Pflege und der integrativen Kurzzeitpflege mit insgesamt 229 Pflegeplätzen. Ergänzt wird dieser Bereich durch den teilstationären Bereich in Form einer Tagespflege-Einrichtung.

Interview mit Michael Hube und Alexander Boulbos, Geros GmbH

„Das war die richtige Entscheidung!“

Best Practices der Arbeitsintegration in der Altenpflege

Aufgrund des hohen Fachkräftemangels in der Pflege hat die Geros GmbH im Jahre 2014 begonnen, Pflegekräfte aus Bosnien-Herzegowina für ihr Unternehmen zu gewinnen. Mit Unterstützung des von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) initiierten Projekts „Triple Win“ konnte durch eine offene Willkommenskultur des Unternehmens eine erfolgreiche Arbeitsintegration qualifizierter Pflegekräfte angestoßen werden. Die Geschäftsführer Michael Hube und Alexander Boulbos berichten in diesem Interview über die Erfahrungen der letzten drei Jahre. Sie sollen hier als Best Practice und auch als Vorbild für gelungene Arbeitsintegration auch anderer Zuwanderergruppen dargestellt werden. Insbesondere die Unterstützung, die die neuen Beschäftigten durch das Unternehmen in ihrer Kompetenzentwicklung, aber auch bei der Bewältigung des alltäglichen Lebens in Deutschland erhalten, scheint ein wichtiger Erfolgsfaktor für eine gelungene Arbeitsintegration zu sein.

TRANSITION: Zuwanderung gilt als ein Lösungsansatz, um dem Fachkräftemangel in der Pflege zu begegnen. Sie haben gezielt bosnische Pflegekräfte angeworben und eingestellt. Wie sind Sie bei der Akquise vorgegangen?

Michael Hube: Da ich nun seit mehr als vierzig Jahren in der Pflege tätig bin, muss ich feststellen, dass das Thema Fachkräftemangel immer virulent war. Schon in den siebziger Jahren wurden unter anderem Pflegefachkräfte aus Korea und von den Philippinen nach Deutschland geholt, um den Fachkräftemangel einzudämmen. In Anbetracht der demografischen Entwicklung und dem spürbaren Pflegekräfte-Notstand, haben wir uns im Jahr 2014 dazu entschieden, Pflegekräfte für die stationäre Pflege aus Bosnien-Herzegowina einzusetzen, in der Hoffnung, einen Benefit auf mehreren Ebenen zu erzielen. Neben einem anerkannten und stabilen Arbeitsplatz, den wir den Arbeitskräften aus dem Ausland bieten, erhoffen wir uns natürlich eine nachhaltige Gewinnung von Fach- und Pflegekräften zur Sicherstellung der Arbeitsqualität und Versorgung unserer Kunden.

Zur Sicherstellung der Anerkennung der ausländischen Qualifikationen gewährleistet das Projekt „Triple Win“, dass die Bewerber über eine qualitativ hochwertige fachliche Ausbildung in den Partnerländern verfügen, die vergleichbar mit der deutschen Ausbildung ist. Darüber hinaus nehmen sie an einem Pflegefachkurs und einer Sprachvorbereitung im Herkunftsland teil, so dass sie bei Einreise nach Deutschland über das B1-Niveau verfügen. Die Auswahl der Pflegekräfte haben wir gemeinsam mit „Triple Win“ vorgenommen. Mit den selektierten Bewerberinnen und Bewerbern haben wir ein Auswahlgespräch via Skype geführt, so dass die ersten zwei Pflegekräfte im September 2014 eingestellt werden konnten. Mittlerweile haben wir weitere zehn Pflegekräfte eingestellt, mit dem Ziel, die Zahl in diesem Jahr auf rund zwanzig Pflegefachkräfte aus dem Ausland auszuweiten.

TRANSITION: Mit welchem Aufwand ist die Einstellung einer Pflegekraft aus Bosnien-Herzegowina verbunden? Die Agentur für Arbeit berechnet rund 4.000 Euro pro Kandidat. Das sind aber sicherlich nicht alle Ausgaben. Wenn die Anerkennung der Qualifikation in Deutschland reibungslos verläuft, welche Hemmnisse gibt es? Welche Unterstützung haben Sie durch „Triple Win“ erfahren?

Michael Hube: Nein, das Ganze ist nicht billig. Einschließlich aller Folgekosten inkl. der geforderten Fach- und Sprachqualifizierungen, Prüfungsgebühren und sonstiger Kosten kommt man pro Fachkraft auf rund 10.000 Euro.

Alexander Boulbos: „Triple Win“ organisiert die Bewerberauswahl, prüft die bereits vorhandenen Qualifikationen und koordiniert die Ausreise. Nach den Auswahlgesprächen im September 2014, erfolgte die Einstellung zunächst als Gesundheits- und Krankenpfleger (ohne Anerkennung) recht zügig innerhalb von zwei Monaten. In der Zwischenzeit hatten wir eine Wohnung für beide Bewerberinnen organisiert, in der sie in den ersten drei Monaten nach der Ankunft kostenfrei und anschließend zu fairen Konditionen wohnen konnten. Ziel war es, die Ankunft in Deutschland und bei der Geros GmbH positiv zu gestalten und den Arbeitseinstieg zu erleichtern.

Michael Hube: Unsere Intention war damals, die Anerkennung der Qualifikation in Deutschland innerhalb von sechs bis acht Monaten zu vollziehen, um die beiden neuen Mitarbeiterinnen schnell als Fachkräfte einsetzen zu können. Zur Anerkennung als Fachkraft muss in Deutschland zunächst ein berufsbegleitender, fachbezogener Sprachkurs mit B2-Zertifikat abgeschlossen werden. Daran anschließend haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, einen Anpassungslehrgang im Krankenhaus oder eine Kenntnisprüfung zu machen. Da wir kein Krankenhaus sind, besteht für unsere Pflegekräfte nur die Möglichkeit zur Kenntnisprüfung. Zur Vorbereitung auf diese Prüfung besuchen die Pflegekräfte einen 5-monatigen Vorbereitungskurs an einer Krankenpflegeschule in Köln. Weitere Verzögerungen ergeben sich durch Wartezeiten zwischen mündlicher und praktischer Prüfung sowie nicht bestandene Prüfungen (die Durchfallquote in NRW liegt bei rund 95 %), so dass die erste erfolgreiche Anerkennung zur Pflegefachkraft rund 16 Monate dauerte.

TRANSITION: Nach der Einarbeitung ins Unternehmen und der Anerkennung als Fachkraft, wie beurteilen Sie die Qualität der Pflege durch die bosnischen Arbeitskräfte? Erkennen Sie Unterschiede zu deutschen Pflegekräften und inwieweit beeinflussen Unterschiede im kulturellen Pflegebild die Arbeit?

Michael Hube, Herr Ristic, ein Teilnehmer des „Triple Win"-Projekts, und Alexander Boulbos (v. l.)

Michael Hube: In dem Herkunftsland handelt es sich bei der Pflegeausbildung um einen akademischen Abschluss, so dass im Vergleich zur deutschen Ausbildung die bosnischen Pflegefachkräfte über wesentlich weniger praktische Erfahrungen verfügen. Das sind dann auch häufig die Defizite, die in der Kenntnisprüfung vor der Bezirksregierung Düsseldorf festgestellt werden. Darüber hinaus müssen noch Praktika im Bereich Psychiatrie und ambulante Pflege nachgeholt werden, um den Kenntnisstand anzugleichen. Wir haben bisher die Erfahrung gemacht, dass die fachlich-theoretische Ausbildung sehr gut ist, so dass wir die Qualität der Arbeit insgesamt als sehr positiv einschätzen. Dies zeigt sich auch in der Zufriedenheit der Kunden sowie dem Feedback aus den Teams.

Alexander Boulbos: Unterschiede im Hinblick auf das Pflegeverständnis zeigen sich meist zu Beginn der Arbeit in Deutschland. Im Heimatland wird die Grundpflege, anders als hier bei uns, in der Regel von der Familie geleistet, so dass sich der Schwerpunkt der Arbeit auf die Behandlungspflege fokussiert. Dieses Verständnis wandelt sich aber dynamisch mit den Arbeitserfahrungen in Deutschland. Besonders positiv wirkt sich die kulturell geprägte Haltung gegenüber älteren Menschen aus. In dem Herkunftsland hat der respektvolle Umgang mit älteren Menschen, der sich im Umgang mit den Bewohnern widerspiegelt und von dem andere Teammitarbeitende noch lernen können, einen viel höheren Stellenwert als in Deutschland. Auch Aspekte wie Höflichkeit, Pünktlichkeit und Verlässlichkeit sind für die bosnischen Pflegekräfte eine Selbstverständlichkeit. Waren die ersten beiden bosnischen Fachkräfte weiblichen Geschlechts, so folgten im Jahr 2016 auch einige Männer. Aus heutiger Sicht – vorsichtig formuliert – können wir vielleicht sagen, dass die Frauen noch engagierter und auch zielstrebiger sind, sie sehen ihre Chance und wollen sie nutzen. Die Männer dagegen haben vielleicht noch mit einem anderen Rollenverständnis zu kämpfen und handhaben manches eher nach der Devise „laissez faire".

TRANSITION: Was passiert, wenn die Teilnehmer die Anerkennungsprüfung nicht bestehen?

Michael Hube: Es gibt nur noch einen zweiten Versuch: ist dieser auch nicht erfolgreich, ist es deutschlandweit unmöglich, die Anerkennung noch anderweitig zu erlangen. Dennoch möchten wir als Arbeitgeber eine langfristige Perspektive bieten, zunächst über eine weitere Beschäftigung als Gesundheits- und Krankenpfleger/in ohne Anerkennung. Da die meisten unserer bosnischen Pflegekräfte recht jung sind, das Durchschnittsalter liegt bei 23 Jahren, bietet sich als Alternative eine Altenpflegeausbildung mit staatlicher Anerkennung an. Hier arbeiten wir eng mit dem maxQ. Fachseminar für Altenpflege zusammen. Problem dabei ist, dass die Ausbildungsvergütung natürlich erheblich niedriger ist als das zuvor kalkulierte Einkommen. Um weiterhin eine stabile Sicherung des Einkommens zu ermöglichen unterstützen wir unsere Mitarbeitenden bei der Beantragung von Fördergeldern über das Projekt Wegebau der Agentur für Arbeit und können so eine qualifizierte Weiterentwicklung fördern.

TRANSITION: Wie gestaltete sich die Zusammenarbeit der bosnischen Pflegekräfte im Team und im Umgang mit Ihren Kunden?

Alexander Boulbos: Die Zusammenarbeit mit Arbeitskräften mit Migrationshintergrund hat bei uns lange Tradition und ist für unsere Mitarbeitenden ganz selbstverständlich. Wir sehen es als Leitungsaufgabe, aber auch als Mitverantwortung der jeweiligen Teams an, neue Kollegen mit Migrationshintergrund im Sinne einer positiven Willkommenskultur aufzunehmen und zu integrieren. Von unseren 170 Beschäftigten im Bereich der Pflege haben rund 30 % einen Migrationshintergrund. Wir schätzen diese Vielfalt der Nationalitäten sehr, da wir natürlich auch einen Kundenstamm mit vielen unterschiedlichen Herkünften betreuen. So haben sich weder in der Zusammenarbeit im Team noch im Umgang mit den zu Pflegenden Schwierigkeiten ergeben. Vielmehr haben wir ein positives Feedback für unser Engagement erhalten. Uns ist es wichtig, dass alle Mitarbeitenden gleichbehandelt werden. Wir als Unternehmensleitung sind gerne Ansprechpartner bei Schwierigkeiten und Problemen. Dazu zählt auch die Unterstützung bei der Bewältigung von Alltagsproblemen wie der Eröffnung eines Bankkontos, des Abschlusses eines Mobilfunkvertrages etc. Unser Ziel ist es eine positive Arbeitsatmosphäre zu schaffen, die die Zufriedenheit aller Beteiligten fördert und zu einer gesunden und qualitativ hochwertigen Pflegearbeit beiträgt. Wir sind uns dessen bewusst, dass nur eine gute emotionale Bindung an die Geros GmbH langfristig helfen kann, dem Fachkräftemangel bei uns im Unternehmen entgegenzusteuern. In diesem Zusammenhang ist es für uns ein ganz besonderes Kompliment, dass sich schon Pflegekräfte aus dem Ausland – unabhängig von dem „Triple Win" Projekt – bei uns beworben haben, da sie auf die guten Arbeitsbedingungen unserer bosnischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufmerksam geworden sind.

TRANSITION: Sie haben gerade berichtet, dass Sie schon lange mit Menschen vieler Nationen zusammenarbeiten. Im Projekt SELMA beschäftigen wir uns insbesondere mit den förderlichen und hemmenden Faktoren der Arbeitsintegration von Flüchtlingen der letzten Flüchtlingswelle aus Syrien, Eritrea, Iran und Irak. Haben Sie bereits Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Flüchtlingen gemacht?

Michael Hube: Seit rund drei Jahren beschäftigen wir eine muslimische Mitarbeiterin, die als Flüchtling aus Guinea nach Deutschland kam und in diesem Jahr ihre Ausbildung zur examinierten Pflegefachkraft abschließt. Damals wurden wir von unserem Seelsorger aus Herne kontaktiert, mit der Bitte sie als Auszubildende einzustellen. Die erforderlichen Sprachkenntnisse, die im Bereich der Pflege eine besondere Bedeutung haben, waren bereits vorhanden, so dass wir gerne zu einer Zusammenarbeit bereit waren. Diese können wir uns auch in Zukunft mit Flüchtlingen vorstellen. Wichtig ist hier jedoch, dass ähnlich wie bei den bosnischen Pflegefachkräften, gute Pflege- sowie deutsche Sprachkenntnisse vorliegen, die eine adäquate pflegerische Versorgung der zu Pflegenden ermöglichen und im Rahmen der Zusammenarbeit weiter vertieft werden können.

TRANSITION: Wenn Sie ein erstes Fazit aus den bisherigen Erfahrungen mit der Integration bosnischer Pflegekräfte in ihr Unternehmen ziehen sollten, was wäre das?

Michael Hube: Das ist ganz einfach zu beantworten. Unsere Quintessenz lautet: Das war die richtige Entscheidung! Wir haben in den letzten Jahren viel gelernt, gute neue Fach- und Pflegekräfte gewonnen und freuen uns darauf, diese nachhaltig in unser Unternehmen und damit auch in Deutschland zu integrieren.

Marie Jégu, Jochen Scharf

Aktivierung und Partizipation

Lösungsansätze zur Unterstützung der Arbeitsintegration von Flüchtlingen

Qualifizierung und Arbeit spielen eine entscheidende Rolle bei der Integration im Ankunftsland. Die Vermittlung in Ausbildung und Beschäftigung gelingt umso besser, je früher sie in Angriff genommen wird. Je intensiver sich alle Beteiligten um Integration bemühen und je effektiver ihre Zusammenarbeit im Sinne des „Whole-of-Government-Ansatzes" ist, desto günstiger sind die Voraussetzungen dafür, dass die Geflüchteten auf lange Sicht einen Beitrag als Fachkräfte in den Betrieben leisten können. Um dies zu erreichen, müssen die Migrantinnen und Migranten möglichst frühzeitig zu Bildung, Ausbildung und Arbeit befähigt werden. Ziel muss es sein, die Menschen zu ihren Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt professionell zu beraten, sie zügig zu qualifizieren und in Ausbildung und Beschäftigung zu bringen (Burkert & Dercks, 2016).

Hier setzt die vom FIAP e.V. im Rahmen des Forschungsprojektes SELMA entwickelte dreigliedrige Workshopreihe zur Unterstützung der Arbeitsintegration von Flüchtlingen an, deren erster Teil mit Teilnehmern des Projekts „Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk" (PerjuF-Handwerk) der Kreishandwerkerschaft Emscher-Lippe-West, Gelsenkirchen, erprobt wurde (die beiden anderen Teile umfassen spezielle Workshopformate für Unternehmer und für beide Zielgruppen gemeinsam). Wesentliches Ziel dieses Ansatzes ist es den Betroffenen eine potenzialorientierte Analyse der eigenen, durch Flucht und Vertreibung bedingten Erwerbsbiografie und ihrer Potenziale im Rahmen einer angeleiteten subjektiven Selbstreflexion zu ermöglichen und eine Perspektive für die berufliche Zukunft in Deutschland zu entwickeln. Dabei ist es äußerst wichtig, die Perspektive auf die Kompetenzen und Potenziale der Menschen zu richten, statt deren von institutioneller Seite wahrgenommenen Defizite zu fokussieren.

Also setzt die Workshopreihe stark auf die partizipative Mitarbeit und Kollaboration der Teilnehmer und bietet eine Mischung von konkreten Informationen und zahlreichen praktischen Übungen. Zur Berücksichtigung der Kulturdiversität und der allgemeinen Heterogenität (bspw. in Bezug auf die Bildungsbiografien) der multinationalen Gruppe (Herkunftsländer: Syrien, Iran, Afghanistan, Eritrea) wurden die Workshopkonzepte an die jeweils individuellen Bedürfnisse der Teilnehmer angepasst und basieren auf dem am FIAP entwickelten Ansatz der systemischen Interaktionsforschung. Mit der Hypothese, dass Geflüchtete Expertinnen und Experten ihrer eigenen Situation sind, sticht dieses Konzept, das auf einem ko-konstruktiven Ansatz und einer gegenseitigen Wertschätzung basiert, heraus gegenüber traditionellen Strategien von Integrationsangeboten. Die Ausrichtung der Flüchtlingshilfe in Deutschland ist bisher stark auf Hilfe und Unterstützung von außen fokussiert, ohne die Potenziale und Ressourcen der Flüchtlinge ausreichend mit einzubeziehen (Erler & Gottstein, 2016).

Vorstellung des Konzeptes

Im Rahmen des Projektes SELMA wurden die Arbeitsintegrationsprozesse und -mechanismen erforscht und analysiert. Dabei konnten Potenziale, Bedarfe, Besonderheiten und Schwierigkeiten bestimmt werden. Auf der Basis dieser Ergebnisse konnte das Konzept der Workshopreihe formuliert und angepasste Unterstützungsangebote entwickelt werden. Formal ist der erste Teil der interaktiven Workshopreihe mit sechs verschiedenen Workshops von jeweils drei Stunden geplant. Die Workshops wurden von jeweils zwei Coaches des FIAP moderiert, die durch eine Mischung unterschiedlicher didaktischer und interaktiver Ansätze und Instrumente (z. B. Fragebögen, Checklisten, Gruppenarbeit, Rollenspiele etc.) unterstützt wurden.

Die Themen der sechs Workshops wurden in sechs Module unterteilt: „Zukunft und Arbeit – Definition und Aktivierung erwerbsbiografischer Potenziale für die Berufswahlorientierung und zur Unterstützung der Integration in Arbeit"; „Arbeitswelten und -kulturen in Heimatländern und Deutschland"; „Ausbildungsberufe und ihre Perspektiven in Deutschland/Welche Bedeutung hat das System der beruflichen Bildung in Deutschland und welche Chance bietet es?"; „Wege in die Arbeit – Arbeitskultur-Branchenkultur-Unternehmenskultur (Bewerben in Unternehmen)".

1. Zukunft und Arbeit

(Beispiele guter Praxis für die Arbeitsintegration, Erarbeitung von individuellen Beschäftigungsperspektiven (in Gruppenarbeit), Vorstellung des eigenen Profils)

Ziel des Moduls ist es den Teilnehmern zunächst eine potenzialorientierte Analyse der eigenen, durch Flucht und Vertreibung bedingten Erwerbs- und Kompetenzbiografie und ihrer Potenziale im Rahmen einer angeleiteten subjektiven Selbstreflexion zu ermöglichen und im Gruppengespräch eine Perspektive für die berufliche Zukunft in Deutschland zu entwickeln.

2. Arbeitskultur

(Vorstellung der eigenen Arbeitskultur in der Heimat, reziproke Darstellung von Arbeitskulturen in Deutschland)

Modulziel ist es, den Teilnehmern eine Vorstellung und Sensibilität dafür zu vermitteln, welche unterschiedlichen Werte und Ideen häufig mit Arbeit verbunden werden. Ansatzpunkt ist die Reflexion und Darstellung von arbeitsbezogenen Themen und Vorstellungen in den Herkunftsländern. Mit Hilfe von Bild- und Videomaterial wird dann ein Bild

der Vorstellungen in Deutschland entworfen. So können Unterschiede und Schnittmengen identifiziert werden. Dabei sollen besonders Vorurteile und Stereotype thematisiert werden, die sowohl in Bezug auf die deutsche Arbeitskultur in anderen Ländern herrschen, die aber auch bei deutschen Arbeitgebern in Bezug auf Beschäftigte aus anderen Ländern die Wahrnehmung prägen. Je nach Teilnehmergruppe können hier auch spezifische Branchenkulturen beschrieben werden.

3. Deutsches Berufsbildungssystem

(Eigene Vorstellung der beruflichen Entwicklung in der Zukunft, Vor- und Nachteile von Arbeit mit und ohne Ausbildung, Berufsbildungs-, Weiterbildungs- und Hochschulsystem)

Das deutsche duale Berufsbildungssystem ist singulär, auch in den Herkunftsländern gibt es systematische Ausbildung zumeist nur auf akademischem Niveau. So verfügen die jungen Geflüchteten zwar über zum Teil mehrjährige berufliche Praxis und damit erworbene Fachkompetenzen, welche jedoch durch das Fehlen von entsprechenden Nachweisen (Zertifikate, Zeugnisse) in Deutschland bisher nicht anerkannt werden. Um den entsprechenden Beruf in Deutschland zu ergreifen, ist es oft nötig zunächst eine dreijährige Ausbildung zu machen. Der Sinn und die Notwendigkeit dieses Schrittes erschließt sich den meisten Teilnehmern nicht. Ziel des Moduls ist es eine Perspektive für die mittel- bis langfristige persönliche (berufliche) Zukunft zu entwickeln. Der Stellenwert einer qualifizierten beruflichen Ausbildung für die eigene Entwicklung wird dabei fokussiert, so dass den Teilnehmern deutlich wird, welche Chancen in Deutschland mit einer umfassenden systematischen Ausbildung verbunden sind.

4. Arbeitssuche und Bewerbung

(Vortrag zur Berufsorientierung, Arbeitssuche, Angebote entschlüsseln und sortieren)

Den meisten Teilnehmern ist ein formelles Bewerbungsverfahren in den Heimatländern nicht bekannt. Ausnahme sind akademische Berufe und Stellenangebote großer (internationaler) Unternehmen. Ziel dieses Moduls ist es zum einen, ein Verständnis für das formelle Verfahren im Rahmen der Arbeitssuche zu vermitteln, das stark an arbeitskulturelle Normen und Werte gebunden ist. Hierbei soll auch berücksichtigt werden, inwieweit bisherige Erfahrungen mit der eher informellen Vermittlung von Arbeitsstellen in den Herkunftsländern hilfreich sein können. Damit verbunden ist die Aufklärung über geeignete Wege der Stellensuche. Zum anderen ist es, im Hinblick auf die noch nicht sichere Beherrschung der deutschen Sprache (meist Niveau B2) Ziel, typische Begrifflichkeiten im Arbeitsvermittlungssystem zu erklären, um Stellenangebote entschlüsseln zu können.

5. Anschreiben und Bewerbungsgespräch

(Bewerbungsmappe, Anschreiben, Bewerbungsgespräch, Vorbereitung)

Hier geht es zunächst darum, auch ohne anerkannte Nachweise, seine persönlichen und berufsbezogenen Kompetenzen überzeugend und positiv darzustellen. So sollen seitens der Teilnehmer Antworten auf die Fragen gefunden werden: welchen Nutzen hat ein Unternehmen, wenn es mich (den Geflüchteten mit Berufserfahrung) einstellt und welchen Gewinn haben alle Beteiligten (Unternehmer, Mitarbeitende, Geflüchteter = Mitarbeiter mit neuen Impulsen)? Darüber hinaus werden auch in diesem Modul wieder notwendige Formalien erläutert, auf deren Basis schließlich jeder Teilnehmer sein eigenes Bewerbungsschreiben inklusive Lebenslauf und Anschreiben entwirft.

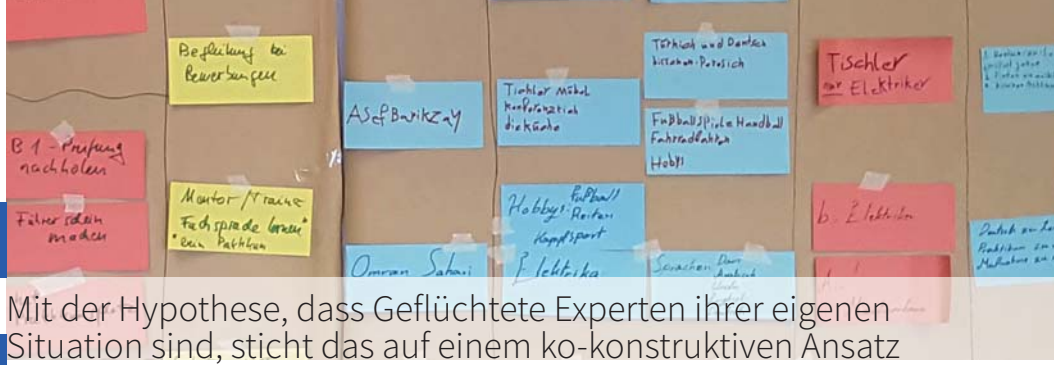
6. Bewerbungsgespräch

(Praktische Übung, Rollenspiel mit Methodik des Improvisationstheaters, Individuelle Feedbackrunde)

Dieses Modul zielt ganz praxisorientiert darauf ab, die persönlichen Kompetenzen bezüglich der Werbung für sich selbst zu stärken. Anhand eines möglichst praxisnah gestalteten Szenarios werden unterschiedliche Verläufe von Bewerbungsgesprächen erprobt, von der Gruppe analysiert und in individuellen Feedbackrunden hinsichtlich Selbst- und Fremdwahrnehmung abgeglichen.

Ergebnisse

Die Workshopreihe wurde von den Teilnehmern als aktuell und relevant wahrgenommen. Das Unterstützungsangebot wurde als praxisnah (Inhalte), realistisch (Ausgangssituation) und anwendbar (Tools) beschrieben. Die Teilnehmer zeigten sich über den gesamten Zeitraum hochmotiviert,



Mit der Hypothese, dass Geflüchtete Experten ihrer eigenen Situation sind, sticht das auf einem ko-konstruktiven Ansatz und gegenseitiger Wertschätzung basierende Konzept gegenüber traditionellen Integrationsstrategien heraus.

sehr aktiv mit einer hohen Bereitschaft sich gegenseitig zu unterstützen. Kulturelle und sprachliche Unterschiede spielten hier keine Rolle. Die Bereitschaft zur Eigeninitiative und Selbstverantwortung ist vergleichsweise hoch. Das beruht auf der Erfahrung mit den weniger regulierten Arbeitsmärkten der Herkunftsländer. So ist das Streben und die Bereitschaft zu beruflicher Selbstständigkeit ebenfalls stark ausgeprägt. Gegenüber vergleichbaren jungen deutschen Bewerbern bringen die meisten Teilnehmer erwerbsbiografisch wertvolle Erfahrungen, Kompetenzen und Wissen mit, das sich nicht automatisch erschließt. Gleichzeitig bleiben sie ganz „normale" junge Menschen, mit ihren Fragen, Träumen, Vorstellungen und Erwartungen. Ihre Wünsche bzgl. ihrer beruflichen Zukunft orientieren sich an erworbenen Arbeitserfahrungen. Da viele nicht nur in einem Beruf (meist handwerklich) tätig waren, verfügen sie auch über einen „Plan B, C oder D" falls der primäre Berufswunsch nicht erfüllbar ist. Für die Motivation der Teilnehmer ist es wichtig, schnell in den gewählten Beruf einsteigen zu können. Allerdings werden an dieser Stelle auch wesentliche Defizite des Integrationssystems aufgedeckt: Berufliche Anerkennungsverfahren dauern zu lange, werden den tatsächlichen beruflichen Kompetenzen der Betroffenen nicht gerecht und sind nicht flexibel genug.

So ist es jungen Geflüchteten schwer zu vermitteln, dass sie nach oft mehrjähriger Flucht und langwierigen Verfahren zur Klärung des Aufenthaltsstatus nun noch eine dreijährige Ausbildung machen sollen, um einen existenzsichernden Erwerbsstatus zu erreichen. Der Aspekt durch die Ausbildung zusätzliche Kompetenzen zu erlangen, berufs- und alltagsrelevante Sprachkenntnisse schneller zu verbessern und soziale Integration zu erleichtern tritt dabei in den Hintergrund. („Das kann ich doch schon alles, wozu soll ich drei Jahre eine Ausbildung machen.") Diese Situation ergibt letztendlich Frust („Warum müssen wir von vorne anfangen, warum wird unser Erfahrungswissen ignoriert" etc.), Ungeduld (Dauer der Diplomanerkennung, Suche des Ausbildungsplatzes, die Ausbildung etc.) und das Gefühl, machtlos zu sein.

In den Workshops zeigt sich, dass Integrationsmaßnahmen individueller gestaltet sein müssen. Unterstützung bei der Arbeitsintegration kann nur erfolgreich sein, wenn man die Unterschiede der Menschen in die Unterstützungsmaßnahmen integriert. Hier bietet ein „Integrationscoach", der mit den Individuen in Workshops zusammenarbeitet, große Vorteile. Gleichzeitig fördert die Diskussion im Workshop die gegenseitige Unterstützung und ein Gemeinschaftsgefühl, das ebenfalls aktivierend wirkt. Die Teilnehmer einer Gruppe können so auch bei den ersten Schritten im Arbeitsmarkt von der Gruppe und dem Coach begleitet werden, was sich bei den Erprobungen als besonderer Erfolgsfaktor herausgestellt hat.

Erfolgsfaktoren

Als besondere Erfolgsfaktoren haben sich in der durchgeführten Workshopreihe zunächst das Engagement der Teilnehmer (hohe Motivation, hohe Beteiligungsquote, sowohl die Anzahl als auch die Qualität der Beiträge, freiwillige Teilnahme) aber auch seitens der Trainer/-innen (hohe Motivation, Interesse, Flexibilität, Eingehen auf individuelle Fragen und Bedürfnisse der Teilnehmer, Geduld, systematisch thematischer Aufbau des Workshops und klare Struktur, Benutzung von Arbeitsmaterialien als praktische Hilfen, wie Checklisten, Fragebögen zur Selbsteinschätzung u.a., Methode: Interaktiv, Diskussion, Visualisierung durch PP, Rollenspiel etc.) herausgestellt. Entscheidend war die bewusst etablierte partnerschaftliche und dialogorientierte Beziehung zwischen Teilnehmern und Trainern im Workshop und das Bewusstsein, an einem gemeinsamen Ziel zu arbeiten. Dabei war es fundamental, hierauf zu achten:

- Begegnung auf Augenhöhe: zwischen den Teilnehmern, zwischen Teilnehmern und Trainer/-innen
- gegenseitiger Respekt und Verständnis, Interesse am Anderen („Kultursensibilität")
- Wertschätzung aller Beiträge
- zielgruppenorientierte Inputs (methodisch und inhaltlich),
- regelmäßiges Einholen von Feedback und ständige Rückkopplung zur Optimierung der Inhalte und der Methodik.

Perspektive

Das erprobte Workshopkonzept zeichnet sich durch ein hohes Maß an Zielgruppenorientierung aus. Hintergrund war die Frage: Was können Geflüchtete selbst tun und wie können sie im Prozess der Arbeitsintegration unterstützt werden? Was brauchen sie, um ihre vielfältigen beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen sinnvoll und nutzbringend (für sich und die Unternehmen) entfalten zu können, um über die wirtschaftliche Existenzsicherung hinaus ein Leben mit zufriedenstellender Zukunftsperspektive führen zu können. Unterstützungsangebote wie diese Workshopreihe haben dann Erfolg, wenn sie auf diesen Grundgedanken basieren, flexibel gehandhabt, d.h. für die Teilnehmer ständig individuell modifiziert, werden und partizipativ in einem Dialog auf tatsächlicher Augenhöhe durchgeführt werden.
Ein weiterer Baustein dieses Ansatzes ist eine Workshopreihe mit Unternehmern, die für die Bedarfe des Prozesses der potenzialorientierten Arbeitsintegration sensibilisiert werden und Module, die beide Zielgruppen in ihrer Zusammenarbeit unterstützen.

Literatur

Burkert, C., & Dercks, A. (2016). Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten – Zeit, darin zu investieren. In Heinrich-Böll-Stiftung (Eds.), „Einwanderungsland Deutschland", Bericht der Kommission „Perspektiven für eine zukunftsgerichtete und nachhaltige Flüchtlings- und Einwanderungspolitik" der Heinrich-Böll-Stiftung, Band 46 der Schriftenreihe Demokratie (pp. 185-193). Berlin.

Erler, G., & Gottstein, M. (2016). Lehren aus der Flüchtlingspolitik 2014 bis 2016: Überlegungen für die übergreifende Kommunikation, Koordination und Kooperation. In Heinrich-Böll-Stiftung (Eds.), „Einwanderungsland Deutschland", Bericht der Kommission „Perspektiven für eine zukunftsgerichtete und nachhaltige Flüchtlings und Einwanderungspolitik" der Heinrich-Böll-Stiftung, Band 46 der Schriftenreihe Demokratie (pp. 158-169). Berlin.

Autorenhinweise

Dr. Alexandra David, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut Arbeit und Technik (IAT), Westfälische Hochschule Gelsenkirchen; Forschungsschwerpunkte: Migration und Innovation

Jana Echterhoff, FIAP e.V., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Forschungsschwerpunkte: transnationale Migration, Globalisierungs- und Entwicklungsforschung, Europawissenschaften, Dienstleistungsentwicklung

Michaela Evans, Institut Arbeit und Technik (IAT), Direktorin des Forschungsschwerpunktes Arbeit und Wandel, Forschungsschwerpunkte: Arbeitspolitik und Arbeitsbeziehungen, Entwicklung von Erwerbsarbeit und informeller Arbeit, Berufliche Bildung, Qualifikations- und Kompetenzentwicklung, Humanzentrierte Dienstleistungs- und Arbeitsgestaltung

Romina Große, FIAP e.V., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Forschungsschwerpunkte: Wirtschaftspsychologie, Organisations-, und Personalentwicklung, partizipative Dienstleistungsentwicklung

Samer Heiba kommt aus Syrien. Vor zwei Jahren ist der 34-Jährige nach Deutschland geflüchtet und hat seine Familie zurückgelassen. In Syrien hat er englische Literatur studiert, als Englischlehrer gearbeitet und sieben Jahre lang eine Bankfiliale geleitet. Derzeit absolviert er einen B2-Deutschkurs und unterrichtet Englisch bei der Caritas.

Sandra Heinrichs, Bundesagentur für Arbeit, Integrationpoint Gelsenkirchen

Christiane Hernández, bfw – Unternehmen für Bildung. Projektmanagement, Tätigkeitsschwerpunkte: Arbeit 4.0 – Arbeitsformen und -Verhältnisse, Führung 4.0 – Zukunftsfähige Führungskultur

Mona Hinrichs, Kreishandwerkerschaft Emscher-Lippe-West, Willkommenslotsin

Marie Jégu, FIAP e.V., wissenschaftliche Mitarbeiterin, Forschungsschwerpunkte: Sozialpsychologie, Generationenbalance, Migration und Arbeit, Interkulturalität

Dr. Rüdiger Klatt, FIAP e.V., Institutsleitung, Forschungsschwerpunkte: Arbeitsgestaltung, Dienstleistungsentwicklung, Internationalisierung beruflicher Bildung

Dr. Massimiliano Livi, wissenschaftlicher Mitarbeiter des ISG Gelsenkirchen und Privatdozent für Westeuropäische Zeitgeschichte an der Universität Trier, Forschungsschwerpunkte: Transformation und Rekonzeptualisierung der Moderne, Historische Trendforschung, Westeuropäische Geschichte

Irina Löchte, Bundesagentur für Arbeit, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Mabwab Clément Matweta kam 1996 aus der Demokratischen Republik Kongo nach Deutschland. Nachdem sein Diplom als Elektroingenieur hier nicht anerkannt wurde, arbeitete er auf eigene Initiative mit Sprachkursen und Fortbildungen daran, sich in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt zu integrieren. Mittlerweile ist er Leiter eines Flüchtlingsheims in Deutschland.

Omar Noori und Carmen Schramm arbeiten seit September 2016 gemeinsam im Projekt „Chancen eröffnen – Wege aufzeigen“ für die Caritas Gelsenkirchen e.V.

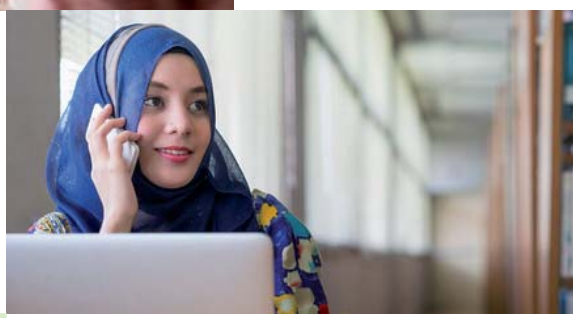
Claudia Quirrenbach, RevierRessourcen gUG, Geschäftsführerin, seit vielen Jahren tätig in Beratung und Training von Frauen mit Migrationshintergrund und geflüchteten Menschen

Jochen Scharf, FIAP e.V., wissenschaftlicher Mitarbeiter, Themenschwerpunkte: Personalentwicklung, gesunde Arbeit, gesundheitspädagogische Aspekte der Organisationsentwicklung, Qualitätsmanagement

Carmen Schramm und Omar Noori arbeiten seit September 2016 gemeinsam im Projekt „Chancen eröffnen – Wege aufzeigen“ für die Caritas Gelsenkirchen e.V.

Christopher Schmidt, Institut Arbeit und Technik (IAT), wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsschwerpunkt Arbeit und Wandel

Silke Steinberg, FIAP e. V., Institutsleitung, Forschungsschwerpunkte: transkulturelle Bildungs- und Kooperationsprozesse, partizipative Dienstleistungsentwicklung, kulturwissenschaftliche Forschung



TRANSITION:

Projektpartner

ISG Institut für Stadtgeschichte

fiap Forschungsinstitut für innovative Arbeitsgestaltung und Prävention e.V.

IAT Institut Arbeit und Technik

Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen in Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum

Westfälische Hochschule

RUB

Gefördert durch

Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen