

Arbeitsmarkt- integration

Offene Jugendberufshilfe
begleitet Ausbildungsweg
S.3

Interview mit
Berufswege-Coaches
S.4

Migration & Integration Info



Doris und Arno Bröker-Huesmann begleiten in Haltern am See ehrenamtlich eine junge Armenierin, Narine Mnatskanyan (Mitte; mehr auf S. 7).

Liebe Leserinnen und Leser, Arbeit und Migration – das sind zwei Themen, die oft verknüpft werden: Auf der einen Seite gibt es die klassische Arbeitsmigration – die zuletzt zugenommen hat und durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, im März 2020 in Kraft getreten, erleichtert werden sollte. Auf der anderen Seite gibt es zahlreiche Migrant(inn)en, die aus anderen Gründen nach Deutschland kamen und kommen. Einige von ihnen dürfen hier nicht arbeiten, obwohl sie es gerne täten. Arbeit ist für viele Menschen ein wichtiger, identitätsstiftender Teil des Lebens und schlicht notwendig, um finanziell unabhängig zu sein und den eigenen Lebensunterhalt zu bestreiten. Im Migrationskontext ist Arbeit aber noch mehr: Die Integration in den Arbeitsmarkt und in den Beruf ist ein wichtiger Bau-

stein, der die gesellschaftliche und soziale Integration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte enorm begünstigen kann. Wer arbeitet, kommt in Kontakt mit Kolleg(inn)en. Soziale Kontakte entstehen, die über den Arbeitsalltag hinausgehen und das Ankommen erleichtern können. Und der Lebensunterhalt aus eigener Arbeit ist für viele Ausländer(innen) nötig, um das Aufenthaltsrecht zu sichern.

Die Erwerbstätigenquote von Menschen mit Migrationshintergrund liegt seit Jahren deutlich unter jener der Mehrheitsgesellschaft. Die Coronapandemie hat bei Menschen mit Migrationshintergrund häufiger Arbeitslosigkeit und Kurzarbeit verursacht und damit bestätigt, dass Menschen mit Migrationshintergrund von Krisen auf dem Arbeitsmarkt tendenziell stärker betroffen sind. Menschen mit Migra-

tionshintergrund sind in bestimmten existenziellen Berufsgruppen, etwa in Gesundheitsberufen, in der Logistik oder in Lebensmittelproduktion und -handel, überrepräsentiert. Die gesellschaftliche Relevanz dieser Berufe spiegelt sich häufig nicht in einer entsprechend hohen Entlohnung wider, stattdessen arbeiten die Beschäftigten dieser Sektoren teilweise unter prekären Konditionen. Zugleich sind Menschen mit Migrationshintergrund in anderen Branchen, wie beispielsweise im öffentlichen Dienst, in lehrenden Tätigkeiten oder der sozialen Arbeit, bislang unterrepräsentiert.

Dafür gibt es sowohl individuelle als auch strukturelle Ursachen: Zu ersteren zählen unter anderem unzureichende Deutschkenntnisse, das persönliche Bildungsniveau und die beruflichen Qualifikationen. Zu den ausgrenzenden Rahmenbedingungen gehören unter anderem prekäre und unsichere Aufenthaltsbedingungen, ausländerrechtliche Hürden beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zur Arbeits- und Sprachförderung oder komplizierte Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen.

Diese Hürden gehören abgebaut! Wir fordern deshalb, Ausbildungsförderung nach dem BAföG allen Ausländer(inne)n mit ständigem Wohnsitz in Deutschland zu gewähren. Außerdem sollte der Zugang für Arbeitskräfte bedarfsgerecht weiter geöffnet und auch im Bereich der gering- oder unqualifizierten Arbeit ausgebaut werden.

Es bleibt zu hoffen, dass die künftige Bundesregierung einige dieser Baustellen angehen wird. Die Ergebnisse der Sondierungen kün-

digen zumindest Verbesserungen an, beispielsweise im Bereich der qualifizierten Einwanderung oder beim sogenannten Spurwechsel.

Nicht zu unterschätzen ist außerdem der (volks-)wirtschaftliche Aspekt: Ohne Zuwanderung wird der Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel noch stärker zunehmen. Auch deshalb sollten wir diejenigen, die zunächst aus anderen Gründen als dem Broterwerb nach

Deutschland kommen, den Zugang zum Arbeitsmarkt öffnen und Hürden abbauen. Es braucht weitere Anstrengungen, um Migrant(innen) dabei zu unterstützen: Sei es die unkompliziertere Anerkennung von Abschlüssen und von Berufserfahrung, oder seien es Angebote wie Sprachkurse oder Kinderbetreuung. Zu einigen Aspekten werden Sie hier lesen können, denn es gibt zahlreiche Projekte, die sich tagtäglich für eine gelingende Integration von Migrant(inn)en in den Arbeitsmarkt einsetzen.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre,

Ihr Sönke Lungfiel



Sönke Lungfiel

Referent für Migration und Integration beim DCV, Freiburg
soenke.lungfiel@caritas.de

Themenschwerpunkt

Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund

Nach der Definition des Statistischen Bundesamtes wiesen im Jahr 2019 rund 26 Prozent der deutschen Bevölkerung einen Migrationshintergrund auf.¹ Zu dieser Gruppe zählen in Deutschland ansässige Personen, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht durch Geburt die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Dies kann sowohl auf deutsche oder ausländische Staatsangehörige als auch auf Personen mit oder ohne eigene Migrationserfahrung zutreffen. Die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund ist entsprechend heterogen, und Integrationsbedarfe lassen sich kaum pauschal ableiten. Dennoch gibt es zahlreiche Herausforderungen, mit denen Menschen mit Migrationsgeschichte konfrontiert werden. Auch bei der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit müssen Migrant(inn)en Schwierigkeiten überwinden, die Menschen ohne Migrationshintergrund nicht haben.

Eine Schwierigkeit besteht für neu angekommene Migrant(inn)en darin, das für den deutschen Arbeitsmarkt spezifische Humankapital

aufweisen zu können. Allen voran ist das Erlernen der deutschen Sprache für die meisten Berufe unabdingbar. Neben der Herausforderung, den sprachlichen Anforderungen gerecht zu werden, entstehen allerdings auch Barrieren durch die fehlende Übertragbarkeit von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen.

Viele Berufe in Deutschland sind reglementiert oder in ein System zertifizierter Bildungsabschlüsse eingebettet. Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse ist für die Antragstellenden zeitlich aufwendig und nicht immer realisierbar. Für viele wäre dieser Schritt jedoch von Bedeutung, um am deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Solchen Hürden entsprechend übersteigt die Arbeitslosenquote der Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (14,2 Prozent) die derer mit deutscher Staatsangehörigkeit (5,5 Prozent, jeweils Stand Juni 2021).² Studien weisen jedoch darauf hin, dass der Anteil der Erwerbstätigen mit zunehmender Aufenthaltsdauer steigt und Hürden somit insbesondere für neu angekommene Migrant(inn)en bestehen. Der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe zufolge haben beispielsweise fünf Jahre nach Ankunft 82 Prozent der Migrantinnen und Migranten ihren ersten Job in Deutschland gefunden.³ Die Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse sowie die erfolgreiche Aner-

kennung von Berufsabschlüssen gehen für sie mit einer steigenden Arbeitsmarktintegration sowie mit höheren Löhnen einher.⁴

Unterschiedliche Voraussetzungen für eine Integration in den Arbeitsmarkt bestehen je nach Hintergrund der Migration. Insbesondere Geflüchtete haben zusätzliche Hürden zu überwinden. Durch den erzwungenen Charakter ihrer Migration und den unklaren Ausgang der Flucht sind frühzeitige Vorbereitungen auf das Leben im Aufnahmeland, wie beispielsweise das Erlernen einer bestimmten Sprache, nicht möglich. Auch traumatische Erlebnisse auf der Flucht können den Ankommensprozess erschweren. In Deutschland gibt es für Geflüchtete zudem institutionelle Hürden wie die Wohnsitzauflage oder lange Asylverfahren, welche die Wahrscheinlichkeit einer Erwerbstätigkeit reduzieren.⁵ Im Vergleich zu anderen Migrantinnen und Migranten zeigt sich für Geflüchtete dementsprechend eine langsamere Integration in den Arbeitsmarkt.⁶

Trotz der Schwierigkeiten zeigen Studien, dass Geflüchtete, die seit 2013 zugezogen sind, etwas schneller Zugang zum Arbeitsmarkt finden als Geflüchtete früherer Jahre.⁷ Der Ausbau von Sprach- und Integrationskursen, der schneller ermöglichte Zugang hierzu sowie beschleunigte Asylverfahren dürften positiv dazu beigetragen haben. Der Weg zu einer nachhaltigen Integration verzeichnet somit Erfolge, wird aber weiterhin sowohl von kurz- als auch langfristigen Hemmnissen begleitet. In Krisen wie jüngst der Covid-19-Pandemie sind Menschen mit Flucht- oder Migrationserfahrung oftmals überdurchschnittlich betroffen, und kurzfristige Einbrüche im Beschäftigungswachstum sind zu verzeichnen.⁸ Hintergrund ist die Beschäftigungsstruktur dieser Personengruppe, welche oftmals durch befristete Verhältnisse, Anstellungen in Arbeitnehmerüberlassungen und einer verminderten Ausübung von Tätigkeiten geprägt ist, die sich im Homeoffice durchführen lassen.

Unabhängig von Krisen wie der gegenwärtigen besteht langfristig außerdem Bedarf, eine mögliche Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt aufzudecken und ihr entgegenzuwirken. Auch geschlechterspezifische Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration sind deutlich erkennbar und sollten Fokus weiterer Bemühungen sein.⁹

Für die Eingliederung in die Gesellschaft kann die aktive Partizipation am Arbeitsmarkt als wichtiger Schritt verstanden werden. Anstrengungen, die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Flucht- oder Migrationsgeschichte zu erleichtern, bleiben deshalb von enormer Bedeutung.

Dr. Yuliya Kosyakova

Mitarbeiterin des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB),
Forschungsbereich Migration, Integration und internationale
Arbeitsmarktforschung, Nürnberg, sowie
wiss. Mitarbeiterin an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg

Laura Goßner

Mitarbeiterin des IAB, Forschungsbereich Migration, Integration und
internationale Arbeitsmarktforschung, Nürnberg

Anmerkungen

1. DESTATIS: Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2019. Fachserie 1, Reihe 2.2. Kurzlink: <https://bit.ly/3ozOpsJ>
2. STATISTIK DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Migrationsmonitor (Monatszahlen), August 2021. Kurzlink: <https://bit.ly/3wUQ5AQ>
3. BRÜCKER, H.; JASCHKE, P.; KOSYAKOVA, Y.: *Integrating Refugees into the German Economy and Society: Empirical Evidence and Policy Objectives*. Washington, DC: Migration Policy Institute, 2019.
4. BRÜCKER, H.; BARTSCH, S.; EISNECKER, P. et al.: *Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe: Leben, lernen, arbeiten – wie es Migranten in Deutschland geht*. In: IAB-Kurzbericht 21/2014. Kurzlink: <https://bit.ly/3FswAm7>
5. BRÜCKER, H.; HAUPTMANN, A.; JASCHKE, P.: *Beschränkungen der Wohnortwahl für anerkannte Geflüchtete – Wohnsitzauflagen reduzieren die Chancen auf Arbeitsmarktintegration*. In: IAB-Kurzbericht 3/2020, Download: <https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0320.pdf>
6. BRENZEL, H.; KOSYAKOVA, Y.: *Geflüchtete auf dem deutschen Arbeitsmarkt – längere Asylverfahren verzögern Integration und Spracherwerb*. In: IAB-Kurzbericht 6/2019. Kurzlink: <https://bit.ly/3qMh5RW>
7. BRÜCKER, H.; KOSYAKOVA, Y.; SCHUSS, E.: *Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015 – Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte*. In: IAB-Kurzbericht 4/2020. Download: <https://doku.iab.de/kurzber/2020/kb0420.pdf>
8. BRÜCKER, H.; GUNDAKER, L.; HAUPTMANN, A.; JASCHKE, P. (2021): *Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie – stabile Beschäftigung, aber steigende Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten*. In: IAB-Kurzbericht 9/2021. Download: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-04.pdf>
9. KOSYAKOVA, Y.; GUNDAKER, L.; SALIKUTLUK, Z.; TRÜBSWETTER, P.: *Arbeitsmarktintegration in Deutschland: Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden*. In: IAB-Kurzbericht 8/2021. Download: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-04.pdf>

Praxis

Offene Jugendberufshilfe unterstützt Jugendliche auf dem Weg ins Berufsleben

Wie geht es nach der Schule weiter? Wie finde ich eine feste Arbeitsstelle? Welche Ausbildung kann ich mit einem Hauptschulabschluss überhaupt noch machen? Mit solchen und ähnlichen Fragen wenden sich Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 16 bis 27 Jahren an die Offene Jugendberufshilfe (OJB). Diese ist eine Beratungsstelle für Jugendliche und junge Erwachsene, bei denen sich der Einstieg ins Berufsleben schwierig gestaltet und nicht reibungslos gelingt. Ihr Träger ist die Katholische Jugendagentur Leverkusen, Rheinberg, Oberberg gGmbH.

Die OJB berät circa 600 Jugendliche und junge Erwachsene pro Jahr. Darunter sind auch viele Jugendliche, die geflüchtet sind oder einen anderweitigen Migrationshintergrund haben. Gerade diese

Jugendlichen haben noch zusätzliche Hindernisse wie zum Beispiel Spracherwerb oder unsichere Aufenthaltssituation zu überwinden, um in Arbeit und Ausbildung zu kommen. Neben dem Erwerb deutscher Sprachkenntnisse gelten jedoch gerade Ausbildung und Arbeit als Schlüssel für eine gelingende Integration von jungen Menschen in die Gesellschaft.

Antonio zum Beispiel, ein junger Albaner

Anhand eines konkreten Beispiels aus der Beratungspraxis soll deutlich werden, wie in der OJB Unterstützung geleistet wird und welche besonderen Schwierigkeiten Jugendlichen mit Migrationshintergrund begegnen können: Antonio ist 21 Jahre alt und macht seit August 2021 eine schulische Ausbildung zum Gestaltungstechnischen Assistenten mit dem Schwerpunkt Grafik- und Objektdesign. In Italien geboren, hat Antonio dort mit seiner Schwester und den Eltern bis 2012 gelebt. Die ganze Familie hat die albanische Staatsbürgerschaft. Albanien gehört nicht zur EU, somit gilt für albanische Staatsbürger nicht die EU-Freizügigkeit. 2013 kam die gesamte Familie

nach Deutschland, da der Vater in Köln eine Arbeitsstelle gefunden hatte. Antonio hat sehr schnell Deutsch gelernt und 2016 seinen Realschulabschluss erworben. Da der Vater jedoch zwischenzeitlich seinen Job verlor, an den der Aufenthalt geknüpft war, musste die ganze Familie nach Ablauf des Visums Deutschland wieder verlassen und zurück nach Italien.

2018 zog die Familie erneut nach Deutschland und versuchte zum zweiten Mal, hier langfristig Fuß zu fassen. Im Juli 2019 kam Antonio, damals 19 Jahre alt, zum ersten Mal in die OJB mit dem Anliegen, Unterstützung bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle zu bekommen. Einen konkreten Berufswunsch hatte er noch nicht, aber er wusste, dass er gern einer kreativen, gestalterischen Tätigkeit nachgehen wollte. Berufliche Orientierungsgespräche, eine systematische Ausbildungsstellen-Recherche und Unterstützung beim Erstellen von attraktiven Bewerbungsunterlagen waren jetzt Thema in der Beratung. Trotz vieler abgeschickter Bewerbungen und drei Vorstellungsgesprächen hatte die Suche nach einer Ausbildungsstelle leider zunächst keinen Erfolg.

NACHGEFRAGT

„Wir machen Migrant(inn)en fit für den Job!“



Mit Ines Ackermann (li.) und Dominika Colmorgen, Mitarbeiterinnen im Hamburger Projekt LAura von IN VIA, sprach Elena Knežević vom Migration und Integration-Info über die Chancen, die das Projekt Menschen mit Migrationshintergrund bei ihrer Vorbereitung auf Beruf und Arbeitsmarkt bietet.

Hamburg(-Harburg) ist groß. Wo arbeiten Sie, und wen sprechen Sie mit LAura an?

Das Projekt LAura gibt es in Hamburg, genauer: im Bezirk Harburg seit Anfang 2019. Es spricht über 27-Jährige mit Migrationshintergrund aus dem Bezirk an, die für sich eine berufliche Perspektive entwickeln und umsetzen möchten. Gefördert wird LAura im Rahmen des ESF-Bundesprogramms BWAQ (Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier) und aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Das Projekt bietet unterschiedliche Möglichkeiten: einen Intensivkurs, eine Bewerbungswerkstatt, einen Kurs für Mütter und einen Workshop für Männer. Bei dem Intensivkurs handelt es sich um ein bis zu neunmonatiges System, in dem ausschließlich Frauen vor Ort

sowie online zu folgenden Themen ihr Wissen erweitern können: Deutsch für den Beruf, Berufsorientierung, Fähigkeiten/Stärken herausfinden und trainieren, Bewerbungen sowie Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche. Die Frauen sind circa sechs Monate im Trainingsbereich und suchen danach Job, Praktikum, Ausbildung, Weiterbildung etc.

Die Bewerbungswerkstatt ist für Männer und Frauen und richtet sich an Menschen, die in der Regel bereits Erfahrungen im Bewerbungsgeschehen aufweisen und schnell einen passenden Weg für sich suchen – begleitet werden können sie durch ein Berufswege-Coaching. In der Bewerbungswerkstatt geht es um Jobrecherche und ums Bewerbungschreiben. Sie findet an zwei Tagen pro Woche statt.

Bei dem Kurs für Mütter „Hilfe, mir fällt die Decke auf dem Kopf“ geht es um die Themen: Kind und Beruf, Berufsmodelle, was ist möglich, wie kriege ich das hin, mein Weg zum Ziel. Es ist ein sechswöchiges Angebot, um auch hier herauszufinden, welcher Berufsweg der richtige nach der Elternzeit ist und was vielleicht auch schon währenddessen gemacht werden kann.

In dem Workshop für Männer lernen die Teilnehmer, Stellen im Internet zu suchen, Lebenslauf und Anschreiben zu erstellen, und sie bekommen Tipps für das Vorstellungsgespräch.

Eine Ausbildung: der verschobene Traum

Da Antonio über 18 Jahre alt, also erwachsen war, wurde sein Aufenthalt inzwischen unabhängig vom Rest seiner Familie behandelt. Das führte dazu, dass die Ausländerbehörde (ABH) ihm ohne Ausbildungsstelle oder Arbeit keinen weiteren Aufenthalt in Deutschland gewährt hätte. Der Vater war inzwischen verstorben, die Mutter hatte Arbeit in der Gastronomie gefunden und konnte damit sich und die noch minderjährige Tochter versorgen.

Neben der Unterstützung bei der beruflichen Integration galt es, Antonio dabei zu unterstützen und zu ermutigen, gemeinsam Lösungen zu suchen, um seine Rückführung nach Italien zu verhindern. So wurde Kontakt zu einem Rechtsanwalt aufgenommen, und die OJB begleitete Antonio bei Gesprächen mit der ABH. Damit er 2019 in Deutschland bleiben konnte, entschied Antonio sich zunächst dafür, eine Vollzeitstelle im Gastronomiebereich anzunehmen. Damit konnte er seinen Lebensunterhalt sichern und in Verbindung mit seiner Arbeit einen Aufenthalt bis 2022 erhalten. Seinen Traum, eine Ausbildung zu machen, musste er fürs Erste verschieben.

Im Sommer 2020 hat Antonio mit Hilfe der OJB einen neuen Versuch gestartet, eine Ausbildungsstelle zu finden. Wieder waren Beratungsgespräche zur Berufswahl und die Unterstützung bei der Kontaktaufnahme zu schulischen Bildungsangeboten Thema.

Anwaltliche Beratung, Sicherung der Existenz

Schließlich konnte nach erfolgreicher Bewerbung im März 2021 ein Platz in einem Kölner Berufskolleg für eine schulische Ausbildung gefunden werden. Weil Antonios Aufenthalt aber an seine Arbeit in der Gastronomie gekoppelt war, der er mit Beginn der schulischen Ausbildung nicht mehr in dem bisherigen Umfang nachgehen konnte, war sein Verbleib in Deutschland erneut gefährdet. Wieder waren Gespräche mit der ABH und einem Rechtsanwalt notwendig, damit sein Aufenthalt auch mit Beginn der schulischen Ausbildung gesichert bleiben würde und er sich mit voller Kraft auf die Schule konzentrieren könnte.

Außerdem unterstützte die OJB Antonio beim Ausfüllen verschiedener Anträge, wie zum Beispiel auf Kindergeld, Bafög und die Umge-

Wie sprechen Sie potenzielle Teilnehmer(innen) an?

Die Teilnehmer(innen) sind durch Kooperationspartner und Arbeitskreise, über die Website, durch Flyer, Vorstellungen im Stadtteil – bei Sprachschulen, den Elternlotsen etc. – aufmerksam geworden, oder kommen auf Empfehlung von Nachbarn oder Freunden.

Welche Erfahrungen machen Sie bei Ihrer Arbeit? Wie ist das Interesse an den Berufswege-Coachings und der Bewerbungswerkstatt?

Beides wird sehr gut angenommen, und das Interesse an einer persönlichen und individuellen Eins-zu-eins-Begleitung ist sehr hoch. Die Menschen werden optimal für den Berufsmarkt vorbereitet, Blockaden und mögliche Berufswege werden in den Coachings bearbeitet und die Bewerbungsunterlagen individuell sehr gut angepasst. Dies führt dazu, dass die Teilnehmer(innen) nur relativ wenige Bewerbungen versenden müssen und relativ schnell zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden. Die Vermittlungsquote ist aufgrund dessen hoch. Auch das spricht sich rum.

Wie geht es den Teilnehmer(inne)n bei und nach Ihren Kursen?

Sie sind sehr glücklich, einen passenden Weg oder sogar einen tollen Job gefunden zu haben. Wir bekommen oft das Feedback, dass sie nicht nur ihre Sprache verbessern konnten, sondern auch viel gelernt haben. Sie sind häufig der Meinung, dass sie es ohne das Projekt LAura nicht oder nur schwer geschafft hätten. Dieses bietet für viele zudem die Mög-

lichkeit, Freundschaften zu schließen und sich mit weiteren Netzwerken zu verbinden. Es ist immer wieder erstaunlich für die Menschen, zu erfahren, dass es so viele Möglichkeiten gibt und für jeden das Passende dabei ist. Wir arbeiten sehr eng mit den Teilnehmer(innen) zusammen, so dass wir sie teilweise sehr gut kennenlernen dürfen. In diesem Jahr wurden wir zum Beispiel zum Weihnachtsmarkt eingeladen, was zeigt, wie gerne sich die Frauen auch außerhalb des Kurses treffen und gemeinsam ihre Freizeit verbringen. Es ist für uns immer wieder eine besondere Freude, wenn wir es geschafft haben, den Menschen ihr Selbstwertgefühl zu erhöhen, und wenn sie etwas erreichen konnten, woran sie selbst nicht mehr geglaubt hatten.

Wie ist die Zusammenarbeit mit Behörden und Arbeitgebern?

Mit den Behörden gibt es regelmäßige Austauschtreffen. Corona hat jedoch die Zusammenarbeit erschwert und da, wo sehr viel im Homeoffice gearbeitet wird, haben wir den Eindruck, dass es schwieriger ist, eine Verbindung zum Projekt herzustellen. Bei Bedarf können wir Kontakt zu Arbeitgebern aufnehmen, in der Regel tun dies die Teilnehmer(innen) jedoch selbst.

Was wünschen Sie sich und dem Projekt für die Zukunft?

Dass wir noch viele Menschen unterstützen können und dass solche effektiven und gewinnbringenden Projekte wie „LAura“ zu dauerhaften Angeboten mit langfristiger Finanzierung werden.

staltung der Arbeit als Minijob, um seinen Lebensunterhalt zu sichern und damit die notwendige Voraussetzung für seinen weiteren Verbleib in Deutschland zu schaffen.

Antonios Geschichte mag als Beispiel dafür dienen, wie vielfältig die Unterstützung beim Einstieg ins Berufsleben für junge zugewanderte Leverkusener im Rahmen der OJB-Beratung aussehen kann. Die Mitarbeiter(innen) der OJB versuchen die Jugendlichen zu bestärken, ihnen Mut zu machen, sie zu begleiten, Kontakte herzustellen, sie in Sprachkurse zu vermitteln oder ihnen bei Behördenangelegenheiten behilflich zu sein, damit ihre schulische, sprachliche, soziale und berufliche Integration gelingen kann.

Ulrika Bartussek-Frank

Mitarbeiterin der OJB

E-Mail: ulrika.bartussek-frank@kja-lro.de

Das IQ-Netzwerk steht in Cuxhaven für Anerkennungsberatung

Fast 18 Prozent der Einwohnerschaft Niedersachsens haben eine Zuwanderungsgeschichte. Wie auch für alle übrigen ist ein Arbeitsverhältnis wichtige Voraussetzung für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Doch oft gibt es rechtliche und sprachliche Barrieren, oder die ausländischen Berufsabschlüsse gelten in Deutschland nicht. Um die Arbeitsmarktchancen für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern, wurde im Jahr 2011 das Netzwerk „IQ“ (Integration durch Qualifizierung) gegründet. IQ ist bundesweit tätig und auch in Niedersachsen gut aufgestellt.

Komplexe Suche nach der Vergleichbarkeit von Abschlüssen

Bei der Caritas Cuxhaven beraten und begleiten die Autorinnen dieses Beitrags Menschen auf dem Weg zur Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses. Die ist oft langwierig und kompliziert. Es geht nicht darum, einfach nur ein Zeugnis anzuerkennen, sondern es gilt zu klären, mit welchem in Deutschland anerkannten Berufsabschluss oder Studium die jeweilige ausländische Qualifikation zu vergleichen ist. So muss zunächst ein passender Referenzberuf ermittelt und eine auf ihn bezogene sogenannte Gleichwertigkeitsprüfung beantragt werden. Den Referenzberuf zu finden kann schon schwierig sein. Und dann ist die Frage, ob es sich um einen reglementierten – durch Gesetze und Auflagen geschützten – Beruf wie zum Beispiel Arzt, Apothekerin oder Lehrerin handelt oder um einen nicht reglementierten, wie die meisten akademischen Abschlüsse es sind.

Bei den reglementierten Berufen muss zwingend ein Antrag auf Gleichwertigkeit gestellt und die volle Anerkennung erlangt werden. Erst wenn man die offizielle Berufserlaubnis in den Händen hält, darf man den Beruf ausüben.

Anerkennung bringt deutlich mehr Chancen

Bei den nicht-reglementierten Berufen sind Ausbildungs- und akademische Berufe zu unterscheiden. Zu empfehlen ist, auch bei Ausbildungsberufen einen Antrag auf Gleichwertigkeit zu stellen, denn so kann der Arbeitsgeber die ausländische Qualifikation viel besser einschätzen. Erst bei einer Anerkennung des Berufsabschlusses erhält der/die Arbeitnehmer(in) auch die gleichen Rechte. Dies hat positive Auswirkungen auf sein/ihr Selbstwertgefühl und verbessert erheblich die Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Wenn allerdings Teile der Ausbildung nicht gleichwertig sind, wird die ausländische Qualifikation zunächst nur teilweise anerkannt. Dann kann man eine Anpassungsqualifizierung absolvieren, um die Unterschiede zum deutschen Referenzberuf auszugleichen.

Bei akademischen Abschlüssen gibt es keine „Berufsanerkennung“, da mit dem Hochschulabschluss kein Beruf bestätigt wird, sondern das Vorliegen eines akademischen Niveaus. Hierfür muss bei der „Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen“ (ZAB) in Bonn ein Antrag auf Zeugnisbewertung für ausländische Hochschulqualifikationen gestellt werden. Dies betrifft einen großen Anteil von Ratsuchenden, die sich an die Anerkennungsberatungsstelle wenden.

Eine Vielzahl von Unterlagen und Infos muss die Sprachbarriere überwinden

Bei allen Berufen beziehungsweise Abschlüssen müssen Antragsvoraussetzungen und vor allem die zuständigen Stellen sorgfältig recherchiert und den Ratsuchenden erklärt werden. Gerade der sprachliche Austausch und die Übermittlung aller nötigen Informationen sind dabei oft anspruchsvoll. Wir müssen nicht nur alle wichtigen Informationen ermitteln, sondern vor allem bei unseren Kund(inn)en ein Verständnis für den Ablauf einer Anerkennung erzeugen: Welcher Antrag muss mit welchen Dokumenten an welche Adresse, wann werden Kostenzusagen von Jobcenter, Agentur für Arbeit oder anderen Förderstellen benötigt, wann kommt die Rechnung, und wie lange dauert die Bearbeitung bis zum Bescheid? Solche Fragen sind bei uns die Dauerbrenner.

Eine zentrale Rolle spielt immer wieder die Mitwirkung der Ratsuchenden, wie zum Beispiel das Einreichen von nötigen Dokumenten und Übersetzungen, das Einholen von Finanzierungszusagen von Jobcenter, Agentur für Arbeit oder anderen Förderstellen („Kostenübernahme-Erklärungen“) sowie das Ausfüllen verschiedener Anträge und Formulare.

Falls es nicht geklappt hat, gibt es Anschlusshilfen

Natürlich kann es auch passieren, dass keine Anerkennung möglich ist, weil Antragsvoraussetzungen nicht erfüllt werden oder weil wesentliche Unterschiede zum deutschen Referenzberuf bestehen, die nicht ausgeglichen werden können. Doch auch dann werden die Menschen nicht alleingelassen. Wir helfen ihnen, Lösungen zu finden, und zeigen Alternativen auf. Ein Verweis geht oft auch an das Projekt zur

Arbeitsmarktintegration „Welcome@Cux“, das ebenfalls vom Caritasverband Cuxhaven angeboten wird. Die Kollegin dort kümmert sich immer mit vollem Einsatz um Ratsuchende, für die eine Anerkennung nicht geklappt hat.

Weitere Informationen unter: www.caritas-bremen-nord.de und www.migrationsportal.de

Regina Krieghoff

Beraterin bei IQ Cuxhaven

E-Mail: regina.krieghoff@caritas-cuxhaven.de

Larisa Müller

Beraterin bei IQ Cuxhaven

E-Mail: larisa.mueller@caritas-cuxhaven.de

Brunilda Kupa

Beraterin bei IQ Cuxhaven

E-Mail: brunilda.kupa@caritas-cuxhaven.de

Wie eine Familie: „Menschen stärken Menschen“

Doris und Arno Bröker-Huesmann begleiten in Haltern am See ehrenamtlich eine junge Armenierin, Narine Mnatskanyan (s. das Titelbild dieses Heftes). In der Kleinstadt am Rande des Münsterlandes gibt es über 270 solcher Patenschaften, in denen engagierte Bürgerinnen und Bürger Menschen mit Fluchterfahrung dabei helfen, sich in Deutschland einzuleben. Zentrale Themen dabei sind oft Schule und Beruf.

Narine Mnatskanyan ist 30 Jahre alt und lebt seit vier Jahren in Deutschland. Ihr Heimatland Armenien verließ sie wegen des Kriegs mit dem Nachbarland Aserbaidschan um die Region Bergkarabach, aber auch wegen schlechter beruflicher Aussichten und teils prekärer Lebensumstände.

Für die alleinstehende Mutter einer mittlerweile dreieinhalbjährigen Tochter war der Neuanfang in Deutschland schwer: Neben fehlenden Sprachkenntnissen musste sie vor allem mit dem entbehrungsreichen Leben in einer Flüchtlingsunterkunft und der deutschen Bürokratie zurechtkommen. Heute tritt die junge Frau selbstbewusst und fröhlich auf, sie wirkt ausgeglichen und zufrieden, spricht fließend Deutsch und hat mittlerweile eine eigene Wohnung.

Patenschaften geben Orientierung und Halt

Diese Erfolge verdankt Narine Mnatskanyan nicht zuletzt der großen Unterstützung, die sie von ihren ehrenamtlichen Pat(inn)en erhält. Doris und Arno Bröker-Huesmann engagieren sich im Projekt „Menschen stärken Menschen“, in dem das Bundesfamilienministerium seit Anfang 2016 Chancenpatenschaften für Geflüchtete und andere Bedürftige fördert. Ihnen bieten diese Patenschaften einen wichtigen Orientierungspunkt, sie geben Rückhalt und ermöglichen ein deutlich schnelleres Ankommen im neuen Sozialraum.

Doris und Arno Bröker-Huesmann lernten Narine Mnatskanyan in einer Spiel- und Lerngruppe für Geflüchtete mit Kindern kennen. „Wir trafen uns das erste Mal um Weihnachten 2018“, erinnert sich Doris, die schon seit vielen Jahren ehrenamtlich im Stadtgeschehen aktiv ist. „Narine war mit ihrer Tochter immer bei den Treffen der Spielgruppe und hatte so viele Fragen.“ Die Chemie stimmte, und schon bald ließ sich das Ehepaar als offizielle Pat(inn)en von Narine Mnatskanyan registrieren.

Beeindruckend starker Wunsch, das eigene Leben zu gestalten

Narine wollte in Deutschland so schnell wie möglich auf eigenen Füßen stehen, weshalb für sie die Frage nach einer beruflichen Perspektive von zentraler Bedeutung war. Neben dem Erlernen der deutschen Sprache begleiteten die Bröker-Huesmanns sie vor allem durch den Dschungel der vielen unterschiedlichen Bildungsabschlüsse und Berufsbezeichnungen, sie schnupperten mit ihr immer wieder in verschiedene Arbeitsfelder hinein und unterstützten sie beim Nachholen ihres Hauptschulabschlusses, wofür sie lediglich ein Jahr brauchte. In Kombination mit ihren armenischen Schuldokumenten konnte sie sich im Anschluss daran die mittlere Reife anerkennen lassen.

Momentan macht Narine Mnatskanyan ihr Fachabitur im kaufmännischen Bereich. In Arno Bröker-Huesmann als pensioniertem Berufsschullehrer hat sie dabei einen fachkundigen Mentor, der ihr unter anderem beim Verständnis spezifischer Vokabeln, beim Verfassen von Berichten und Bewerbungen oder bei der Prüfungsvorbereitung mit Rat und Tat zur Seite steht.

Mit Hilfe ihrer Pat(inn)en konnte Narine Mnatskanyan auch äußerst erfolgreich ein Praktikum beim Sozial- und Ordnungsamt der Stadt Haltern am See absolvieren. Die Arbeit in der Behörde hat ihr gut gefallen, sie kann sich gut vorstellen, langfristig in diesem Bereich Fuß zu fassen.

Aus Patenschaft wird Freundschaft

Die Patenschaft ist keine Einbahnstraße; auch Doris und Arno Bröker-Huesmann können bereits auf viele bereichernde Eindrücke und Erfahrungen zurückblicken: „Durch die Nähe zu Narine erweitert sich unsere Sichtweise auf die Geflüchteten“, erklärt Arno. „Wenn Menschen sich auf den Weg machen, um ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen, und die Zustände in ihren Ländern nicht einfach hinnehmen möchten, ist das etwas Positives, das spricht für sie.“

Die Beziehung zwischen den beiden Familien hat sich längst zu enger Freundschaft weiterentwickelt. Sie feiern familiäre Anlässe, unternehmen Ausflüge, nehmen teil am Leben des jeweils anderen. Oder, wie Narine Mnatskanyan es ausdrückt: „Ich kann mit ihnen über alles sprechen und vertraue ihnen alles an. Wir sind wie eine Familie.“ Besonders große Freude empfinden die Bröker-Huesmanns auch an Narines kleiner Tochter, die viel Energie und Lebensfreude mitbringt. »

Die Seele kommt nach

Bei allen Vorzügen ihres jetzigen Lebens vermisst Narine Mnatskanyan ihre Heimat Armenien; ihre Familie und die meisten Freundinnen und Freunde leben nicht in Deutschland. Und trotzdem fühlt sie sich hier wohl: „Die Deutschen sind sehr diszipliniert“, antwortet Narine auf die Frage, wie sie die Menschen hierzulande wahrnimmt.

„Aber ich mag das!“, fügt sie lachend hinzu. „Für meine Tochter und mich ist die Zukunft ganz klar in Deutschland.“

Tobias Vorderwülbecke

*Projektkoordinator im Patenschaftsprojekt „Menschen stärken Menschen“,
Fachdienst Integration und Migration,
Caritas Centrum Haltern am See*

NACHGEDACHT



Ahmad Omeirate
Referent für Migration, Integration und Flucht beim DiCV Essen
E-Mail: ahmad.omeirate@caritas-essen.de

Diversität: unbedingt! Und zwar auf allen Ebenen der Caritas

Vereine und Verbände, die in einem Einwanderungsland wie Deutschland tätig sind, positionieren sich im Wettbewerb nicht nur

durch die Qualität ihrer Arbeit, sondern auch anhand ihrer Unternehmenskultur und Personalpolitik: Diese beiden Faktoren können Identifikation fördern, bei Mitarbeitenden ebenso wie bei Klient(inn)en und Netzwerkpartner(inne)n. Diversity Management, das sich unter anderem auf die Merkmale Alter, Geschlecht, sexuelle Identität und Orientierung, Religion, Behinderung, Nationalität und Ethnizität bezieht, ist im Rahmen der Personalpolitik in solchen Organisationen ein strategischer Erfolgsfaktor, der auch einen Wettbewerbsvorteil gegenüber Mitbewerbern verschafft.

Studien über kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz zeigen: Vereine und Unternehmen, die sich für vielfältige Personalressourcen entscheiden, profitieren von neuen Perspektiven, Wissen und Erfahrungen. Darüber hinaus steigern sich auch Kreativität und Innovationskraft in divers gemischten Teams, die somit neue Ansätze und Lösungsvorschläge sowie Dienstleistungen hervorbringen können. Die mit Diversität verbundenen kulturellen Interaktionen können ebenfalls das Teamgefühl stärken.

Im Idealfall entwickelt sich das zum diskriminierungsfreien Arbeitsplatz, der sich in einer Verbandslandschaft im Wettbe-

werb um Fachkräfte als Vorteil herauskristallisiert. Offene Stellen können so schneller besetzt werden, weil die Organisation als fortschrittlich wahrgenommen wird und das damit einhergehende Unternehmensimage sich positiv auf Bewerber(innen), Klient(inn)en und Kooperationspartner(innen) auswirkt. Multinationale Konzerne wie Daimler, Bombardier Transportation oder Procter & Gamble haben dies längst als wichtigen Faktor für sich erkannt und in ihrer Unternehmenskultur sowie Personalpolitik fest verankert.

Auch die Caritasverbände bedienen sich punktuell am Konzept des Diversity Managements. Dies erweist sich vor allem auf der Ebene der sozialen Arbeit, unter anderem im Kontakt mit Klient(inn)en und Kooperationspartner(inne)n als vorteilhaft. Wirft man jedoch einen kritischen Blick aufs jeweilige Organigramm, erkennt man, dass Diversität auf dieser Ebene auch schon wieder endet und nicht über die Management-Ebene hinausgeht. Die Wissenschaft spricht in solchen Fällen vom Glass-Ceiling-Effekt („gläserne Decke“). Seit den 1980er-Jahren weisen insbesondere die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften darauf hin, dass Angehörige von Minderheiten mit gleichen Qualifikationen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind. Um jedoch vom Diversity Management profitieren zu können, ist es für Caritasverbände unumgänglich, sich ehrlich, objektiv und selbstkritisch mit der eigenen Personalpolitik und Unternehmenskultur zu beschäftigen.

Ahmad Omeirate

IMPRESSUM

www.caritas.de

Redaktion: PD Dr. Andrea Schlenker (verantwortlich), Elena Knežević, Klemens Bögner
Karlstraße 40, 79104 Freiburg

Redaktionssekretariat: Christine Rautenberg, E-Mail: migration.integration@caritas.de

Vertrieb: Bettina Weber, Lambertus-Verlag GmbH; Tel. 07 61/3 68 25-0, Fax: 3 68 25-33, E-Mail: neue-caritas@lambertus.de

Titelfoto: CV Haltern am See/Tobias Vorderwülbecke

Nachdruck und elektronische Verwendung nur mit schriftlicher Genehmigung. Herausgegeben vom Referat Migration und Integration, Deutscher Caritasverband e. V. in Freiburg

