



**AUSGABE 02|2015**

## **ARBEITSMARKTINTEGRATION VON MIGRANTEN UND FLÜCHTLINGEN**

- Arbeitsmigration von Migranten und Flüchtlingen
- Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Abschlüsse: Ein Weg mit Hürden in den deutschen Arbeitsmarkt
- Stadtteilzentrum Steglitz e.V.:  
Mit bürgerschaftlichem Engagement für Integration und Toleranz



Vorwort



Schwerpunkt: Arbeitsmarktintegration von Migranten und Flüchtlingen

Die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt – Hintergründe, Zahlen und Fakten	3
Arbeitsmigration von Migranten und Flüchtlingen	6
Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Abschlüsse – Ein Weg mit Hürden in den deutschen Arbeitsmarkt	10
Welche Bedeutung haben Migrantenorganisationen für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund?	14



Vor Ort

Stadtteilzentrum Steglitz e.V.: Mit bürgerschaftlichem Engagement für Integration und Toleranz	18
IN VIA Hamburg e.V. – Beratung und Betreuung für Jugendliche mit Migrationshintergrund und für Langzeitarbeitslose	22
Modellprojekt Berufswegeplanung für Migranten: Berufspraktische Erprobungen in B2-Sprachkursen des BAMF	26



Verband

Drei-Länder-Konferenz in Dresden: Erfolgreiche Projekte der sozialen, gesellschaftlichen und Arbeitsmarktintegration vorgestellt	30
--	----



Veranstaltungstipps	32
---------------------	----



## Welche Bedeutung haben Migrantenorganisationen für die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund?

Cemalettin Özer

In Deutschland besitzen 16,5 Mio. Menschen, d.h. 20,5 Prozent der Bevölkerung, einen Migrationshintergrund. Verschiedene Studien zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund häufiger arbeitslos sind, öfter in prekären Beschäftigungsverhältnissen oder bei Leiharbeitsfirmen arbeiten und in geringerem Umfang an (beruflichen) Weiterbildungen teilnehmen. Der Grund dafür liegt nicht allein an einem geringeren, beruflichen Qualifikationsniveau der Migranten. Gründe sind u.a. fehlende migrationssensible Angebote auf der einen Seite sowie fehlende Kenntnisse über Möglichkeiten zur beruflichen (Höher-) Qualifikation auf der anderen Seite. Um Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, ist es daher wichtig, dass Migranten und deren Organisationen eine zielgruppenspezifische Berufsförderung erhalten. Insbesondere arbeitsuchende, erwachsene Migranten werden mit regulären Förder- und Beratungsangeboten oft nicht erreicht. Auf der Grundlage struktureller Veränderungen, wie Globalisierung, EU-Osterweiterung, demografischer Wandel, Fachkräftemangel und der stetigen Zunahme gesellschaftlicher Multi- bzw. Interkulturalität sind zielgruppenspezifisches Fördern und die Schaffung von Chancengerechtigkeit für Menschen mit Migrationshintergrund wesentliche Ziele von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

### **Begriffsbestimmung: Migrantenorganisationen**

Migrantenorganisationen (MO) und deren Dachverbände sind mehrheitlich von Migranten gegründete und geleitete Organisationen, Zusammenschlüsse oder Vereine, in denen die engagierten und aktiven Mitglieder vorwiegend ehrenamtlich arbeiten. Ihr Ziel ist es, eigene Interessen zu vertreten, Selbsthilfepotenziale zu bündeln und Brücken in die Gesellschaft des Aufnahmelandes zu bauen. Dabei sind die Themenfelder vielfältig: Kultur, Religion, Sport, Bildung, Wirtschaft, Politik u.v.m.

In Deutschland gibt es ca. 20.000 Migrantenorganisationen, wovon ca. 10.360 im Ausländerzentralregister (ohne MO aus EU-Ländern und MO mit überwiegend deutscher Staatsbürgerschaft im Vorstand) erfasst sind. Nach einer Studie des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen können durch MO über die Hälfte der Migranten einer Herkunftsgruppe in einer Region erreicht werden. Im Nationalen Integrationsplan (2007) und im Nationalen Aktionsplan Integration (2012) werden MO als wichtige Akteure und Träger für eine bessere Integrationspolitik hervorgehoben.

Migrantenorganisationen sind vielfältig aufgestellt und verfügen über einen direkten Zugang zur Zielgruppe. Aufgrund ihrer eigenen Migrationserfahrung, ihrer Mehrsprachigkeit, ihres interkulturellen Wissens und ihres guten Einfühlungsvermögens können Vertreter aus MO andere Menschen aus ihrer Communi-

ty gewinnbringend unterstützen. Die Vertreter aus MO sind daher nicht nur Brückenbauer, sondern vor allem auch Vermittler konkreter Biografien und Lebenssituationen.

### **Bedeutung von MO bei der Arbeitsmarktintegration**

Um die Arbeitsmarktintegration von Migranten zu verbessern, ist die Kooperation bzw. Einbindung von Vertretern aus MO in Arbeitsmarktnetzwerke ein erfolgsversprechender Lösungsansatz. Zum einen können sie die Bedürfnisse der Migranten in die Netzwerke einfließen lassen, zum anderen können die Arbeitsmarktakteure bestehende Angebote und neue Ideen mit den Vertretern aus MO besprechen und sich deren Einschätzung zu Nutze machen. MO können zu Brückenbauern zwischen den klassischen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik und Migranten werden und die Probleme und Bedarfe ihrer Mitglieder in die Institutionen der Arbeitsmarktpolitik hineintragen.

Mitglieder von MO besitzen oft fachliche Qualifikationen und Abschlüsse aus ihren Herkunftsländern, die in Deutschland nicht anerkannt sind. Dieses Potenzial im Rahmen der Fachkräftediskussion zu heben, ist eine bedeutende Aufgabe für Arbeitsmarktakteure. Das kann aber nur gelingen, wenn sich MO stärker für ihre Mitglieder in entsprechenden arbeitsmarktpolitischen Gremien und Projekten engagieren bzw. eingebunden werden. Auch müssen die Programme und Fördermöglichkeiten zielgruppenspezifischer gestaltet sein, damit sie noch besser von Migranten wahrgenommen werden.



Professionalisierung	Mitarbeiter	Projektarbeit	Beteiligungsmöglichkeiten	Anteil
MO zu Zwecken von Kultur-, Religions-, Bildungs-, Sport-, Politik- oder anderen Gemeinschaftsaktivitäten	Keine Hauptamtlichen, nur Ehrenamtliche	Keine Projekte, nur interne Tätigkeiten und einzelne Veranstaltungen	Informationsvermittler, Expertengremium für eigene Zielgruppe, möglicher Netzwerkpartner	ca. 30%
MO mit ehrenamtlicher Integrationsarbeit	Keine Hauptamtlichen, nur Ehrenamtliche	Keine Projekte, sporadische Teilnahme an externen Projekten und Netzwerkarbeit	Informationsvermittler, Expertengremium für eigene Zielgruppe, Interessenvertreter, Berater und Begleiter, möglicher Netzwerkpartner	ca. 30%
MO mit ehrenamtlicher Integrationsarbeit und verbindlichen Netzwerkk Kooperationen	Keine Hauptamtlichen, nur Ehrenamtliche (evtl. Aufwandsentschädigung für Integrations- und Netzwerkarbeit)	Regelmäßige und verbindliche Teilnahme an externen Projekten und Netzwerkarbeit	Informationsvermittler, Berater und Begleiter, Netzwerkpartner	ca. 30%
MO mit eigenen kleinen Integrationsprojekten (Mikroprojekte)	Kurzfristige Beschäftigungen für die Projektlaufzeit	Durchführung von eigenen, kurzfristigen Mikroprojekten und Netzwerkarbeit	Informationsvermittler, Berater und Begleiter, möglicher Projektträger, Netzwerkpartner	ca. 8%
Professionalisierte MO: anerkannte Träger für Jugendarbeit, Bildung, Arbeitsmarkt	Langfristig beschäftigte und hochqualifizierte hauptamtliche Mitarbeiter	Durchführung von langfristigen Projekten und spezialisierten Dienstleistungen, eigene Netzwerke	Expertengremium für eigene Zielgruppe, Projektträger, Netzwerkpartner, Erstanlaufstelle	ca. 2%

Abbildung 1: Professionalisierungsgrade von Migrantenorganisationen

Quelle: MOZAIK gGmbH

MO besitzen einen guten Zugang zu ihrer Zielgruppe und leisten vielerorts wichtige Integrationsaufgaben, die in Teilen weder von der Öffentlichkeit noch von den Akteuren vor Ort angemessen wahrgenommen und gewürdigt werden. Die Anerkennung und Einbeziehung von MO ist ein entscheidender Punkt für eine verbesserte Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund, weil so das spezifische Wissen über die Zielgruppe in die Zusammenarbeit mit Regeleinrichtungen eingebracht werden kann. Auch wenn bereits einige Netzwerkakteure MO als aktive Kooperationsbeteiligte in ihre Arbeit einbinden, ist doch festzustellen, dass das Potenzial einer Zusammenarbeit in Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktfragen bei weitem noch nicht ausgeschöpft ist. Bildungsdienstleister, Kommunen oder andere arbeitsmarktpolitische Akteure verfügen meist über Gelder oder den Zugang zu Geldern, um Maßnahmen

zur Beschäftigungsförderung einzuleiten. MO kennen andererseits ihre Zielgruppe und wissen, auf welchen Wegen sie angesprochen werden muss, um sie für die Programme zu begeistern. Somit entstehen aus einer Kooperation Synergieeffekte.

### Einbindung und Professionalisierung von MO

MO können aufgrund ihrer Unterschiedlichkeit und der differenzierten Angebote auf verschiedene Weise eingebunden werden: Als Informationsvermittler, Interessenvertreter, Experten für die Gruppe, Kooperationspartner/Tandempartner oder als eigenständiger Projektträger, um die Arbeitsmarktintegration zu verbessern. Die Form hängt neben der inhaltlichen Ausrichtung davon ab, wie professionell die Vereine aufgestellt sind. Professionalisierung meint hier in erster Linie die Etablierung hauptamtlicher Mitarbeiterstrukturen und die kontinuierliche Durchführung qualifizierter Bildungs- und Inte-

grationsarbeit. Ausgehend von diesem Verständnis können idealtypisch fünf Professionalisierungsgrade unterschieden werden (s. Abb. 1).

### Modellprojekt „Interkulturelle Arbeitsmarktlotsen aus MO in NRW“

Um die Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund zu verbessern, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2012 gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und der Bundesagentur für Arbeit (BA) das bundesweite Förderprogramm IQ initiiert.

Im Rahmen des IQ Modellprojekts „Interkulturelle Arbeitsmarktlotsen aus Migrantenorganisationen in Nordrhein-Westfalen (NRW)“, welches von 2013–2014 gefördert wurde, sollten durch die Vernetzung von MO mit Akteuren des Arbeitsmarkts Personen mit Einwanderungsgeschichte



die Angebote zur Förderung der Arbeitsmarktintegration verstärkt wahrnehmen und die bestehenden Regelangebote um eine migrationssensible Komponente erweitert werden. Ein weiteres Ziel war, den Zugang von erwachsenen Migranten zu Informationen über den Arbeitsmarkt zu verbessern und eine vertiefte Orientierung über berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu geben. Auch sollten die ehrenamtlichen Arbeitsmarktlotsen als Netzwerkpartner und Experten für ihre Zielgruppe in regionalen Arbeitskreisen fungieren. Dadurch sollte die berufliche Situation von Migranten nachhaltig verbessert und gefestigt werden.

Dazu muss die Ansprache der Zielgruppe durch ein Bindeglied, die sogenannten „interkulturellen Arbeitsmarktlotsen“ verbessert werden. Die ehrenamtlichen Arbeitsmarktlotsen waren Mitglieder aus Migrantorganisationen, die sich ca. einmal im Monat zu Vernetzungs- und Qualifizierungstreffen zusammenfanden und dort mit Vertretern der regionalen Arbeitsmarkteinrichtungen, wie Arbeitsagentur, Jobcenter, Handwerkskammer oder Industrie- und Handelskammer in den Austausch traten. Diese Treffen wurden von einer Koordinierungsstelle in der Region organisiert und durchgeführt. Im Modellprojekt waren dies die Regionalagenturen des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des

Landes NRW oder in Kooperation auch andere Stellen wie kommunale Integrationszentren. Die am Modellprojekt beteiligten MO wurden nach bestimmten Kriterien von den Koordinierungspartnern und der MOZAIK gGmbH ausgesucht. Dadurch wurde sichergestellt, dass die Migrantorganisationen integrativ und aus verschiedenen Herkunftsländern waren, sodass ein interkulturelles Netzwerk entstehen konnte.

## Ausgewählte Ergebnisse des Modellprojekts

In zehn Arbeitsmarktregionen des Landes NRW wurden 78 ehrenamtliche Vertreter (37 weibliche, 41 männliche) aus 58 MO als interkulturelle Arbeitsmarktlotsen gewonnen. Insgesamt 22 Herkunftsländer und 23 verschiedene Herkunftssprachen wurden durch die Arbeitsmarktlotsen abgedeckt.

Durch die Vernetzung zwischen den regionalen Arbeitsmarkteinrichtungen und den MO hat auf beiden Seiten eine interkulturelle Öffnung stattgefunden und der Wissens- und Informationstransfer wurde optimiert. Direkte Ansprechpartner auf der Ebene der MO und der arbeitsmarktrelevanten Institutionen/Organisationen (Agentur für Arbeit, Jobcenter, Bildungsträger, Ämter etc.) wurden gewonnen, an die sich bei auftretenden Fragen/Problemen gewendet werden konnte. Die inter-

kulturellen Arbeitsmarktlotsen haben die Informationen aus den Vernetzungs- und Qualifizierungstreffen auf vielfältige Weise an ihre Vereinsmitglieder/Migrantengruppe weitergegeben: Es fanden Einzelverweisberatungen und Gruppengespräche sowie Informationsveranstaltungen im Verein statt. Außerdem wurden die Vereinsmitglieder von den Arbeitsmarktlotsen zu den zuständigen Stellen begleitet. Darüber hinaus brachten die Arbeitsmarktlotsen ihre Sichtweise in Arbeitskreisen und bei externen Veranstaltungen ein.

Die Nutzung und Anerkennung der Kompetenzen von Migrantorganisationen bei der Verbesserung der Arbeitsmarktintegration steht erst am Anfang. Die Projekterfahrungen dokumentieren aber, dass die notwendigen Anstrengungen und wechselseitigen Lernprozesse zielführend sind und interkulturelle Schranken abgebaut werden können, wenn es gelingt, eine vertrauensvolle Basis der Zusammenarbeit von MO und Regeleinrichtungen aufzubauen.

Cemalettin Özer  
MOZAIK gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH  
Herforder Straße 46  
33602 Bielefeld  
Tel. 0521 / 329 70 90  
info@mozaik.de  
www.mozaik.de  
www.arbeitsmarktlotsen-nrw.de



Teilnehmer des Erfahrungsaustauschs „Bearbeitung von Handlungsempfehlungen zur Beteiligung von Migrantorganisationen an arbeitsmarktpolitischen Programmen“ im Rahmen des IQ Modellprojekts „Interkulturelle Arbeitsmarktlotsen aus Migrantorganisationen in NRW“

Foto: MOZAIK gGmbH