

Evaluation im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“

Zwischenbericht 2010

**Zur Arbeit im Handlungsfeld
Beratung und
im zugehörigen Facharbeitskreis Beratung**

Dr. Andrea Schindel unter Mitarbeit von Wolfgang Erler (Abschnitt 1)

Berlin, Februar 2011

Inhaltsverzeichnis:

1	Das Netzwerk IQ 2010	6
1.1	Übergreifende Themen und Entwicklungen in der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik:	6
1.1.1	Das Netzwerk IQ: Innovationsnetzwerk mit Transfer-Auftrag. Erfolge hängen auch von Vorgaben und Weichenstellungen der Arbeitsmarktpolitik auf Bundesebene ab.	6
1.1.2	Entwicklungen auf gesetzgeberischer Ebene: Die SGB-II-Organisationsreform und der Haushalt für Grundsicherung und Eingliederungsleistungen 2011	8
1.1.3	Verstärkter Steuerungseinfluss der Politik/des BMAS auf die Arbeitsmarktpolitik	9
1.1.4	Zum Verständnis von „Zielgruppenorientierung“	11
1.1.5	Das Thema „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ auf der politischen Agenda: auf dem Weg zu einem Anerkennungsgesetz	12
1.1.6	Die Anerkennungsfrage – eine wichtige Linie in den Integrationsdebatten 2010.....	14
1.1.7	Sarrazin & Beyond: „Integration gescheitert“? Und dennoch: weitreichender Konsens über die Notwendigkeit, „inländische Arbeitskräfte- und Qualifikationspotenziale“ zu erschließen	15
1.2	Übergreifende Konzeptentwicklungen, Arbeitslinien und Veranstaltungen im Netzwerk IQ 2010	17
1.2.1	Übergreifende Aktivitäten im Netzwerk zum Thema „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“	17
1.2.2	Die Bundesagentur für Arbeit, Migranten/innen als Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik und das Netzwerk IQ.....	19
1.2.3	Die Bilanz- und Perspektivveranstaltungen IQ vor Ort im November 2010/ Dresdner Bilanz „8-9-10“	22
1.2.4	Die integrationspolitischen Fachgespräche 1 und 2/Querverbindungen zu weiteren Bundesressorts jenseits des BMAS	23
2	Das Handlungsfeld Beratung im Netzwerk IQ – Umfeldentwicklungen und Impulse	26
2.1	Bedeutung und Auswirkung der Wirtschaftsentwicklung für das HF	26

2.2	Entwicklungen in der Integrationspolitik mit Auswirkungen auf das Handlungsfeld Beratung.....	27
2.3	Kontakte zu Wirtschaft und Arbeitgebern.....	28
2.4	Auswirkungen der Wirkungsforschung auf das HF Beratung.....	29
2.5	Das Handlungsfeld und die Instrumentenreform von SGB II und III.....	30
3	Die Arbeit des Facharbeitskreises Beratung	33
3.1	Arbeitsstruktur.....	33
3.2	Inhaltliche Ziele und Schwerpunkte der FAK-Arbeit.....	35
3.2.1	Entwicklung von Qualitätsmerkmalen und Indikatoren migrationsspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung	35
3.2.2	Entwicklung von Fortbildungsmodulen zur Förderung interkultureller Kompetenz (Zielgruppe: Beratungsfachkräfte).....	36
3.2.3	Handlungsempfehlungen für die Umsetzung der Forderungen im IQ-Positionspapier zum Thema Beratung	38
3.3	Querschnittsthemen.....	39
3.4	Einbindung von Externen	40
3.5	Schnittmengen/Kooperationen mit anderen FAK'en, gemeinsame Aktivitäten und Produkte.....	41
3.6	Ergebnisse aus dem FAK Beratung und Perspektiven	42
4	Die Arbeit des Kompetenzzentrums KumulusPlus im Handlungsfeld Beratung	45
4.1	Zusammenarbeit mit Jobcentern/Agenturen für Arbeit.....	48
4.2	Das Querschnittsthema Gender.....	50
4.3	Die Öffentlichkeitsarbeit von KUMULUS-PLUS.....	50

5	Die Arbeit der ausgewählten Transferprojekte	53
5.1	Das Transferprojekt migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln! Träger basis & woge, Hamburg, Kompetenzzentrum NOBI	53
5.2	Das Transferprojekt Berufliche Beratung von Zugewanderten in der Rostocker Region, Träger Migra e.V., Rostock, Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS	56
5.3	Die Transferstelle beim Integrationsfachdienst Migration Mecklenburgische Seenplatte – Vorpommern, Träger genres e.V., Neubrandenburg, Kompetenzzentrum NOBI	61
5.4	Das Transferprojekt MiA – MigrantInnen in Arbeit (50 Plus in KUMULUS-PLUS), Träger Multikulturelles Forum in Lünen, Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS	66
6	Der Transfer	70
6.1	Ergebnisse des Transfers 2008-2010 (Transferebene 1-3)	70
6.2	Erfolgsfaktoren und Strategien des Transfers	72
6.3	Hindernisse des Transfers	76
7	Fazit und Schlussfolgerungen 2008 bis 2010 im Handlungsfeld Beratung	77
8	Bilanz und Ausblick/Empfehlungen für das Netzwerk IQ insgesamt	79
8.1	Impulse für die Neuaufstellung des Netzwerks IQ	79
8.2	Arbeitsempfehlungen an und für das gesamte Netzwerk	81
8.3	Schlussbemerkung	90

9	Literatur und Materialien	92
----------	--	-----------

1 Das Netzwerk IQ 2010

Vorbemerkung: In diesem ersten und *gemeinsamen* Abschnitt der **anakonde**-Evaluationsberichte zu den sechs Handlungsfeldern¹ rund um die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten, die vom Netzwerk IQ „bestellt“ werden, geht es um übergreifende Themen und Entwicklungen in der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik, um *gemeinsame* Konzeptentwicklungen, um Arbeitslinien und Veranstaltungen im Berichtsjahr 2010.

1.1 Übergreifende Themen und Entwicklungen in der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik:

1.1.1 Das Netzwerk IQ: Innovationsnetzwerk mit Transfer-Auftrag. Erfolge hängen auch von Vorgaben und Weichenstellungen der Arbeitsmarktpolitik auf Bundesebene ab.

Seit Beginn seiner Arbeit im Rahmen der europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL im Jahr 2005 kann das Netzwerk IQ seinen Auftrag und seine Ziele – die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten voran zu bringen – nur in enger Verzahnung mit dem Handeln der Bundesagentur für Arbeit (BA) und ihren Agenturen vor Ort, des Bundesarbeitsministeriums für Arbeit (BMAS) und von Verantwortlichen der Integrationspolitik auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene und vor allem der Grundsicherungsträger erreichen. Dabei gilt: Die Rezession von 2008/09 und der nachfolgende Aufschwung wirken zahlenmäßig durchschlagender als die aktive Arbeitsmarktpolitik – aber das Grundmuster der „doppelten Arbeitslosenquote“ von Ausländer/innen hat sich durch die Krise nur unwesentlich schärfer verschärft – und im Aufschwung kaum abgeschwächt.

Mit dieser Abhängigkeit von der „Innovationsoffenheit“ von (großen) Regelinstitutionen ist das Netzwerk IQ ein „klassisches“ Modellprojekt bzw. Innovations-Netzwerk, das zwar Konzepte entwickeln und Impulse geben kann – in der Fläche müssen diese Innovationen und Impulse aber von anderen Akteuren und vor allem innerhalb der „Regelstrukturen“ aufgegriffen und umgesetzt werden. In der Terminologie von EQUAL und anderer europäischer Programme und Politiklinien (vgl. „Gender Mainstreaming“) hieß dieser Transfer von als Innovations-Laboratorien angelegten Projekten in die Regelstrukturen „Mainstreaming“. Beim Erreichen dieses zentralen politischen Ziels war das EQUAL-Programm in der ersten Förderphase aus vielerlei Gründen nach der Bewertung der Programmevaluation nur begrenzt erfolgreich. Die zweite Förderphase brachte es in

¹ Für Leser/innen, die mit der Arbeit des Netzwerks IQ nicht im Einzelnen vertraut sind: Es handelt sich um die sechs Handlungsfelder (jeweils migrationsspezifisch) Beratung, Kompetenzfeststellung, Qualifizierung, berufsbezogenes Deutsch, Existenzgründung und interkulturelle Öffnung. Als roter Faden, der diese sechs Handlungsfelder und die Einzelaktivitäten dort zusammenbindet, ist im Netzwerk das Konzept der „Prozesskette für eine berufliche Integration“ entwickelt worden, dessen Stellenwert für die Netzwerkarbeit in den einzelnen Handlungsfeldern in den Teilberichten jeweils dargestellt wird.

Bezug auf dieses Ziel zu einem höherem Grad an Zielerreichung²; und es lassen sich heute, drei Jahre nach Programm-Ende, in vielen Feldern von Fachpolitik und Fachpraxis deutliche und immer noch neue „Umsetzungsspuren“ von EQUAL-Impulsen ausmachen³.

Das Grundproblem der Übertragung von modell- und inselhaft entwickelten und erprobten Konzept-Innovationen für unterschiedliche Problemfelder in die Fläche ist in einer Reihe von thematischen Entwicklungsprogrammen vor allem im Berufsbildungsbereich⁴ bereits unter der Überschrift „Transfer“ bearbeitet worden; Programme und Transfer sind dabei häufig gut dokumentiert. Eine fundierte Wissensbasis über Hindernisse und Erfolgsfaktoren eines gelingenden Transfers ist dabei, jeweils problemfeldspezifisch, erarbeitet worden. Solche Programme mit Transfer-Auftrag und -elementen betrafen z.B. neue Lern- und Prüfungskonzepte⁵ in der beruflichen Bildung, die Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft bei der Entwicklung von wirksamen Strategien und Methoden der Berufsorientierung⁶ und im Programm BQF – „Kompetenzen fördern“ – die berufliche Qualifizierung von (U25-)Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf⁷.

In seiner Rolle als Transfer-Motor ist das Netzwerk IQ darauf angewiesen, dass gesetzliche und finanzielle Weichenstellungen in der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik es möglich machen, die von ihm entwickelten Handlungsstrategien, Konzepte und Instrumente gemeinsam mit Partnern vor Ort und in den Regionen auch umzusetzen. Allerdings ist – und das macht die relative Stärke von Netzwerken aus – „die Welt“ (sind die Aufgabenfelder) auch dann nicht „mit Brettern vernagelt“, wenn auf der bundespolitischen Ebene und in der Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit „die richtigen“ Weichenstellungen ausbleiben. Damit sind solche Entscheidungen und Politikvorgaben gemeint, die auch die „Supertanker“ unter den arbeitsmarktpolitischen Akteuren zielstrebig auf einen Abbau der „100%“-Kluft zwischen den Arbeitslosenquoten einheimisch-Deutscher und derjenigen von Ausländer/innen (in der Arbeitsmarktstatistik immer noch der überzeichnende Indikator, der die Menschen mit Migrationshintergrund mit deutschem Pass außer acht lässt) hin orientieren. Solche Weichenstellungen und Vorgaben in Form von Richtlinien, Zielvereinbarungen, gesetzlichen Vorgaben und finanziellen Programmausstattungen von der Bundesebene („top-down“) können allerdings trotz der Auflage von Modellprojekten und Sonderprogrammen ausbleiben. Es gibt dann aber dennoch auf

² BMAS/EQUAL-Programmevaluierung 2006, 62ff. und BMAS/EQUAL-Programmevaluierung 2008, 86ff. Viele Entwicklungspartnerschaften verwiesen besonders auf fehlende (verbindlich zuständige) Ansprechpartner auf der Ebene des Bundes, in den Ministerien.

³ Auch im Netzwerk IQ während der EQUAL-Zeit entwickelte Konzepte tragen ihre Früchte z.T. erst (oder auch: immer noch) heute, von der Vervielfältigung des Hamburger Konzepts der Messe „Job-Kontakt“ über die Berücksichtigung von Qualitätskriterien für die berufsbezogene Deutschförderung in der Ausgestaltung der sog. „ESF-BAMF“ Kurse zur berufsbezogenen Sprachförderung bis zum Einsatz von Kompetenzfeststellungsverfahren aus dem Netzwerk IQ in Projekten des Bleiberechtsprogramms oder bei einer Reihe von Trägern der Migrationsberatung für Erwachsene (MBE).

⁴ Aber auch im Jugendhilfebereich und auf dem Feld der technologieorientierten Innovationen und ihres Transfers in die Anwendungspraxis in der privaten Wirtschaft, usw.

⁵ vgl. z.B: BMBF/ Nickolaus/Schnurpel, U. (Institut für Berufspädagogik, Universität Hannover) 2001; BMBF/ Mertineit / Meyer / Nickolaus / Reschke / Schnurpel (Institut für Berufspädagogik, Universität Hannover) 2001

⁶ Im vom BMBF und den Kultusministerien der Länder von 1999 bis 2007 getragenen Programm „Schule-Wirtschaft-Arbeitswelt“. Vgl. Transverbund – Transferagenturen im Verbund 2006

⁷ BMBF/BiBB 2008

regionaler und kommunaler Ebene zahlreiche Anknüpfungspunkte, um „bottom-up“ unter eher schwierigen und widrigen Bedingungen Praxispartner und Finanzgeber (für notwendige Projekt-Kofinanzierungen) zur Umsetzung entwickelter Handlungsansätze zu gewinnen. Durchschlagende Wirkungen, die sich nicht nur in einer zielgenauen Ausrichtung kleiner Inselprojekte zeigen, sondern die auch an den bundesweiten Zahlen zur Arbeitsmarktintegration von Ausländer/innen bzw. Migranten/innen ablesbar wären, sind aber nur zu erwarten, wenn auf der Bundesebene eine kohärente Politik zur Arbeitsmarktförderung von Migranten/innen formuliert und implementiert wird, die auch die Geschäftspolitik der BA und der Grundsicherungsträger in diesem Punkt prägt.

1.1.2 Entwicklungen auf gesetzgeberischer Ebene: Die SGB-II-Organisationsreform und der Haushalt für Grundsicherung und Eingliederungsleistungen 2011

Zu Beginn des Jahres 2010 waren die längerfristigen Aussichten für eine positive Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Programmatik und Praxis mit dem Fokus auf Migranten/innen, die vor allem in den Großstädten z.T. um 50% der SGB-II-Kunden/innen ausmachen, trübe. Denn nach dem Bundesverfassungsgerichtsurteil, das die gemeinsame Aufgabenwahrnehmung von Arbeitsagenturen und Kommunen in den ARGEn als nicht mit dem Grundgesetz vereinbar untersagt hatte (und nach der politischen Blockade einer Grundgesetzänderung im Bundestag während der Zeit der Großen Koalition), verfolgte Anfang des Jahres die neue Arbeitsministerin mit einem schon kurz nach Amtsantritt vorgelegten Gesetzentwurf den anscheinend einzigen noch offenen Weg, Arbeitsagenturen und Kommunen in den ARGEn wieder zu trennen und beide – wenn auch unter einem Dach – zu einer Kooperation mit klarer Aufgabenteilung zu verpflichten. Dieses Vorhaben weckte große Befürchtungen, weil die Erinnerungen an die Anlaufschwierigkeiten in der Arbeit der ARGEn, ihre mit großen Reibungsverlusten verbundene Selbstkonstituierung und Selbstfindung ab 2005 bei Bildungsträgern, Projekten und anderen Akteuren der Integrationsarbeit auf kommunaler Ebene noch vergleichsweise frisch – und negativ – waren.

Als der hessische Ministerpräsident Roland Koch dieses Projekt mit dem Paukenschlag eines unerwarteten Nein diesen Weg einer SGB-II-Reform ohne Grundgesetzänderung stoppte und kurz danach von der Ministerin eine „milde“ Variante der Jobcenter-Reform auf Grundlage einer Grundgesetzänderung auf den Weg gebracht wurde, war die Erleichterung bei Akteurinnen und Akteuren aus der Fachpraxis vor Ort – damit auch bei den Kompetenzzentren und Projekten im Netzwerk IQ – groß. Die Sorge, dass 2011 ein vollständiger NEUSTART in der Organisation der Grundsicherung mit allen Verwerfungen, personellen Neubesetzungen usw. ins Haus stehen könnte, war genommen. Die bisher entwickelten Arbeitsansätze, -konzepte und Handlungsstrategien und vor allem die Netzwerk-Kooperationen aus Kompetenzzentren und Projekten heraus konnten Schritt für Schritt weiter verfolgt und ausgebaut werden.

Personelle und organisatorische Veränderungen (mit den entsprechenden Folgen für die IQ-Projektpartner in den Regionen: wechselnde Ansprechpersonen, nicht mehr geltende Vereinbarungen auf Vertrauensbasis) wird es mit der Organisationsreform der ARGEN dennoch geben. Viel schwerer dürfte aber wiegen, dass der Etat des Arbeitsministeriums als größter des Bundeshaushalts auch den größten Beitrag zu den durch die Schuldenbremse des Grundgesetzes und das 3%-Kriterium der EU-Verträge erforderlichen Sparvorgaben erbringen muss. Um 4,7 Mrd. € weniger Mittel werden im Haushalt 2011 für die Finanzierung der Grundsicherung bereitgestellt, wovon 1,8 Mrd. auf die Kürzung der Beiträge von SGB-II-Beziehenden zur Rentenversicherung entfallen. Das wird sich auch in einer massiven Kürzung der Eingliederungstitel auswirken, die den ARGEN zur Verfügung stehen⁸. Zwar soll ein Großteil dieser Einsparungen durch den Wegfall vieler der – zuletzt vom Bundesrechnungshof negativ bewerteten – Arbeitsgelegenheiten („Ein-Euro-Jobs“) erbracht werden⁹. Die Ministerin selbst hat ein Bekenntnis zur Notwendigkeit der intensiven Förderung gerade von Jüngeren mit geringer Qualifikation, Älteren und Alleinerziehenden abgelegt (und dabei Migranten/innen als Zielgruppe besonderer Förderanstrengungen nicht genannt¹⁰). War bisher aus Gründen strukturbedingter Einzelfallentscheidungen zu Lasten von Ausländer/innen deren Zugang zu den biografisch „werthaltigen“ und weiterführenden arbeitsmarktpolitischen Instrumenten begrenzt (mit der Folge ihrer deutlich unterproportionalen Beteiligung z.B. an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung – FbW -)¹¹, könnte im Jahr 2011 eine generelle Knappheit von Eingliederungsmitteln die Fördermöglichkeiten auch und gerade von Migranten/innen stark einengen.

1.1.3 Verstärkter Steuerungseinfluss der Politik/des BMAS auf die Arbeitsmarktpolitik

„Wo Schatten ist, ist auch Licht“: Diesen teils abgewendeten, teils noch drohenden Risiken für eine zielgerichtete arbeitsmarktpolitische Flankierung der Arbeit des Netzwerks IQ stehen auch positive Steuerungschancen gegenüber, die sich aus der Organisationsnovelle des SGB II ergeben. Der bisher längst nicht flächendeckend zur Gestaltung von verbindlichen Kooperationsstrukturen auf kommunaler Ebene eingesetzte § 18 SGB II mit seiner Vorgabe zur Zusammenarbeit der Grundsicherungsträger mit den Beteiligten des

⁸ Die Angaben/Schätzungen verschiedener ARGE-Geschäftsführer über die erwartete Größenordnung dieser Kürzungen schwanken, nach ihnen zugegangenen Informationen ist zumindest z.T. von mehr als 30% des bisherigen Volumens die Rede (persönliche Mitteilungen).

⁹ Ausländer/innen)– im Oktober 2010 18,4% der SGB-II-Beziehenden - stellten gleichzeitig nur 9,1% derjenigen in Arbeitsgelegenheiten. BA 2010, 40 und 50

¹⁰ Süddeutsche Zeitung, 29.11.10: Viele Ein-Euro-Jobs fallen weg.

¹¹ Der Jahresbericht 2009 der Bundesagentur für den SGB-II-Bereich nennt eine Beteiligung von 11-12% von Ausländer/innen an den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Jahresverlauf 2009 gegenüber einem Anteil von Ausländer/innen an allen SGB-II-Empfängern von 18,4 % im Oktober 2009 (BA 2010, 38). Mit der Größenordnung und den Hintergründen dieser „unter-verhältnismäßigen“ Beteiligung von Ausländer/innen an den meisten Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik beschäftigt sich ausführlich die Wirkungsforschung zum SGB II in Bezug auf Migranten/innen. Eine Zusammenfassung wesentlicher Ergebnisse auch zu diesem Punkt liefern Brüssig und Knuth 2010.

örtlichen Arbeitsmarkts¹² wird um weitere Bestimmungen (b und c) ergänzt. Es wird ein Bund-Länder-Kooperationsausschuss gebildet, zusätzlich soll es Kooperationsausschüsse zwischen dem BMAS und den Bundesländern geben. Und „das System der Steuerung über Zielvereinbarungen“ wird in großem Umfang ausgedehnt. Zielvereinbarungen werden zwischen folgenden Akteuren geschlossen:

- BMAS und Finanzministerium mit der BA
- BA und kommunale Träger mit den Geschäftsführern der gemeinsamen Einrichtung
- BMAS mit den zuständigen Landesbehörden
- Landesbehörden mit den Optionskommunen¹³.

Die Einbettung der ohnehin hoch regulierten Arbeitsmarktpolitik in ein komplexes Gefüge aus Steuerungsgremien muss die konkrete Integrationsarbeit nicht erleichtern; aber sie ist ein deutliches Signal einer Wieder-Anbindung der BA-Geschäftspolitik an die Politik und des Zurückdrängens rein betriebswirtschaftlicher Logik als Bezugsbasis arbeitsmarktpolitischen Handelns. Der sozialintegrative Auftrag der Arbeitsmarktpolitik, der gesetzlich immer noch festgeschrieben ist¹⁴, drohte hinter betriebswirtschaftlichen Vorgaben zu verschwinden. Diese Logik hat einen großen Anteil an der Gestaltung der BA-Geschäftspolitik, die konsequent eine Orientierung der konkreten Integrationsarbeit an den spezifischen Bedarfen von Zielgruppen zurückweist.

Schon im Einleitungs-Abschnitt zu den **anakonde**-Berichten für 2009 war beschrieben, dass diese auf die Förderung der je individuellen Arbeitslosen mit ihrem je besonderen Unterstützungsbedarf gerichtete Geschäftsphilosophie in der Praxis durch politisch angestoßene (und zusätzlich finanzierte) *Zielgruppenprogramme* – nämlich für *über 50-Jährige* (nahezu flächendeckend) und für *Alleinerziehende* (Pilotprojekte) – massiv durchbrochen ist. Damit war auch das Fenster zur Auflage von Projekten oder eines Programms zur arbeitsmarktpolitischen Förderung von *Migranten/innen als Zielgruppe* durchaus offen. Mit der Entscheidung, das Netzwerk IQ für weitere vier Jahre zu fördern und seine Gebietskulisse durch Aufnahme neuer regionaler Netzwerke ab 2013 einen großen Schritt in Richtung Flächendeckung auszudehnen, ist diese Option vom BMAS jetzt wahrgenommen worden. Die oben erwähnte Stärkung der arbeitsmarktpolitischen Steuerungsmöglichkeiten des BMAS auch auf der Länderebene eröffnet Chancen, dass die Stärkung des Netzwerks IQ zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Migranten/innen nicht als Spezialauftrag in einem kleinen Sonderprogramm verkümmert, sondern durch kohärente bundesweite und länderspezifisch konkretisierte Zielvorgaben für die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen eingerahmt und dadurch „auf Erfolgskurs“ gebracht wird.

¹² Umgesetzt wurden hier bisher vor allem Jugendkonferenzen auf kommunaler Ebene.

¹³ Ruschmeier/Oschmiansky 2010, 5.

¹⁴ U.a. mit dem Bezug auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und die Vermeidung unterwertiger Beschäftigung, aber auch auf „Neigungen“ von Kunden/innen der Arbeitsberatung.

1.1.4 Zum Verständnis von „Zielgruppenorientierung“

Den besonderen Unterstützungsbedarf einer – in sich immer auch vielfältig zusammengesetzten – Gruppe gilt es ernst- und aufzunehmen: Das bedeutet nicht, Angehörige dieser Gruppe immer in geschlossene Gruppen und Sondermaßnahmen zu „verbannen“. Zunächst bedeutet es vielmehr, auf der Steuerungsebene durch Zielvorgaben sicher zu stellen, dass eine solche am Arbeitsmarkt bisher benachteiligte Gruppe, ihr Unterstützungsbedarf und ihre Beteiligung an Fördermaßnahmen beachtet und im Zielsystem und in Controlling-Systemen berücksichtigt werden. In den Frühphasen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in den 70er und 80er Jahren waren z.B. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ein breit eingesetztes Instrument, das aber notorisch in überwältigender Mehrheit nur auf männertypische Tätigkeiten zugeschnitten wurde. Es bedurfte langer fach- und frauenpolitischer Debatten und Lobby-Arbeit, ehe die Arbeitsförderungsgesetze zu so klaren Vorgaben fanden wie sie heute im SGB II und III gleich im ersten Paragraphen formuliert sind: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als durchgängiges Prinzip zu verfolgen“. Das wird im § 1 des SGB III noch einmal konkretisiert und zugespitzt – mit der Zielformulierung für die Leistungen der Arbeitsförderung

„die berufliche Situation von Frauen zu verbessern, indem sie auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die Überwindung eines geschlechtsspezifisch geprägten Ausbildungs- und Arbeitsmarktes hinwirken und Frauen mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen und ihrer relativen Betroffenheit von Arbeitslosigkeit gefördert werden“.

Diese Vorgabe ist im SGB II noch einmal ergänzt durch eine spezifische Benennung lebensweltlicher Unterstützungsbedarfe und Vermittlungshemmnisse. Die Leistungen der Grundsicherung sind nämlich

„so auszurichten, dass die familienspezifischen Lebensverhältnisse von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, die Kinder erziehen oder pflegebedürftige Angehörige betreuen, berücksichtigt werden“.

Zielgruppenspezifisch kann und darf als Auftrag der Arbeitsmarktpolitik in Bezug auf Migranten/innen nicht bedeuten, alle Leistungen *getrennt* für Migranten/innen und für Deutsche ohne Migrationshintergrund zu erbringen. Vielmehr müsste für Zielgruppenorientierung in Bezug auf Migranten/innen gelten: Ihre Gleichberechtigung (ohnehin durch das allerdings eher „zahnlose“ und von der konkreten Integrationspraxis bisher noch weit entfernte Allgemeine Gleichstellungsgesetz verlangt) wäre als arbeitsmarktpolitisches Ziel wenn nicht im Gesetz, dann in der Rahmenvereinbarung beschäftigungspolitischer Ziele zwischen dem BMAS und der BA zu verankern und durch Controlling-Instrumente zu hinterlegen¹⁵.

¹⁵ Diesen Punkt heben Brussig/Knuth 2010 besonders hervor. Obwohl es eine Diversity Strategie der BA gibt, seien keinerlei quantifizierte Ziele in Bezug auf die Gleichstellung von Migranten/innen im Controlling-System, beginnend bei der internen Personalentwicklung, hinterlegt. - Auch die Indikatoren-Vergleiche im Benchmarking der Städte bei der Umsetzung des SGB II nehmen auf Migranten/innen oder zunächst „Ausländer/innen“ nicht Bezug. Für das Städte- und Cluster-Benchmarking werden z.B. Daten zu Hilfe- und Vermittlungsquoten bei

Zu dem Missverständnis, Zielgruppenorientierung bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung bedeute die Etablierung durchgehend geschlossener Sondermaßnahmen für die entsprechende Gruppe, hat der Facharbeitskreis Qualifizierung im Netzwerk IQ 2010 eine kritische Position eingenommen. Diese Kritik ist teilweise als Kritik an der zentralen Forderung des Netzwerks IQ¹⁶ missverstanden worden, Migranten/innen als Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik explizit zu benennen und ihre bedarfsgerechte Unterstützung zum Arbeitsinhalt der „Integrationsarbeiter/innen vor Ort“ zu machen.

1.1.5 Das Thema „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ auf der politischen Agenda: auf dem Weg zu einem Anerkennungsgesetz

Die Bundesregierung hatte bereits am 9. Dezember 2009 ein Eckpunktepapier für ein Anerkennungsgesetz verabschiedet, das noch im Lauf des Jahres 2010 ausgearbeitet und vom Bundestag verabschiedet werden sollte. Dieses geplante Umsetzungstempo ist nicht eingehalten worden. Es dauerte bis in den Herbst 2010¹⁷, bis ein Ressortentwurf des federführenden Ministeriums für Bildung und Forschung – bmbf – in die Ressortabstimmung gehen konnte. Erst dann – mit möglichen Änderungen – kann der Entwurf in den Bundestag eingebracht werden. Dort hat sich am 5. Juli 2010 der Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung in einer Anhörung mit Bezug auf grob formulierte Anträge der Oppositionsfraktionen mit den Eckpunkten des Kabinettsbeschlusses vom Dezember 2009 beschäftigt. Aus dem Netzwerk IQ war eine Mitarbeiterin des Projekts Global Competences, Mitautorin der Brain Waste-Studie, bei dieser Anhörung zu einer Stellungnahme eingeladen. Auf die Meinungsbildung in den Fraktionen, zumal der Regierungskoalition, lassen die Diskussionen bei der Anhörung kaum Rückschlüsse zu.

Als Artikelgesetz soll das Gesetz eine Reihe bestehender gesetzlicher Regelungen ändern und vor allem durch die Vorgabe einheitlicher Bewertungskriterien für die Vergleichbarkeit ausländischer Abschlüsse mehr Transparenz und Einheitlichkeit in die Verfahren bringen. Der Gesetzentwurf schreibt eine – gegenüber dem Eckpunktepapier mit den dort vorgesehenen sechs Monaten – deutlich straffere Verfahrensdauer von drei Monaten vor¹⁸. Außerdem geht er, dem Eckpunktepapier gemäß, weit über die bestehenden Regeln hinaus und räumt allen qualifizierten Zugewanderten, unabhängig vom Herkunftsland oder der Berufszugehörigkeit, einen Rechtsanspruch auf Prüfung der Gleichwertigkeit ihrer Abschlüsse ein. Allerdings muss sich, föderalen Zuständigkeitsregeln entsprechend, ein Bundesgesetz auf Anerkennungsregeln für die Berufe konzentrieren,

Alleinerziehenden bereits mit konkreten Auswirkungen auf Projektentwicklungen und Handlungsstrategien genutzt. Vgl. ARGE Nürnberg, Geschäftsführung 2009.

¹⁶ Diese Forderung ist im Positionspapier „Pakt für Integration und Arbeitsmarkt“ vom Oktober 2009 formuliert worden.

¹⁷ Die Homepage des Ministeriums berichtet mit Datum 11.11.2010, dass der Gesetzentwurf auf den Weg gebracht sei.

¹⁸ In Dänemark beträgt die tatsächliche Verfahrensdauer 27 Tage: Pedersen 2010. Dem wird große Bedeutung beigemessen, weil von der Länge des Verfahrens einschneidende biografische Weichenstellungen für die Zugewanderten mit mitgebrachten Berufsabschlüssen abhängen.

für die der Bund die Regelungskompetenz hat. Das betrifft vor allem die Kammerberufe nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung.

Da der Gesetzentwurf, wie bei Referentenentwürfen üblich, noch nicht veröffentlicht vorliegt, können weitere Details hier auch nicht beschrieben und auf die Arbeit des Netzwerks IQ bezogen werden.

Zu einigen Fragen sind schon im Vorfeld der gesetzlichen Regelung kontroverse Diskussionen entbrannt. Diese Gegensätze werden auch im Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens weiter aufeinander prallen und wohl zu – bisher in ihrer Gestaltung nicht absehbaren – Kompromissen führen. Die wichtigsten dieser Kontroversen beziehen sich

- a) auf den Komplex der „Teilerkennung“ von Qualifikationen. Vor allem von den Handwerksverbänden und bei den Industrie- und Handelskammern wird diese Idee abgelehnt und stattdessen im Wesentlichen auf den Weg der Teilnahme an Externenprüfungen verwiesen, vorbereitet durch entsprechende Nachqualifizierungen. Sie befürchten, dass Teilerkennung sich als Trojanisches Pferd für die Einführung der von ihnen abgelehnten Modularisierung der Berufsausbildung auch für Inländer erweisen könnte. In diese Position spielen massive Vorbehalte gegen die Philosophie des Europäischen Qualifikationsrahmens hinein, nach der auch informell erworbene Kompetenzen gewürdigt und „validiert“ werden. Die Verbände befürchten durch eine Stärkung und Institutionalisierung solcher Sichtweisen eine Aushöhlung des Berufsprinzips und eine Abwertung des bewährten dualen Systems¹⁹.
- b) auf die Frage, wieviel Zentralisierung es für eine know-how-basierte Entscheidung über Anerkennungen auf der Basis von Gleichwertigkeitsprüfungen geben sollte. Der Gesetzentwurf sieht zunächst vor, die bisher zuständigen dezentralen Stellen (bmbf: diese Stellen sind „nah dran“) auch künftig mit der formellen Anerkennung zu betrauen. Überlegungen zur Bündelung von Know-how im Fall einer Zentralisierung auf Landes- oder Bundesebene werden auch als Argumente zur Sicherung der fachlichen Qualität von Anerkennungs-Prüfungen vorgebracht; so auch in der Machbarkeitsstudie zu einem Informationsportal, die im Auftrag des Wirtschaftsministeriums erstellt wurde. Das als vorbildlich gehandelte dänische System der Anerkennung arbeitet mit einer landesweiten Zentralstelle für die Anerkennungsverfahren.
- c) Schließlich gibt es (bei der Anhörung im Bundestagsausschuss vor allem von der Vertreterin der Otto-Benecke-Stiftung formuliert) Vorbehalte gegen individualisierte (fachliche) Kompetenzfeststellungsverfahren, die bei ihren Teilnehmern/innen falsche Hoffnungen auf passgenaue Qualifizierungsangebote wecken könnten. Erfahrungen aus dem Akademiker- und AQUA-Programm der Stiftung zeigten, dass solche Angebote für die spezialisierten akademischen Berufsgruppen nur als bundesweit ausgeschriebene Angebote umsetzbar sein könnten.

¹⁹ Vgl. dazu die Machbarkeitsstudie des Instituts der Deutschen Wirtschaft und von IFOK 2010, 12ff.

Mit Verabschiedung des Gesetzes werden viele zusätzliche praktische Aufgaben bewältigt werden müssen. Die Anerkennungsstellen müssen sich auf erheblich größere Fallzahlen einstellen, und „Erstanlaufstellen“ für die Anerkennungsberatung sollen in noch nicht geklärter „Maschenweite“ flächendeckend bestimmt oder eingerichtet werden. Neben dem Angebot der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur, die an einigen Standorten modellhaft eine solche Beratung vorhält²⁰, wird es jedenfalls weitere Beratungsangebote geben müssen. Zugleich wird es darum gehen, sowohl für die Beratung als auch für die Praxis der Anerkennung einheitliche Qualitätsstandards zu entwickeln und ihnen in der Praxis Geltung zu verschaffen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung wird sich ab 2011 an der Finanzierung des Netzwerks IQ beteiligen – mit dem Ziel, dass das Netzwerk die für die Umsetzung des geplanten Anerkennungsgesetzes notwendige Strukturentwicklung unterstützen und vorantreiben kann (insbesondere Beratung, Anpassungs- und Nachqualifizierung, Qualitätsentwicklung im Bereich der Anerkennungsverfahren).

Welche übergreifenden Aktivitäten im Netzwerk IQ im Jahr 2010 im Themen- und Handlungsfeld „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ stattfanden, wird in einem eigenen Abschnitt kurz geschildert.

1.1.6 Die Anerkennungsfrage – eine wichtige Linie in den Integrationsdebatten 2010

Der Gegenstand des Anerkennungsgesetzes – die für viele qualifizierte Zugewanderte durch fehlende Würdigung ihrer erworbenen beruflichen Qualifikationen stark erschwerte, wenn nicht blockierte Integration in den Arbeitsmarkt in *qualifikationsadäquater* Beschäftigung – ist nicht, wie das bei vielen Gesetzesmaterien der Fall ist, eine Angelegenheit, die nur eine bestimmte Betroffenengruppe und Fachöffentlichkeit interessiert. Das Thema hat vielmehr eine Art paradigmatischer Bedeutung für institutionelle Versäumnisse und Blockaden in der Integrationspolitik gewonnen. Anhand anrührender Einzelschicksale, von denen fast jedermann eines oder mehrere wenigstens oberflächlich kennt, haben viele Medien das ganze Jahr 2010 über das Thema immer wieder beleuchtet und „den Finger in die Wunde gelegt“ – fast immer mit dem Hinweis auf absehbare Besserung. Viele Projekte im Netzwerk IQ, vor allem das Team von „Global Competences“ und die Koordination von MigraNet, von wo mit der Studie „Brain Waste“ der Anstoß für die breite politische Beschäftigung mit dem Thema ausging, sind zeitweise mit Presseanfragen und der Aufforderung, Betroffene als Interviewpartner zu vermitteln, regelrecht überhäuft worden. Zur breiten und dauerhaften (das Thema blieb keine „Eintagsfliege“) Thematisierung in der Presse haben auch die z.T. provokativen Plakate, Postkartenaktionen und

²⁰ Diese Beratung wird sowohl für Anerkennung suchende Migranten/innen (mit einem eigenen Flyer) als auch für das Personal der BA beworben. Die Zahl der Beratungsfälle ist seit dem Anlaufen des Angebots nahezu explosionsartig gestiegen – ganz ähnlich wie das auch für die Anerkennungsberatung bei Global Competences gilt, dem einzigen Projekt im Netzwerk IQ mit dem Hauptschwerpunkt „Anerkennung“.

Spots beigetragen, die MigraNet in seiner Kampagne „Recognition now“ entwickelt und breit gestreut hat.

1.1.7 Sarrazin & Beyond: „Integration gescheitert“? Und dennoch: weitreichender Konsens über die Notwendigkeit, „inländische Arbeitskräfte- und Qualifikationspotenziale“ zu erschließen

Mit den Integrationsgipfeln und dem Nationalen Integrationsplan, an dessen Erstellung Migrantenorganisationen von Anfang an beteiligt waren, schien ab 2005 nach den Auseinandersetzungen um die doppelte Staatsbürgerschaft und das Zuwanderungsgesetz seit 1999 ein ruhiger und sachlicher Ton in die Integrationsdebatten eingekkehrt. Dieses „sachliche Arbeitsklima“ sicherte dem Netzwerk IQ auch in den beiden ersten Förderperioden beträchtlichen Rückenwind. Der Problemdruck, den die anhaltend negativen Zahlen zur überhöhten Arbeitslosigkeit Ausländer/innen erzeugte, wurde auch bei den Jobcentern vor Ort und anderen arbeits- und integrationspolitischen Akteuren wahrgenommen und in Handlungsansätze übersetzt. Das schlug sich als Nachfrage nach den Konzepten und Dienstleistungen nieder, die das Netzwerk IQ mit seinen Projekten entwickelt hat und – als Transferleistung weitgehend kostenlos – anbietet.

Aber dieser ruhige, sachliche Ton war auch eine Täuschung. In den mentalen Tiefenschichten Vieler, die mehr durch selektiv verarbeitete Alltagserfahrungen und einfache Interpretationsmuster geprägt werden als durch „rationale Diskurse“, hakten sich irritierende Bilder aus der konfliktreichen Realität der Einwanderungsgesellschaft zumal in den großen Städten fest. „Untergründig“ haben massive Trends wie die Flucht der deutschen und migrantischen Mittelschicht-Familien zunächst aus den Schulen, dann aus den Quartieren mit hohen Anteilen an Schüler/innen nichtdeutscher Muttersprache Wahrnehmungs- und Verarbeitungsmuster schon angekündigt, die 2010 in der überwältigenden Zustimmung für Thilo Sarrazin mit seinen Thesen über die gescheiterte Integration an die Oberfläche gekommen sind. Und da waren sie auf einmal wieder: die fremdenfeindlichen, teilweise rassistischen Töne, die in der öffentlich geführten Integrationsdebatte weitgehend zurückgedrängt schienen und nur punktuell oder auf Teilprobleme bezogen (Zwangsehen und Ehrenmorde, Kriminalität jugendlicher Migranten) Skandalisierungen befeuerten.

Die „Nettigkeit“, die für die Integrationsdebatte im Zeichen des Nationalen Integrationsplans kennzeichnend war, war also jederzeit in Gefahr, umzukippen. Und nachdem die irritierenden Bilder aus dem Multi-Kulti-Alltag mit Sarrazin eine Stimme gefunden haben, die sie kohärent „anti-integrativ“ deutet, haben auch etliche politische Repräsentanten/innen sogleich ihre Redeweise gewechselt (oder nur das integrationspolitisch neutrale Schweigen aufgegeben) und markig von „Strafen für Integrationsverweigerer“ und jedenfalls stärker geschlossenen Grenzen für jedwede Einwanderung zumal aus islamischen Ländern gesprochen.

Dass eine liberale Einwanderungs- und Integrationspolitik in entwickelten Industrie- und Postindustriestaaten keineswegs auf die Zustimmung stabiler Mehrheiten in der

Bevölkerung setzen kann, zeigen europaweit die Wahlerfolge von Parteien und Bewegungen mit klar integrations- und fremden-, zuletzt vor allem islamfeindlicher Programmatik und Rhetorik.

Besonders frappierend war der Anfang des Jahrtausends in den Niederlanden mit Pim Fortuyn und seinen Erfolgen eingeleitete weitreichende Paradigmenwechsel in der Integrationspolitik dort.

Dietrich Thränhardt²¹ schreibt den Erfolg der Sarrazin-Thesen und gleich gerichteter Argumentationsfiguren in Deutschland u.a. einer relativen „Spannungslosigkeit“ der deutschen Asyl- und Migrationspolitik seit 2005 zu. Dass die offizielle Politik ständig die Integrationsdefizite der Migranten beschwor, habe

„unkonventionellen Polemikern ein freies Feld eröffnet: Im öffentlichen Diskurs veränderte sich das Bild der Zugewanderten, das an „den Türken“ oder „den Muslimen“ festgemacht wird. War früher das Bild des hart arbeitenden Einwanderers in körperlich anstrengenden Berufen vorherrschend, so ist heute das Bild des abgeschottet lebenden Beziehers von Sozialleistungen verbreitet. Trotz der Anpassung der Migranten an die niedrigen deutschen Geburtenraten werden sie immer noch mit hohen Kinderzahlen in Verbindung gebracht“.

Als Grundlagen für realpolitische Politik-Entwürfe sind diese Positionen aber völlig unreal. Die Realität der Einwanderungsgesellschaft mit 40 und oft mehr Prozent Einwanderer-Kindern in den Grundschulklassen der Großstädte lässt ebenso wenig wie die demografische Entwicklung noch einen Anti-Integrations- und Anti-Zuwanderungskurs mehr zu. Allerdings kann das gesellschaftlich-soziale Alltagsklima durch die Schärfe Sarrazin'scher Polemiken und das Spiel mit dem Feuer ausländerfeindlicher Topoi gefährlich vergiftet werden. Aus Sicht vieler gerade gut beruflich integrierter, hochqualifizierter Migranten/innen stellen sich dieser Strang und die Emotionalität der deutschen Integrationsdebatte 2010 als Kette von Ablehnungssignalen dar. Obwohl angeblich nicht gemeint, fühlen sie sich unwillkommen und hierzulande „nicht mehr wohl in ihrer Haut“. Viele, zumal qualifizierte Leute überwiegend türkischer Herkunft, denken erstmals in ihrem Leben ernsthaft an eine Auswanderung in die wirtschaftlich boomende (und eurofreie) Heimat ihrer Eltern – und die Wanderungsbilanz belegt, dass das, allerdings schon seit Jahren, nicht nur vage Gedankenspiele sind.

In *fachpolitischer* Hinsicht gewinnt das Thema „Integration in den Arbeitsmarkt“ paradoxerweise auch im Klima aufgeregter kulturalistischer Debatten rund um die Integration an Bedeutung und Profil. Denn auch und gerade die Gegner einer verstärkten Zuwanderung (als Antwort auf die demographische Entwicklung und Fachkräftemangel) betonen, dass es darauf ankomme, *inländische* Qualifikations- und Arbeitskräftereserven zu erschließen, zu denen vor allem jugendliche, aber auch erwachsene Migranten und Frauen zählen. Die riesigen Potenziale, die in der vor allem bei Familienfrauen türkischer Herkunft niedrigen Erwerbsbeteiligung stecken, werden aber in fachpolitischen Debatten bisher kaum angesprochen. Die Übersetzung der inzwischen durch Daten und Untersu-

²¹ Thränhardt 2010, 20

chungen²² präzise ausgeleuchteten Kluft zwischen den Erwerbsquoten deutscher bzw. „erwerbsaktiver“ Gruppen unter den Herkunftsgruppen von Migrantinnen und der geringen Erwerbsbeteiligung gerade von – auch jungen – Frauen türkischer Herkunft, die in Deutschland aufgewachsen sind und das Schulsystem durchlaufen haben, in praktisch wirksame arbeitsmarktpolitische Handlungskonzepte steht noch aus. Hier liegt auch eine wichtige Aufgabe für das Netzwerk IQ bei der Weiterentwicklung seiner Handlungsstrategien.

Die Sarrazin-Rezeption in den Medien hatte ihren Höhepunkt schon überschritten, als sich die Integrationspolitik als Fachpolitik wieder zu Wort meldete: Einmal mit der Vorlage des bundesweiten Integrationsprogramms, mit dessen Ausarbeitung das BAMF durch das Zuwanderungsgesetz beauftragt ist. Der Zeitpunkt von dessen öffentlicher Präsentation wirkte wie eine – etwas hilflose – Antwort auf den Sarrazin-Furor. Am Integrationsprogramm ist aus der Perspektive des IQ-Netzwerk-Auftrags auffällig, dass es die Arbeitsmarktintegration als Thema praktisch ausklammert. Diese inhaltlich schwerwiegende Lücke ist zwar in der Medienberichterstattung (die fast ausschließlich die offiziellen Statements nacherzählte) praktisch nicht registriert worden. Sie hätte aber dem Netzwerk IQ bzw. seinen Auftraggebern einen Anlass bieten können, die Wichtigkeit dieses zentralen integrationspolitischen Arbeitsstrangs und sich selbst als Akteur entlang dieser Aufgabenstellung öffentlichkeitswirksam zu platzieren. Für derartiges öffentliches Agieren auf der Grenzlinie zwischen dem eigenen Fach-Auftrag und kontroversen öffentlichen Debatten besteht im Netzwerk keine Struktur. Die Auftraggeber sehen den IQ-Netzwerkauftrag auch schon deutlich vor bzw. innerhalb dieser Grenzlinie enden. Eine ausführliche Diskussion zu diesem Punkt in der Steuerungsgruppe hat zur genauen Bestimmung dieser Grenzlinie oder zu evtl. doch punktuell sinnvollen Überschreitungen (wie sie im Kontext der Anerkennungsthemas, allerdings weitgehend konform mit einer überwältigenden Mehrheit aller Stimmen in dieser Debatte, häufig vorkamen) kein klares Ergebnis gebracht.

1.2 Übergreifende Konzeptentwicklungen, Arbeitslinien und Veranstaltungen im Netzwerk IQ 2010

1.2.1 Übergreifende Aktivitäten im Netzwerk zum Thema „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“

Seit die Bundespolitik 2008 – noch in der Zeit der Großen Koalition – in einem wahren Schnelligkeitswettbewerb zwischen BMAS, der Integrationsbeauftragten der Bundesre-

²² Siehe zuletzt: BMFSFJ/Zukunftsrat Familie/Prognos AG 2010; außerdem: Behrensen/Westphal 2008 bzw. 2009; Färber u.a. 2008 (entstanden im Auftrag von MigraNet in der ersten IQ-Förderphase)

gierung, dann auch dem BMBF²³ und der BA das Thema „Verbesserung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ intensiv aufgegriffen hat, war es auch für das Netzwerk IQ eine Frage, wie es in seiner Arbeit – und seinem nach außen vermittelten Aufgabenprofil – diesen „neuen Stern am Themenhimmel“ aufgreifen und umsetzen sollte. Vor allem auf Initiative des Berliner Projekts von LIFE e.V. („mit Energie in die Zukunft“ – Qualifizierung von Frauen mit naturwissenschaftlich-technischer Ausbildung auf akademischem Niveau) wurde besonders im Berliner Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS intensiv über die Frage diskutiert, was „nach der Anerkennung“ kommt. Denn die Erfahrungen aus den inzwischen fünf Jahren „ganzheitlicher“ Förderung von akademisch gebildeten Frauen mit einem Fokus bei einem Qualifizierungsmodul und der Arbeitsmarktberatung und -vermittlungunterstützung in Richtung erneuerbarer Energien zeigten, dass Arbeitgeber weniger an den Abschlüssen und ihrer Anerkennung als an den konkret greifbaren Kompetenzen der Teilnehmerinnen interessiert waren. Die förmliche Gleichwertigkeitsprüfung und Anerkennung ist also in Bezug auf den Zugang zu Stellen zunächst nur „die halbe Miete“. Hinzukommen muss ein präzises Matching zwischen dem Kompetenzprofil der Bewerber/innen und dem Anforderungsprofil offener (oder auch „verdeckter“²⁴) Stellen. Erst auf eine solche Matching-Analyse, die unter Umständen Kompetenzdefizite offenlegt, kann ein „Bildungsplan“ aufsetzen, der strukturierte Anpassungsqualifizierungen ebenso umfassen kann wie Vereinbarungen mit Unternehmen über training on the job (arbeitsintegriertes Lernen). Diesen ganzen Themenkreis machte KUMULUS-PLUS in Zusammenarbeit mit dem Koordinierungsprojekt IQ zum Gegenstand einer sehr gut besuchten, bundesweit annoncierten und z.T. auch von Teilnehmern/innen außerhalb der Nordregion besuchten Fachtagung unter dem Titel „Beyond Anerkennung“. Auf der Tagung entwickelten sich in den Foren/Workshops produktive und praxisorientierte Diskussionen z.B. zwischen ARGE-Mitarbeitern/innen und Vertreter/innen der Otto-Benecke-Stiftung über Probleme bei der Finanzierung des Lebensunterhalts bei der Teilnahme an den Studienergänzungsprogrammen der Stiftung.

Die Diskussionslinien dieser Tagung werden in der neuen Förderphase von den Programmverantwortlichen des Netzwerks IQ dort aufgegriffen werden müssen, wo über Nach- und Anpassungsqualifizierung gearbeitet wird (was bisher in den Facharbeitskreisen Qualifizierung und Kompetenzfeststellung der Fall war). Dabei muss auch entschieden werden, inwieweit die geplante neue Fachstelle Anerkennung diesen vom engeren Thema (bzw. der ersten Stufe von) Anerkennung deutlich unterscheidbaren Themenstrang mit bearbeiten soll.

Noch 2009 wurde in der Außenwahrnehmung des Netzwerks IQ vor allem das Projekt Global Competences mit dem Thema Anerkennung in Verbindung gebracht. Das hat sich 2010 „ein Stück weit“ geändert. Auf eine Initiative aus der Steuerungsgruppe hin wurden

²³ Auch der Bildungsgipfel und damit die Bildungsminister der Länder waren im Rahmen der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung, außerdem war auch die Integrationsministerkonferenz mit dem Thema befasst.

²⁴ Damit ist das Arbeitsplatz-Gegenstück zur „Stillen Reserve“ potenzieller Arbeitskräfte gemeint. Es besteht aus Arbeitsplätzen vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen, die aus Mangel an Kapazität zur Personalplanung und -entwicklung nicht definiert, geschweige denn öffentlich ausgeschrieben sind, für deren Finanzierung aber die Marktperspektiven der Unternehmen ausreichende Grundlagen bieten.

zunächst die Projekte identifiziert, die sich bisher schon in einiger „Tiefenschärfe“ mit dem Anerkennungsthema beschäftigt hatten. Dazu gehörten z.B. mehrere Projekte, die landesbezogene Leitfäden zur beruflichen Anerkennung erarbeitet hatten, außerdem auch das sächsische Transferprojekt von EXIS Europa e.V., das in Zusammenarbeit mit dem Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz, dem Träger der Kompetenzzentrums-Koordination von InBeZ und der Koordination des Facharbeitskreises Existenzgründung, und mit dem Leiter des Transferprojekts SIMA (Saarländische Initiative Migration und Arbeitswelt) für Sachsen eine Bedarfsanalyse für Strukturen zur Bearbeitung des Anerkennungs-Themas erarbeitet hat. Die Studie wurde im Auftrag des sächsischen Wirtschaftsministeriums mit Kofinanzierung durch das BAMF erstellt. Auch die ebenfalls vom BAMF mit finanzierte Münchner Servicestelle zur Erschließung ausländischer Qualifikationen gehört zu diesen Projekten mit einem spezifischen Arbeitsprofil und Erfahrungsschatz zum Thema Anerkennung. Diese Projekte trafen sich bisher zu zwei gemeinsamen Terminen, um Erfahrungen auszutauschen und eine Arbeitsstruktur zu finden. Ziel war es Wege zu finden, wie das Netzwerk IQ den Aufbau einer bundesweiten Struktur der Anerkennungsberatung flankieren, zur Qualitätssicherung bei den Anerkennungs-Entscheidungen beitragen und notwendige Entwicklungsarbeiten zur Bereitstellung passgenauer fachlicher Feststellungsverfahren und anschließender Anpassungsqualifizierungen vorantreiben kann. Da grundlegende Strukturentscheidungen dazu noch nicht gefallen sind, die Zeit aber drängt, will die Gruppe dieser Projekte mit einem eigenen Erfahrungsprofil zum Anerkennungsthema zunächst als Projektgruppe auch im ersten halben Jahr 2011 weiter arbeiten.

1.2.2 Die Bundesagentur für Arbeit, Migranten/innen als Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik und das Netzwerk IQ.

Die BA ist auf der Steuerungsebene (Steuerungsgruppe) in das Netzwerk IQ eingebunden. Allerdings war der bisherige Vertreter der BA in der internationalen Abteilung der BA angesiedelt, die wenig Einfluss auf die Entwicklung, Ausgestaltung und Umsetzung operationeller Programme nehmen kann. Die Schwierigkeiten, entgegen den (allerdings nicht formalisierten) Verabredungen zur Einbindung von jeweils fachlich zuständigen BA-Mitarbeitern/innen in die Arbeit der Facharbeitskreise des Netzwerks IQ eine solche Mitarbeit mit personeller Kontinuität für jeden dieser Arbeitskreise auch zustande zu bringen, spiegeln dieses Dilemma.

Schon für 2009 war festzustellen, dass auf einigen Feldern in der BA das Thema der überhöhten Migranten-Arbeitslosigkeit durchaus aufgegriffen wurde. Das galt zumal für das Thema Anerkennung ausländischer Abschlüsse, das auch in Dienstsanweisungen zum Thema gemacht wurde²⁵ Die schon erwähnte Einrichtung von Pilot-Beratungsstellen an einigen Standorten der ZAV war ein erheblicher Schritt dazu, migrantenspezifische

²⁵ allerdings nicht mit der Verpflichtung der Mitarbeiter/innen mit Kundenkontakt, selbst fachlich zu beraten oder Klärungen voranzutreiben, sondern nur mit dem Hinweis, an zuständige Stellen weiter zu verweisen.

Themen organisational in den BA-Strukturen zu verankern. Breitenwirksamer noch und mit – bisher nicht analysierten – Folgen für die Alltagspraxis des gesamten Beratungs- und Vermittlungspersonals war die Öffnung des Informationssystems VerBIS für die Dokumentation auch nicht anerkannter ausländischer Abschlüsse²⁶.

Bisher mit den Strategien des Netzwerks IQ kaum in Verbindung gebracht ist unter dem Namen „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels – InFlaS“) eine eigenständige Initiative der BA, in der mit spezifischem Mitteleinsatz (mit bundesweit 30.000 Maßnahmen-Eintritten 2010 und einem Budget von 250 Mio €) an die Initiative zur Förderung Geringqualifizierter aus dem Jahr 2009 angeknüpft wird. Förderfähig sind

Arbeitslose (vorrangig Leistungsempfänger) und von Arbeitslosigkeit unmittelbar bedrohte Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung sowie Ungelernte (mind. 4 Jahre berufsfremde Tätigkeit) bei denen eine erfolgreiche Maßnahmeteilnahme und nachhaltige Integration erwartet werden kann.

Dabei gehören hochwertige, abschlussorientierte Qualifizierungen zu den wesentlichen Leistungen. Denn gefördert werden soll das Erreichen von Qualifizierungszielen vorrangig mit Abschlüssen, für die ein regionaler Bedarf erkennbar ist. Dazu tragen folgende Maßnahmearten bei:

- Umschulungen, vorrangig im Betrieb
- Vorbereitungsmaßnahmen auf die Externenprüfung (nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung)
- Zertifizierte Teilqualifikationen (anrechenbar auf geregelte Berufsbilder).

In der Zusammenarbeit zwischen den operativen oder auch strategischen Partnern von IQ-Projekten und regionalen Netzwerken (bisher Kompetenzzentren), aber auch der BA-Zentrale sollten die Chancen genutzt werden, die sich aus dieser Initiative auch für Migranten/innen ergeben, die die Teilnahmekriterien erfüllen. In der Formulierung „bei denen eine erfolgreiche Maßnahmeteilnahme und nachhaltige Integration erwartet werden kann“ verbirgt sich aber eine hohe Zugangshürde für Migranten/innen: Werden ihnen die für erfolgreiche Teilnahme an einer abschlussorientierten Maßnahme erwarteten bildungssprachlichen und berufsbezogenen Deutschkenntnisse nicht zugetraut, erhalten sie von den Ansprechpartnern und Fallmanagern auch keine Bildungsgutscheine. Es wird also nur dann gelingen, einen angemessenen Prozentsatz von Migranten/innen an den Angeboten dieser Initiative zu beteiligen, wenn potenzielle Teilnehmer zuvor ihre berufsbezogenen Deutschkenntnisse systematisch aufbauen können – oder wenn die InFLAS-Maßnahmen selbst einen Strang „integrierter Sprachförderung“ in ihr Curriculum aufnehmen.

Die IQ-Projekte, die sich mit dem Thema *betrieblicher* Weiterbildung beschäftigt haben (vor allem aus dem Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, aber auch bei NOBI), haben 2009 im Zusammenhang mit der Kurzarbeiter-Qualifizierung, aber auch 2010 daran

²⁶ Sofern diese Option sorgfältig bedient wird, müsste sich mit Zeitverzögerung die Quote der als unqualifiziert ausgewiesenen ausländischen bzw. der Arbeitslosen mit Migrationshintergrund deutlich vermindern. Nur 20% der 2,8 Mio Zugewanderten (3,1 Mio nach Daten der europäischen Arbeitskraft-Stichprobe Labour Force Survey) mit beruflichen Abschlüssen aus dem Ausland haben einen Antrag auf Anerkennung gestellt: Institut der deutschen Wirtschaft/IFOK 2010, 6).

gearbeitet, das Programm WeGebAU zur Weiterbildung Geringqualifizierter und Älterer in Unternehmen für die Teilnahme von Migranten/innen zu erschließen. Das Programm läuft auch 2011 noch weiter – und seine Offenheit für Migranten/innen rückblickend zu prüfen und prospektiv sicherzustellen wäre ein weiterer Inhalt zielorientierter Praxiskooperation zwischen Projekten aus dem Netzwerk IQ bzw. dessen Steuerungsebene und den Arbeitsagenturen in den Regionen bzw. der BA-Zentrale (bzw., für das Monitoring der Migranten-Beteiligung am Programm, mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung – iab – der BA).

Inzwischen liegt offenbar ein Beschluss vor, in der BA-Zentrale eine Arbeitseinheit mit Querschnitts-Zuständigkeit für das Thema Migration/Integration zu schaffen. Sie soll eng an die für operationelle Strategien und Programme zuständigen Strukturen und Personen angebunden werden. Damit bekäme auch die bisher ohne organisationale Verankerung gebliebene Diversity-Strategie personelle „Zähne und Klauen“ für eine praktisch greifbare Umsetzung. Die Einbindung der BA in die Steuerung des Netzwerks IQ und umgekehrt dessen Chancen, Handlungskonzepte in die Umsetzungsstrategien der BA und der Grundsicherungsträger „top down“ einzuspeisen, dürften sich dadurch in der neuen Förderperiode verbessern.

Immerhin haben sich eine ganze Reihe von Sachgebieten in der BA-Zentrale ausführlich mit dem Positionspapier des Netzwerks IQ vom Oktober 2009 „Pakt für Integration und Arbeitsmarkt“ beschäftigt und dazu schriftliche Kurzstellungnahmen abgegeben. In einer ganzen Reihe von Punkten wurden dabei die Vorschläge und Forderungen des Netzwerks IQ für sachlich begründet und umsetzungsfähig oder zumindest prüfungsbedürftig befunden. An einigen Punkten – vor allem beim Strategiekonzept „Qualifizierung im sozialen Nahraum“ – wurde aber auch deutlicher Dissens formuliert: Konzepte der Sozialraumorientierung lägen außerhalb des gesetzlichen Auftrags der Arbeitsmarktpolitik²⁷. Ein unüberbrückter Dissens gilt weiter für die Frage, ob zielgruppenspezifische Konzepte und Strategien entwickelt und umgesetzt werden sollen. Die Verankerung eines migrantenbezogenen Zielgruppen-Monitoring im Controlling-System und den SGB-II-Kennzahlen war so detailliert kein Punkt im IQ-Positionspapier, der Punkt wurde deshalb auch von den BA-Sachgebieten nicht kommentiert.

Im Anschluss an die Auseinandersetzung der Fachteams in der Zentrale der BA mit dem Positionspapier des Netzwerks IQ fand am 28.5.2010 dort das dritte integrationspolitische Fachgespräch des Netzwerks IQ statt. Es wurde vom Vorstand Grundsicherung, Heinrich Alt, eröffnet und hatte im Kern „Strategie-Präsentationen“ aus den Handlungsfeldern des Netzwerks zum Thema. Es kam zu sachlich geführten Diskussionen an einer Reihe von Einzelpunkten – und zu Verabredungen über die ziel- und praxisorientierte Weiterführung der bei diesem Anlass geknüpften Kontakte. Eine Bilanz zu den bisherigen Ergebnissen

²⁷ ARGEn, die sich auf diesem Feld engagieren, sehen dagegen in einer stadtteilorientierten Strategie einen wesentlichen Ansatzpunkt, um zu größeren Erfolgen bei der Integration von SGB-II-Kunden/innen zu kommen. Vgl. dazu am Beispiel des Stadtteils Gaarden (im Programm Soziale Stadt, dessen nichtinvestive Bundesfördermittel soeben im Zuge der Haushaltsverabschiedung im Bundestag offenbar weitgehend gestrichen wurden) im Kieler Norden: Stremlau/Stöcken 2009

der Verabredungen und Kontakte sollte zu Beginn des Jahres 2011 als Ausgangspunkt für die weitere Kommunikation und Kooperation zwischen dem Netzwerk IQ und der BA von der Koordination in Abstimmung mit den Kompetenzzentren bzw. Facharbeitskreis-Leitungen gezogen werden.

1.2.3 Die Bilanz- und Perspektivveranstaltungen IQ vor Ort im November 2010/ Dresdner Bilanz „8-9-10“

Nicht als Schlusspunkt der bisherigen Arbeit, sondern als Auftakt für und Ausblick auf die Aufgaben und Arbeitsansätze des Netzwerks IQ waren die vier Veranstaltungen angelegt, die unter dem gemeinsamen Titel „IQ vor Ort“ im Norden (Hamburg), „Osten“ (Berlin), Westen (Dortmund) und Süden (München) in einem zu großen Teilen gleichartigen Format stattfanden: Sie wurden gerahmt von einem Infomarkt, der, wie schon in allerdings deutlich größerem Umfang bei der saarländischen Messe „IMMIGRA“, die im Netzwerk entwickelte Prozesskette zum Gliederungsprinzip bei der Aufstellung der Infostände machte. Die einzelnen Projekte und Träger ordneten sich dabei den einzelnen Stufen der Prozesskette zu. Dieses Prinzip hatte auch schon den Infomarkt am Rand des Netzwerktreffens im Juni 2010 in Berlin bestimmt, wo allerdings die Resonanz der Mitarbeiter aus den Netzwerk-Projekten schwächer ausfiel als bei der IMMIGRA und den vor-Ort-Veranstaltungen, deren Besucher/innen das Prozessketten-Konzept noch nicht kannten. Z.T. hatten die Besucher/innen auch Schwierigkeiten damit, dessen Sinn und Ziel zu verstehen. Abgesehen vom Infomarkt hatte jede der Vor-Ort-Veranstaltungen einen eigenen thematischen Schwerpunkt, der in Plenarvorträgen mit meist wenig Zeit für Nachfragen, geschweige denn Diskussionen bearbeitet wurde. Vertiefende Workshops litten an demselben Problem: Zu kurze Zeit für Nachfragen, Vertiefungen und Diskussion nach den Inputs.

Was die Beteiligung und Resonanz auf die Veranstaltungen anging (bei dreien mit deutlich über 150, bei einer mit ca. 90 Anmeldungen), wurden sie von allen Veranstaltern als Erfolg beurteilt. Besonders positiv wurde registriert, dass eine größere Anzahl von Teilnehmern/innen erreicht werden konnte, die noch nie persönlich mit dem Netzwerk IQ zu tun hatten und die sich – vor allem als Mitarbeiter/innen von ARGEn mit einer oft neu übertragenen Zuständigkeit für „Migrationsthemen“ – Praxishilfen für ihre eigene Arbeit versprochen. Insofern dienten die Veranstaltungen in allen vier Himmelsrichtungen zur Verbreiterung des Netzwerks und bereiteten damit auch die Phase vor, in der die Regionalisierung mit einer neuen Konzentration auf die regionale Ebene der Arbeit im Zentrum der Netzwerkarbeit steht – ab Juli 2011.

Außerhalb dieser einheitlich formatierten Reihe von Veranstaltungen führte das Kompetenzzentrum InBeZ gemeinsam mit dem sächsischen Vor-Ort-Projekt von EXIS Europa e.V. und mit Unterstützung des Koordinierungsprojekts KPIQ am 8. September 2010 in Dresden unter dem Titel „8-9-10“ eine Veranstaltung ähnlicher Größenordnung mit ähnlicher Zielrichtung durch. Auch hier gelang es, zahlreiche Interessierte aus vielen verschiedenen Einrichtungen und Projekten, zumal aus ARGEn und von kommunalen

Integrationsstellen, zu versammeln, die zum großen Teil daran interessiert waren, praktische Impulse und Hilfestellungen für ihre Arbeit zu gewinnen. Besonders profiliert war hier das Thema Anerkennung, wozu EXIS die von ihm mit InBeZ-Partnern durchgeführte Studie zur Anerkennungssituation in Sachsen – ANSA – und den auf deren Grundlage entwickelten Leitfaden zur Anerkennung vorstellte. Mit der öffentlich sichtbaren Einbindung von Vertretern/innen des BAMF und der sächsischen Landesregierung war ein deutlicher Schritt in Richtung auf den Aufbau landesweiter Strukturen zur Verbesserung der Anerkennungssituation getan. Die Vortrags- und Arbeitshemen waren im übrigen auf die Anwendungsinteressen der Teilnehmer/innen zugeschnitten. Der Erfolg der Veranstaltung und ihres Formats bemisst sich auch daran, dass aus ihr viele neue Anfragen und Kontakte mit z.T. unmittelbar umsetzungsbezogenen Inhalten folgten.

1.2.4 Die integrationspolitischen Fachgespräche 1 und 2/Querverbindungen zu weiteren Bundesressorts jenseits des BMAS

Dem Fachgespräch mit Vertretern/innen der BA-Zentrale waren in Bezug auf die IQ-Präsentationen ähnlich orchestrierte Termine a) mit Vertreter/innen anderer Fachreferate und Abteilungen des BMAS und b) anderer Bundesressorts (zumal dem bmbf) vorausgegangen. Dort kam es zwar weniger zu konkreten strategie- und instrumentenbezogenen Diskussionen; aber die Netzwerk-Sprecher/innen konnten – z.T. erstmals – „live“ Brücken und Verbindungen zu Vertreter/innen anderer BMAS-Referate bzw. -abteilungen und anderer Ministerien herstellen (so war z.B. beim BMAS-Termin eine für den Bundes-ESF-zuständige Referentin anwesend).

Querverbindungen zu anderen Ressorts und von ihnen geförderten Programmen haben sich in verschiedenen Arbeitsfeldern ergeben. So bestehen erhebliche Schnittmengen zwischen den Themen von IQ-Facharbeitskreisen und Projekten und der Förderlinie 2 im bmbf-Programm „Perspektive Berufsabschluss“ („abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“) – z.B. mit dem Dossier „Nach- und Anpassungsqualifizierung“ im Facharbeitskreis Qualifizierung und über das im Facharbeitskreis Kompetenzfeststellung bearbeitete Thema „Anpassungsqualifizierung/fachliche Kompetenzfeststellungsverfahren“. Die Überschneidung drückt sich auch darin aus, dass einer der regionalen Netzwerkknotten im bmbf-Programm, die Berliner Serviceagentur Nachqualifizierung, die ausdrücklich den Schwerpunkt auf Migranten/innen als Zielgruppe legt, von einem Träger, der Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen – GFBM – Berlin, mit deutlicher personeller Überlappung mit dem KUMULUS-PLUS-Projekt zur Kompetenzfeststellung rund um das Instrument „Kompass plus“ betrieben wird. Weitere IQ-Transferprojekte bzw. Vertreter/innen von Facharbeitskreisen haben an bundesweiten Fachveranstaltungen des Programms, z.T. mit eigenen Beiträgen (z.B. zur Kompetenzfeststellung) teilgenommen; umgekehrt nahm eine Mitarbeiterin der wissenschaftlichen Begleitung des Programms an einer Sitzung des Facharbeitskreises Kompetenzfeststellung teil – und es gab zu verschiedenen Anlässen immer wieder unkomplizierten Informationsaustausch.

Zu einer weiteren – über das BMAS vermittelten – Kooperationslinie mit dem bmbf kam es bei der Formulierung von Strukturvorschlägen für die Umsetzung des künftigen Anerkennungsgesetzes durch eine ad-hoc-Arbeitsgruppe des Netzwerks IQ. In ihr arbeiteten neben der Netzwerkkoordination Mitarbeiter/innen von Projekten aus verschiedenen Kompetenzzentren mit, die sich thematisch bereits mit Anerkennungsfragen beschäftigt hatten. Das Arbeitsergebnis dieser ad-hoc-Gruppe, in der auch die für das Netzwerk IQ zuständige Referatsleiterin aus dem BMAS phasenweise intensiv mitgearbeitet hat, ist bei den bmbf-Ansprechpersonen als Sammlung wertvoller Anregungen für die Gesetzesformulierung und für Überlegungen zu dessen Umsetzung gewertet worden.

Bei einem Workshop am 2.11.2010 in BMAS über den Strategieansatz „Qualifizierung im sozialen Nahraum“, der von der entsprechenden Arbeitsgruppe im Facharbeitskreis Qualifizierung gestaltet wurde, waren neben Vertreter/innen aus dem Ministerium für Bauen, Verkehr und Städtebau (verantwortlich für das Programm Soziale Stadt und das damit verbundene Programm „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier“) auch das BMFSFJ – wo derzeit ein neues Referat mit dem Arbeitstitel „Familien und Migration“ aufgebaut wird – und „indirekt“ mit dem Projektträger DLR für das Programm „Lernen vor Ort“ auch der Zuständigkeitsbereich des bmbf vertreten.

Die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen ist kein enges arbeitsmarktpolitisches Fachziel und -thema, sondern sie kann nur in enger Verknüpfung mit anderen fachlichen Politiklinien als Querschnittsthema erfolgreich vorangebracht werden. Deshalb sind programm- und praxiswirksame Querbezüge zu anderen Politikbereichen für Erfolge des Netzwerks IQ unerlässlich. Der Querschnittscharakter des IQ-Auftrags war bisher vor allem in der Steuerungsgruppe durch die Beteiligung eines – dorthin von der BA abgestellten – Mitarbeiters der Bundesbeauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration sichtbar. Im Lauf des hier betrachteten Jahres 2010 sind in Richtung einer weiteren Öffnung der Verbindungslinien über den Ressortbereich des BMAS hinaus eine ganze Reihe weiterer Schritte gegangen und neue Kooperationslinien eröffnet worden.

Auf der Ebene der Kompetenzzentren und Transferprojekte sind solche Querverbindungen und Kooperationslinien jenseits der fachlich für Arbeitsmarktpolitik zuständigen Stellen in vielen Richtungen in ständiger Weiterentwicklung begriffen und jedenfalls fest etablierte Praxis. Sie betreffen nicht nur die kommunalen bzw. Landesbeauftragten für Migration und Integration, sondern auch z.B. Referate/Dezernate/Senatsverwaltungen mit Zuständigkeiten für Wirtschaft und Weiterbildung, für Bildung, für Soziales, für Stadtentwicklung, für Kultur, daneben auch Akteure aus der Wissenschaft – und neben vielen Migrantenorganisationen auch andere zivilgesellschaftliche Akteure wie Bildungsträger und Wohlfahrtsverbände z.B. als Träger von Integrationskursen, -projekten und der Migrationsberatungsdienste. Schließlich bestehen praktisch überall, wenn auch noch stark entwicklungsbedürftig, oft veranstaltungs- und dialogbezogene, seltener praxiswirksame Verbindungen und Kooperationen mit den entscheidenden Partnern für die Einstellung und Beschäftigung von Migranten: Arbeitgebern aus allen Wirtschaftssektoren bzw. ihre Verbände und Kammern.

Evaluation im Netzwerk IQ – das Handlungsfeld Beratung

Für einen Erfolg bei der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen werden auch auf Bundesebene solche „Netzwerk-Wurzelwerke“, die gerade nicht nur als formelle „interministerielle Arbeitsgruppen“ zu denken sind, zwischen Akteuren aus vielen verschiedenen „Himmelsrichtungen“ mit je bundesweiter Zuständigkeit dringend gebraucht. Auf dieser Ebene die Netzwerkarbeit in den Regionen und Handlungsfeldern mit bundesweiter Ausstrahlung einerseits zu spiegeln, sie andererseits auch durch stabile fachliche Arbeitsbündnisse abzusichern und ihre Entwicklung zu fördern: Das ist ein die Netzwerkarbeit „an der Basis“/in den Regionen flankierender Entwicklungsprozess, der bisher (und das gilt weitgehend für alle politisch geförderten und damit auch politischer Steuerung zugänglichen, aber auch ausgesetzten Fach-Netzwerke) im Schatten der Aufmerksamkeit lag. In der kommenden Förderperiode stehen die Chancen gut, dass sich das zumindest graduell ändert.

2 Das Handlungsfeld Beratung im Netzwerk IQ – Umfeldentwicklungen und Impulse

2.1 Bedeutung und Auswirkung der Wirtschaftsentwicklung für das HF

Die positive Konjunktorentwicklung 2010 – 3,7 % Wachstum übers Jahr - widersprach allen durch die Dramatik im Krisenjahr 2009 negativ gefärbten Erwartungen. Der Arbeitsmarkt ist dieser positiven Entwicklung mit vielfältigen regionalen Variationen, aber einheitlichem Trend gefolgt. Die Prognosen für die Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt 2011 sind unterschiedlich und noch vage. U.a. aufgrund der europaweiten Sparpolitik, der Verunsicherung von Investoren wegen der noch nicht ausgestandenen Eurokrise, aber auch verlangsamtem Wachstum in China wird allerdings deutschlandweit mit einem niedrigeren Wachstum für 2011 gerechnet.

In Mecklenburg-Vorpommern (MV) – einer strukturschwachen Region mit einem geringen Anteil an Industrie – hat sich die Wirtschaftskrise abgesehen von den Werften in Wismar und Warnemünde kaum ausgewirkt: Der Fachkräftemangel bedingt durch die weiterhin unverminderte Abwanderung junger qualifizierter Menschen und die damit einhergehende Alterung der Gesellschaft hat eher noch zugenommen. Hier entstehen konzeptionelle Überlegungen, wie die Nähe zu Polen strukturfördernd durch den Austausch mit dem Nachbarland und den Zuzug von Fachkräften genutzt werden könnte. Sie konkretisieren sich z.B. in der Planung eines gemeinsamen Ausbildungsgangs zur Pflegekraft, wobei der Abschluss in beiden Ländern anerkannt werden soll. Eine neue Entwicklung ist der Zuzug von polnischen Arbeitnehmern und Gründern in die Grenzregion – zum Teil sind diese in der Stettiner Region tätig, z.T. als Kleinunternehmer im östlichen MV.

Auch Berlin mit seinem nur noch niedrigen Beschäftigtenanteil im produzierenden Gewerbe und einer starken Dominanz von Verwaltungen und des Dienstleistungssektors einschließlich einer wachsenden Tourismus-Industrie – Berlin ist europaweit inzwischen die Stadt, die von Touristen nach London und Paris am meisten besucht wird²⁸ - ist von der Wirtschaftskrise eher schwach betroffen gewesen.

Im Einzugsgebiet des Transferprojekts in Lünen (Kreis Unna, Hamm, Bergkamen) war traditionsgemäß der Arbeiteranteil sehr hoch, vor allem der Bergarbeiter. Allerdings brechen jetzt auch durch die Wirtschaftskrise verstärkt Erwerbsmöglichkeiten im geringqualifizierten Bereich in anderen Branchen weg, wo auch eine ganze Reihe der Migranten/innen aus der ersten Einwanderungsgeneration, die im ungelerten Bereichen tätig waren, untergekommen waren.

Auf die Beratungstätigkeit haben die Entwicklungen globaler Rahmendaten von Wirtschaft und Arbeitsmarkt nur einen schwer greifbaren Einfluss. Auch bei günstiger Konjunktur sind

²⁸ Wirtschaftsfaktor Tourismus Berlin, Stand vom Dezember 2009, Hrg: Berlin Tourismus Marketing GmbH.

Hürden wie fehlende Anerkennung bzw. unzureichende Informationen in der Arbeitsverwaltung, Unklarheit über die erforderlichen Sprachkenntnisse für den jeweiligen Beruf wiederkehrende Themen in der Beratung. Beobachtet wird auch eine „Beweislast“ der Migranten/innen, die sich in der Notwendigkeit zeigt, bessere Leistungen und Qualifikationen zu erzielen, um gleichermaßen auf dem deutschen Arbeitsmarkt als Arbeitskraft ausgewählt zu werden. Anders sieht es in Bereichen aus, wo ein eklatanter Fachkräftemangel herrscht wie im Pflegebereich oder in sehr spezifizierten Gebieten im technischen Bereich oder bei Stellenprofile, die explizit Kenntnisse aus einem bestimmten Herkunftsland bzw. einer Herkunftsregion verlangen. Und generell gilt: Einzelne Projekte mit zukunftsweisenden Konzepten und gelungenen Kooperationsstrukturen, d.h. mit erfolgreich umgesetzten Prozessketten zur beruflichen Integration mit den relevanten Arbeitsmarktakteuren verzeichnen neben ihren sozialintegrativen Leistungen hohe Vermittlungsquoten.

2.2 Entwicklungen in der Integrationspolitik mit Auswirkungen auf das Handlungsfeld Beratung

In Berlin hat der Senat den Entwurf zum neuen Integrationsgesetz mit einem stark partizipatorischen Ansatz vorgelegt, das am 9.12.2010 im Abgeordnetenhaus verabschiedet wurde. Zentrale Punkte darin sind die gesetzliche Verankerung des Prinzips der interkulturellen Öffnung der Verwaltung und der sozialen Dienste und die gleichberechtigte Teilhabe von Migranten/innen. So wird festgeschrieben, dass bei Ausschreibungen darauf hinzuweisen ist, „dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungs voraussetzungen erfüllen, ausdrücklich erwünscht sind“ (§4 Abs. 4).²⁹ Zu den im Gesetz ausdrücklich genannten Aufgaben des/der Beauftragten des Senats für Migration/Integration gehört die Konzept- und Strategieentwicklung zum „Abbau von Integrationshemmnissen und struktureller Benachteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund“ (Erläuterung zu §5, Abs. 2). Als zu dieser Aufgabe zugehörig wird auch die Unterstützung von Migrantinnen und Migranten durch Beratungsangebote genannt.

In Mecklenburg Vorpommern steht die Abstimmung über die Fortschreibung des Landesintegrationskonzepts im Landtag an. Dem ging ein intensiver Beteiligungsprozess voraus, bei dem alle relevanten Verbände, Arbeitskreise, die Integrationsfachdienste Migration (IFDM) und der Flüchtlingsrat von MV gebeten wurden, Stellung zum Entwurf des Ministeriums für Soziales und Gesundheit zu beziehen und Anregungen zu geben. Auch wurden verschiedene Arbeitsgruppen gebildet, ebenfalls mit dem Auftrag, Empfehlungen zu formulieren. Die drei Integrationsfachdienste Migration als Schaltstelle für Migrations- und Integrationsfragen mit einem breiten Beratungs- und Qualifizierungsangebot sind jetzt als Regelangebot im Landeshaushalt ausgewiesen. Darüber hinaus plant das Land MV, die

²⁹ Dem Ziel der Erhöhung des Anteils von Migranten/innen an den Auszubildenden im öffentlichen Dienst diente bereits die Kampagne „Berlin braucht Dich“. Sie startete im Mai 2006 und hat bereits in den ersten beiden Jahren mit einer Erhöhung des Migrantenanteils an den Auszubildenden von 8,7 auf 14,3% greifbare Ergebnisse erzielt. (BQN-Newsletter 5/2009: Integration durch Ausbildung – der öffentliche Dienst macht ernst, 2. Internet: http://www.bqn-berlin.de/pdf/BQN_Berlin_Newsletter_5_2009.pdf

Zielgruppendefinition für arbeitsmarktpolitische Instrumente auf alle Menschen mit Arbeitsmarktzugang zu erweitern. Damit sind auch Flüchtlinge mit Arbeitsmarktzugangsberechtigung eingeschlossen.

2.3 Kontakte zu Wirtschaft und Arbeitgebern

Der direkte Kontakt zu Akteuren der Wirtschaft und Arbeitgebern war als eigener Arbeitsstrang im gesamten Netzwerk IQ eher unterbelichtet. Zwar gibt es einzelne Projekte und Träger, die eine intensive und enge Kooperation mit Unternehmen und Arbeitgebern pflegen, doch wurde das Augenmerk des Netzwerks als Ganzes nicht oder zumindest nicht im ausreichenden Maße auf diese Zusammenarbeitsstrukturen gelegt und als Transfergegenstand genutzt.

Eine dieser Arbeitslinien besteht in einer direkten Ansprache von Unternehmen im Rahmen der Projektarbeit: das heißt, die Mitarbeiter/innen des Projekts nehmen direkt Kontakt mit Unternehmen auf und akquirieren gezielt Praktikaplätze, die dem Qualifikationsprofil und den Berufserfahrungen des/der Ratsuchenden entsprechen. Dem gehen intensive Gespräche mit den Ratsuchenden voraus, um deren Berufsvorstellungen und -perspektiven zu präzisieren. Diese Strategie wird systematisch z.B. von LIFE e.V. und vom multikulturellen Forum Lünen (MkF) verfolgt und mündete auch schon in eine ansehnliche Quote von Vermittlungen in unbefristete nicht geförderte Arbeitsverhältnisse. Dies funktioniert vor allem dann, wenn bereits bestehende Netzwerke und Kooperationen mit Unternehmen etabliert wurden. In diesem Kontext organisiert das MkF regelmäßig Netzwerktreffen (Dialogforen) mit Unternehmen, auf denen relevante Themen zur Arbeitsmarktintegration diskutiert werden. Eine von KUMULUS-PLUS und vor allem vom Teilprojekt „Personal- und Arbeitsplatzmanagement“ organisierte, ähnlich angelegte gut besuchte Veranstaltung mit Unternehmern/innen³⁰ im Abgeordnetenhaus des Berliner Senat im Jahr 2007 wurde, obwohl die Notwendigkeit dazu gesehen wurde, in der zweiten Förderphase nicht noch einmal aufgegriffen, da kein Personal dafür freigestellt werden konnte.

Ein weiterer Strategiebaustein zur Öffnung von Unternehmen für die Potenziale von Migranten/innen ist die Ausschreibung eines interkulturellen Wirtschaftspreises durch das MkF, der jährlich verliehen und durch eine breit angelegte Öffentlichkeitsarbeit begleitet wird. Inzwischen besteht eine große Nachfrage nach einer Teilnahme an dieser Ausschreibung, da dies als gute Möglichkeit für eine Imagepflege von Unternehmen erkannt wurde.

Im Netzwerk IQ wird auch eine Arbeitslinie zur Beratung von Betrieben verfolgt. Hier beraten Mitarbeiter/innen des Transferprojekts Personal- und Arbeitsmarktmanagement Betriebe zu allen personalwirtschaftlichen Fragen (wie z.B. zu möglichen Förderungen bei einer Vergrößerung des Mitarbeiterstabes eines Betriebs). Gleichzeitig führen die Berater/innen Gespräche mit potenziellen Bewerber/innen für ein offenes Stellenangebot. In diesen Gesprächen wird im Vorfeld eruiert, ob die Stelle den Vorstellungen des/der

³⁰ An dieser Veranstaltung nahmen über 100 KMU teil.

Ratsuchenden bzw. ihr Profil den Anforderungen des jeweiligen Betriebs entspricht (Matching). Dies erspart den Betrieben ein langwieriges Auswahlverfahren unter einer Vielzahl an Bewerber/innen, den Ratsuchenden ermöglicht das wiederum, gezielt Bewerbungen dort zu platzieren, wo die Erfolgsaussichten durch ein passendes Profil hoch sind.

Solche Kooperationsbezüge zu Unternehmen erwiesen sich dann als erfolgreich, wenn die Mitarbeiter/innen in den Projekten bereits auf eine grundlegende Vorarbeit aufbauen konnten oder wenn die zuständigen Personen bereits aus anderen Zusammenhängen Erfahrungen aus Kooperationen mit Unternehmen bzw. Akteuren aus der Wirtschaft allgemein mitbrachten. Eine solche Arbeitslinie muss also mit angemessenen personellen und zeitlichen Kapazitäten unterlegt sein; nicht jede Beratungskraft bringt das Interesse, den Biss und das Einfühlungsvermögen mit, sich auf die Interessen und Sichtweisen von Kleinunternehmen oder Personalleuten einzustellen.

2.4 Auswirkungen der Wirkungsforschung auf das HF Beratung

In der im Auftrag des Arbeitsministeriums durchgeführten Analyse der Auswirkungen des SGB II auf Menschen mit Migrationshintergrund wurde vor allem angemahnt, dass die Organisationskulturen der Grundsicherungsträger sich auf den großen – in Großstadt-Jobcentern bis zu 60% betragenden – Anteil an Migrantinnen und Migranten an den SGBII-Kundinnen und Kunden noch kaum eingestellt hätten. Ein in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit (BA) vorliegendes Konzept zum Diversity Management war in den Jobcentern vor Ort kaum bekannt oder es hatte keine Umsetzungsspuren hinterlassen. Insbesondere fehlte eine handfeste Implementation von Daten zu Migrantinnen und Migranten in den Controllingsystemen.

Dennoch war beim Thema „Migrantinnen und Migranten als Kundengruppe“ bei der BA und hier speziell in Bezug auf das Handlungsfeld Beratung im Jahr 2010 ein zunehmendes Handlungsinteresse (vor dem Hintergrund zunehmenden Handlungsdrucks) zu verzeichnen. So richtete eine Vertreterin der BA das Anliegen an den Facharbeitskreis (FAK) Beratung, Qualitätsmerkmale für eine migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung zu entwickeln. Eine Mitarbeiterin der BA war seit Sommer 2009 aus der Abteilung SWA (Strategie-Weiterbildung-Arbeitsmarkt) ständiges Mitglied des FAK Beratung und stellte die Verbindung zu den relevanten Abteilungen der BA her. Geplant ist auch, die im FAK erstellte Sammlung von Beratungsfällen als Hintergrundmaterial der „Beratungskonzeption“ beizufügen, an der derzeit im Zuge einer Neu-Profilierung des mit den arbeitsmarktpolitischen Reformen unter der Losung „Vermittlung zuerst“ ins fachliche Hintertreffen geratenen Beratungsangebots der Arbeitsagenturen gearbeitet wird. Diese Falldarstellungen machen auf die „Stolpersteine“ aufmerksam, mit denen es Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte bei der Unterstützung von Migrantinnen und Migranten auf ihrem Weg in existenzsichernde Erwerbsarbeit zu tun bekommen.

Zu den erstellten Qualitätsmerkmalen wurde von den zuständigen Fachstellen der BA eine interne Bewertung verfasst, die zum einen die Haltung der BA bekräftigt, nämlich

dass die migrationsspezifischen Aspekte von Beratung mit dem Konzept der individuell ausgerichteten Beratung abgedeckt sind und es von daher keiner Zielgruppenspezifika bedarf. Gleichzeitig bestätigt die Stellungnahme aber die Bedeutung der Migrationsspezifika und meint, dass „über eine Ergänzung/Verstärkung sicherlich nachgedacht werden könnte“. Auch den in den Qualitätsmerkmalen (QM) dargestellten Anforderungen an die fachliche und soziale Kompetenz von Beratungsfachkräften, die hinsichtlich einer migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung formuliert wurden, stimmt die Stellungnahme zu und bestätigt den Standpunkt, dass diese für ALLE Beratenden (bei den Arbeitsagenturen) bereits gelten. Die Stärkung migrationssensibler Beratungs- und Vermittlungskompetenz war auch bereits als Ziel der Gemeinsamen Initiative des BMAS, der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung formuliert worden – mit den drei Bausteinen

- Anerkennungsberatung
- Neues Beratungskonzept
- Qualifizierung der Mitarbeitenden³¹.

Inwieweit sich all diese Aktivitäten in einer erhöhten Beratungsqualität bzw. einer Auslagerung von Beratung bei migrationsspezifischem Beratungsbedarf an kompetente Beratungseinrichtungen/stellen niederschlagen wird, kann erst in fokussierten Nachuntersuchungen wie z.B. in regionalen/lokalen Fallstudien³² überprüft werden.

2.5 Das Handlungsfeld und die Instrumentenreform von SGB II und III

Auch und gerade von ARGE-Mitarbeiter/innen werden häufig die Auswirkungen der 2008 zunächst massiv verengten Auslegung durch den Bundesrechnungshof und BMAS, dann der Streichung des §16, SGB II „sonstige weitere Leistungen“ angesprochen: dieser Passus bot den Arbeitsmarktdienstleistern die Möglichkeit, in Kooperation mit Trägern, die aus einer Bedarfsanalyse auf Grundlage ihrer Arbeit mit den Zielgruppen heraus Vorschläge für eine Neukonzeption einbrachten, neue Projekte zu entwickeln. Der Vorteil war, dass diese Projekte direkt von den Trägern umgesetzt werden konnten, die an der Entwicklung beteiligt waren und die Bedarfsanalyse erstellt hatten. Die Projektentwicklung und Umsetzung konnte relativ unbürokratisch zeitnah erreicht werden, während dies heute nur über Ausschreibungen möglich ist – und es keine Sicherheit bei den „Projekterfindern“ in den Jobcentern und bei den Trägern darüber gibt, ob die mitgedachte Leistungsqualität und das fachliche Engagement der Träger wirklich zum Zuge kommen.

³¹ Vgl. die Übersicht über die Programmelemente der gemeinsamen Initiative bei Fassmann u.a. 2010, 11

³² Die Methode „Fallstudie“ spielt in der Wirkungsforschung zu den Auswirkungen des SGBII auf Migranten eine wichtige Rolle. Vgl. auch den Endbericht zur Evaluation des Programms „Ganzheitliches Integrationscoaching – GINCO“ im Rahmen der gemeinsamen Initiative: Fassmann u.a. 2010 mit Standortuntersuchungen an 4 von 14 Programmstandorten.

Die Bedeutung des Themas Anerkennung ausländischer Abschlüsse für das Handlungsfeld Beratung

Im Handlungsfeld Beratung spielt das Thema Anerkennung ausländischer Abschlüsse eine große Rolle, vor allem weil dieser Aspekt in der Beratung bisher nicht immer ausreichend berücksichtigt wird: Z.T. ist die Anerkennungsproblematik als Thema nicht ausreichend präsent, z.T. fehlt das notwendige Detailwissen, um Ratsuchende adäquat zu diesem sehr komplexen Thema zu beraten bzw. an Beratungsstellen weiterzuleiten, die genau dieses leisten können. Den Mitarbeiter/innen vor allem in den Grundsicherungsstellen fehlt in der Regel die Zeit, um sich mit der Frage der Anerkennung ausländischer Abschlüsse intensiver auseinanderzusetzen. Es besteht – bisher – auch keine Pflicht, sich zu diesem Thema fortzubilden, sondern es wird vorausgesetzt, dass die Mitarbeiter/innen mit dem Thema Anerkennung adäquat umgehen. Das an einer Reihe von Standorten gebündelte „Hintergrund“-Beratungsangebot der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der BA für Mitarbeiter/innen (aber auch Kundinnen und Kunden) der Arbeitsagenturen und Grundsicherungsstellen kann diese Kompetenzdefizite nur allmählich mildern. Die Qualität der Auseinandersetzung mit dem Thema Anerkennung bzw. das Maß, in dem das abgefragt und adäquat weitergeleitet wird, schwankt von ARGE zu ARGE bzw. von Mitarbeiter/in zu Mitarbeiter/in. In der Praxis werden nach wie vor hochqualifizierte oder gut qualifizierte Ratsuchende in Hilfstätigkeiten vermittelt, auch weil dies der schnellere Weg in die Erwerbstätigkeit und damit aus dem Leistungsbezug heraus zu sein scheint – in den wenigsten Fällen ist dies allerdings von nachhaltiger Natur.

Zumindest besteht im IT-Erfassungssystem VerBIS der BA die Möglichkeit, auch nicht anerkannte Abschlüsse zumindest aufzunehmen. Vereinzelt gab es auch schon vor dem „Aufstieg“ des Themas Bemühungen, hier mehr Transparenz herzustellen: so entwickelte die Gleichstellungsbeauftragte der Agentur für Arbeit Berlin Nord einen ausführlichen Leitfaden zum Thema Anerkennung ausländischer Abschlüsse und stellte diesen auch in Vorträgen dar.

Im Netzwerk IQ leisten einige der Beratungsprojekte aus dem Netzwerk IQ Anerkennungsberatung, meist auf der Grundlage selbst erarbeiteter landesspezifischer Leitfäden. Das Transferprojekt Global Competences/Kompetenzzentrum/MigraNet bietet seit ca. einem Jahr Schulungen für die Beratungspraxis zur Anerkennung von ausländischen Abschlüssen an.³³ Darüber hinaus wird IQ-weit auf Vorträgen und Fortbildungen immer wieder auf die Brisanz und Bedeutung dieses Themas für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten hingewiesen – wie zum Beispiel auf der Fachveranstaltung „Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten beim Arbeitsmarktzugang“ des Transferprojekts access / Flüchtlingsrat Schleswig Holstein e.V. in Kooperation mit basis & woge in Kiel mit dem Integrationsbeauftragten und Vertretern der ARGE n und Agenturen. Dort wurde in der Diskussion zum Thema Diskriminierung im Bereich der Sozialgesetzbücher II und III

³³ Die Schulung beinhaltet die Module Grundlagen der Anerkennung, Anerkennungsverfahren, Informationsportale, Anerkennungsberatung, Fallbeispiele aus der Praxis sowie eine Auswertung. Siehe dazu Ankündigung bei Tür an Tür in Augsburg: <http://schulung.tuerantuer.de/>

auch der Aspekt der Diskriminierung bei der Nicht- oder erschwerten Anerkennung von Abschlüssen hervorgehoben. Anwesend waren bei dieser Tagung neben ARGEn und Agenturen vor allem Migrationsberatungsstellen, Bildungsträger und Migrantenorganisationen, die tagtäglich in ihrer Beratungspraxis mit dem Thema konfrontiert werden und schon seit langer Zeit auf einen Handlungsbedarf aufmerksam machen.

Allerdings ebnet eine Anerkennung nicht automatisch den Weg in den Arbeitsmarkt, selbst dort nicht, wo Fachkräfte dringend gebraucht werden.³⁴ Erfahrungen aus der Projektarbeit, in der intensive Begleitung nicht nur geringqualifizierter oder älterer Langzeitarbeitsloser, sondern auch hochqualifizierter Migranten/innen alltägliche Praxis ist, zeigen, dass trotz anerkannter Abschlüsse bei potenziellen Arbeitgebern oft allgemeine Vorbehalte gegenüber der Aussagekraft ausländischer Abschlüsse bestehen. Es bedarf deshalb oft persönlicher Fürsprache durch Projektmitarbeiter/innen, um solche Vorbehalte auszuräumen – und einer Möglichkeit, im Unternehmen die eigenen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Umgekehrt sind oft auch Arbeitgeber anzutreffen, die weniger Wert auf eine formelle Anerkennung des ausländischen Abschlusses als auf den Nachweis der exakten „Profilpassung“ von Bewerber/innen zu ihren sehr anspruchsvollen Arbeitsplatzbeschreibungen einschließlich fachbezogener Sprachkenntnisse legen. Das verdeutlicht die Fallgeschichte eines Elektrikers in Rostock, der sich jahrelang mit Hilfsarbeiten über Wasser hielt: In der Beratung bei migra e.V. erfuhr er erstmals etwas über die Möglichkeit der Anerkennung seines Abschlusses. Dennoch führte der Weg zur Stelle erst über das fachliche Kompetenzfeststellungsverfahren („Profiling“) im Betrieb selbst, weil die Anerkennung selbst noch keine Aussage macht, welche Fertigkeiten er tatsächlich hat – dieser Punkt gewinnt vor allem dann an Relevanz, wenn der erworbene Abschluss schon eine lange Zeit zurückliegt.

³⁴ Die Frage nach den Hürden beim Arbeitsmarktzugang trotz anerkanntem Abschluss war Thema der schon im Einleitungsabschnitt erwähnten Fachtagung „beyond Anerkennung“ von KUMULUS-PLUS, die am 12. Mai 2010 in Berlin stattfand.

3 Die Arbeit des Facharbeitskreises Beratung

Nach einer langen Anlaufzeit und einem Leitungswechsel im Sommer 2009 hat der FAK die Arbeit an drei Schwerpunktthemen aufgenommen.³⁵ Der Leitungswechsel war auch die Konsequenz aus einem Beschluss der IQ-Steuerungsrunde, die Funktionen der Kompetenzzentrumsleitung und der Facharbeitskreisleitung auch personell zu trennen. Wie sich im späteren Verlauf zeigte, hat sich diese neue Struktur im FAK Beratung bewährt.

Die Leitung des Facharbeitskreises wurde im Umfang einer halben Stelle ausgeführt und umfasste die Moderation, Vor- und Nachbereitung der Sitzungen, die Moderation der Unterarbeitsgruppen (UAG), die Zusammenführung der inhaltlich zusammenhängenden Produkte der UAG's sowie die Absprachen zur Einbindung externer Experten/innen und zu Transferadressaten der zu erstellenden Produkte. Dazu kam, dass die Aufgaben, die aufgrund struktureller und personeller Schwierigkeiten in den ersten zwei Jahren der laufenden Förderperiode liegengeblieben waren, im Laufe des letzten Jahres zu leisten waren. Es zeigte sich, dass die bereitgestellten zeitlichen Ressourcen bei weitem nicht ausreichten, um das ganze Spektrum an Anforderungen und auch Erwartungen des Auftraggebers abzudecken. Die anstehenden Arbeitslinien konnten von daher nur aufgrund des außerordentlichen Einsatzes und Engagements der Leitung, das weit über die angesetzten Ressourcen hinausging, bewältigt werden. Dabei wurden in einer straffen Arbeitsstruktur greifbare und weiterführende Ergebnisse erzielt und Produkte erstellt, aus denen sich weitere zentrale Arbeitslinien ergeben.

3.1 Arbeitsstruktur

Der Facharbeitskreis Beratung traf sich wie auch in den Vorjahren ca. alle zwei Monate für jeweils zwei Tage insgesamt fünf Mal im Jahr. Ende 2009 wurde der endgültige Arbeitsplan mit dem BMAS abgestimmt³⁶, und es wurden drei Unterarbeitsgruppen (UAG's) zu den folgenden Themen gebildet:

1. Entwicklung von Qualitätsmerkmalen und Indikatoren migrationsspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung
2. Entwicklung von Fortbildungsmodulen zur Förderung interkultureller Kompetenz (Zielgruppe: Beratungsfachkräfte)
3. Handlungsempfehlungen für die Umsetzung der Forderungen im IQ-Positionspapier zum Thema Beratung

³⁵ Die näheren Hintergründen sind im Zwischenbericht 2009 zur Arbeit im Handlungsfeld Beratung und im zugehörigen Facharbeitskreis Beratung ausführlich beschrieben. Dem Leitungswechsel ging eine Stellungnahme von anakonde voraus, in dem die wesentlichen Punkte zur Arbeitsstruktur und Organisation im FAK beschrieben sind. Die Stellungnahme war an die Mitglieder des FAK und das BMAS adressiert.

³⁶ Die ursprüngliche Idee, die Aufgaben einer Fachstelle Beratung zu konzipieren, wurde in diesem Zuge aus dem Arbeitsplan herausgenommen.

In den Sitzungen wurden im Plenum aktuelle Entwicklungen sowie Ergebnisse aus den UAG's vorgestellt und diskutiert sowie die Arbeit in den UAG's fortgeführt. Zwischen den FAK-Sitzungen fanden Treffen der UAG's mit den jeweiligen externen Experten statt. Die Ergebnisse aus diesen Treffen wurden darüber hinaus per Mail und in Telefonkonferenzen untereinander abgestimmt.

In jeder Arbeitsgruppe wurde eine Sprecherin als Ansprechpartnerin der UAG für die FAK-Leitung, für das Koordinierungsprojekt des Gesamtnetzwerks IQ – KPIQ – und anakonde benannt, die die Ergebnisse der jeweiligen Unterarbeitsgruppe im Facharbeitskreis vorstellte und auch nach außen kommunizierte wie beispielsweise bei den integrationspolitischen Gesprächen oder in interner Runde beim Auftraggeber/BMAS. So sprach die Projektleitung von migra e.V. (Rostock) bei einem der drei integrationspolitischen Gesprächen³⁷ zum Thema Vernetzung der Akteure und stellte als Good Practice-Beispiele einer gelungenen und transferfähigen Zusammenarbeit zwischen den Projektträgern und den Agenturen für Arbeit bzw. den Grundsicherungsstellen das Programm „Integration durch individuelle berufliche Qualifizierung – IBQ“ sowie die Infotage Migration vor. Eine Vereinbarung bei diesem Fachgespräch zielte daraufhin, die dort dargestellten Inputs aus den einzelnen Handlungsfeldern des Netzwerks IQ in die „Good Practice Datenbank SGB II“ der BA zum Stichwort „Migration“ einzuspeisen. Das erwies sich – zumindest bis Ende 2010 – wegen der aufwändigen Zugangs- und Prüfprozedur für solche Good-Practice-Beispiele als so nicht realisierbar.

Es zeigte sich, dass die Unterteilung in Unterarbeitsgruppen notwendig und förderlich war für die Ergebnisse, die der FAK im Lauf des Jahres 2010 erbracht hat. Wichtig dabei waren die Bündelung und das Zusammenführen der Ergebnisse durch die Leitung, die die Ergebnisse der UAG's gegenüber den jeweils anderen UAG's transparent machte. Das war deshalb wichtig, da die Arbeitslinien der drei UAG's teilweise aufeinander aufbauten. Für diese Aufgabe und die dafür notwendige Kommunikation mit der Leitung und nach außen erwies sich die Einführung der Sprecherinnen-Funktion in den UAG als eine große Arbeitserleichterung. Es zeigte sich aber auch, dass die Moderation der UAG's neben der Einbindung externer Expertise und der Vor- und Nachbereitung der FAK-Sitzungen einen sehr großen Arbeitsaufwand mit sich brachte.

Rückblickend war die *Auswahl* der Mitglieder des FAK ein Punkt, der vernachlässigt worden war, da es hierzu auch keine Vorgaben gab. Solche sind aber notwendig, wenn der Facharbeitskreis bestimmte Ergebnisse erarbeiten soll, wozu der Input bestimmter Akteure notwendig ist. Solche Vorgaben könnten auch darin bestehen, dass ein FAK dazu aufgefordert ist, zu definierten Akteursgruppen Stellung zu beziehen und darzulegen, wie

³⁷ Mit den integrationspolitischen Gesprächen beabsichtigte das Netzwerk IQ, einen umsetzungsorientierten Dialog zu den Handlungsempfehlungen aus dem Positionspapier des Netzwerks IQ vom Oktober 2009 (Pakt für Integration und Arbeitsmarkt – Positionspapier für eine migrationssensible Arbeitsmarktpolitik, Hrg. von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. / Koordinierungsprojekt Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ Oktober 2009) mit den relevanten Arbeitsmarktakteuren aus der Politik, von den Arbeitsmarktdienstleistern, aus Wissenschaft und Wirtschaft zu führen.

er diese einbinden wird in seine zukünftige Arbeit bzw. wenn er sie nicht einbindet, reflektiert und darlegt, weshalb sie nicht notwendig sind.

3.2 Inhaltliche Ziele und Schwerpunkte der FAK-Arbeit

3.2.1 Entwicklung von Qualitätsmerkmalen und Indikatoren migrationsspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung

Die Stärkung migrationssensibler Beratungs- und Vermittlungskompetenz der Arbeitsmarktdienstleister ist erklärtes Ziel der Gemeinsamen Initiative von BA, BMAS und der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung (siehe dazu Kapitel 2). Die BA bat in diesem Kontext den FAK Beratung um die Entwicklung von Qualitätsmerkmalen für eine migrationssensible Beratung.³⁸ Die UAG 1 entwickelte insgesamt 14 solcher Merkmale und orientierte sich dabei an der Struktur der Qualitätsmerkmale für beschäftigungsorientierte Beratung, die das Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) im Rahmen eines Verbundprojekts ausarbeitet.³⁹ Die QM beantworten dabei folgende Fragestellungen:

- Wie lautet das Qualitätsmerkmal?
- Worauf zielt das Qualitätsmerkmal ab?
- Was sind die Indikatoren für die Umsetzung?

Sie beschreiben Anforderungen an Beratungsfachkräfte, das Beratungssetting, die Anforderungen an Beratung in ihrer Einbettung in einer Prozesskette, Anforderungen an Beratungseinrichtungen und an das Qualitätsmanagement. Darüber hinaus wurde neben den Qualitätsmerkmalen eine Vorlage zur Definition und zum Verständnis von migrationsspezifischer Beratung erstellt. Beides ist in der Praxishandreichung⁴⁰, veröffentlicht, wobei die QM jeweils mit Praxisbeispielen unterfüttert wurden. Außerdem wurden die QM der BA mit der Absicht vorgelegt, sie dorthin zu transferieren und als Teil der neuen Beratungskonzeption zu integrieren. Die BA verfasste, nachdem die Qualitätsmerkmale in allen relevanten Arbeitseinheiten der BA gesichtet wurden, dazu eine erste Stellungnahme (vgl. hierzu Kap. 2.4.)

³⁸ Im FAK fand eine ausführliche Diskussion zu den Begrifflichkeiten migrationssensibel und migrationsspezifisch statt. Der FAK verständigte sich darauf, von migrationsspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung zu sprechen, was neben einem Bewusstsein für kulturelle Verschiedenheiten auch ganz konkrete Kenntnisse und spezifisches Knowhow beinhaltet. Dieser Bericht verwendet von daher im Folgenden den Begriff „migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung“.

³⁹ Es handelt sich hierbei um das Verbundprojekt „Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung – Koordinierungsprozess zur Qualitätsentwicklung. Kooperationspartner sind das Nationale Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung und das Institut für Bildungswissenschaft (IBW) der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg. Gefördert wird dieses vom Bundesministerium für Bildung und Forschung für eine Laufzeit von 27 Monaten, insgesamt noch bis zum 31.11.2011.

⁴⁰ Facharbeitskreis „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (Hrg.) Oktober 2010: Migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – Praxishandreichung. Berlin

Neben der Implementierung der QM in die Arbeitsverwaltung, aber auch bei anderen Beratungseinrichtungen wie z.B. den Migrationsberatungsstellen für erwachsene Zuwanderer/innen (MBE, früher Migrationserstberatung) ist es ein weitergehendes Ziel, die QM für migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung in allgemeine Qualitätsmerkmale für beschäftigungsorientierte Beratung (ohne Zielgruppenbezug) zu integrieren und in die Fläche zu tragen. Gespräche dazu fanden bereits mit Mitgliedern des Vorstands des nfb statt. Die QM sind bereits zur Prüfung einer Übernahme an Prof. Schiersmann ausgehändigt worden, die die Federführung einer entsprechenden Arbeitsgruppe im nfb innehat. Die Mitglieder der UAG 1 stellten darüber hinaus auf einen vom nfb initiierten Experten/innenworkshop zum Projekt Beratungsqualität⁴¹ (vom BMBF und dem nfb) die im FAK entwickelten Qualitätsmerkmale vor und stießen auf breites Interesse.

Ein weiteres Ziel des Facharbeitskreises ist die Einbindung der QM in bestehende Zertifizierungssysteme wie das LQW in Berlin (Lerner- und Kundenorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung). Die Zertifizierungseinrichtung ArtSet verfügt über regionale Stellen als Ansprechpartner. Angedacht ist, die QM in die LQW-Zertifizierungskriterien in Berlin einfließen zu lassen. Zur Einbindung der Qualitätsmerkmale in das Zertifizierungssystem LQW, das für alle Berliner (Bildungs-) Beratungseinrichtungen, die vom Senat finanziert werden, Pflicht ist, fanden bereits Gespräche mit der Senatsverwaltung statt. Der Plan ist, dass sich zunächst die Transferprojekte des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS zertifizieren lassen und dann andere Träger/Einrichtungen folgen.⁴² Von hier aus könnten dann - bei einer erfolgreichen Umsetzung – die Qualitätsmerkmale des Facharbeitskreises, dann bereits in einem Zertifizierungssystem verankert, auf ähnlichem Wege auch in andere Regionen transferiert werden.

Inwieweit diese beiden Arbeitslinien konkretisiert werden, bleibt abzuwarten, um so mehr, als noch vollkommen unklar bleibt, in welchen Strukturen dies ab dem 1.7.2011 ohne eigenes Gremium für das HF Beratung geschehen kann.

3.2.2 Entwicklung von Fortbildungsmodulen zur Förderung interkultureller Kompetenz (Zielgruppe: Beratungsfachkräfte)

Damit die Qualitätsmerkmale flächendeckend verankert werden können, bedarf es einer entsprechenden Fortbildung von Beratungsfachkräften sowie der Integration von migrationsspezifischen Modulen in Studiengänge, in denen zukünftige Berater/innen ausgebildet werden. Die Bundesagentur für Arbeit verfolgt bislang keine zielgruppenspezifischen Ansätze, und auch in den Studiengängen sind zielgruppenspezifische Module für das erfolgreiche Absolvieren des Studiengangs nicht vorgeschrieben, werden aber von Experten aus der Hochschule der BA (HdBA) als notwendig erachtet. Die Untergruppe 2 hat auf der Grundlage eigener Schulungskonzepte und interkultureller Trainings Module

⁴¹ Experten/innen-Workshop: Koordinierungsprozess zur Qualitätsentwicklung, Berlin, 28.10.2010

⁴² Um diese Zertifizierung berlinweit bekannt zu machen, ist angedacht, auf einer öffentlichen Veranstaltung im Februar 2012 die Übergabe der Zertifizierungsdokumente erfolgen zu lassen.

entwickelt mit dem Ziel, das fachspezifische Wissen über migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung in der Hochschule der BA in Schwerin und Mannheim zu integrieren. Dazu stellte die Leitung des FAK den Kontakt zu Prof. Dr. Türkan Ayan, Lehrende an der HdBA im Fachgebiet Psychologie mit den Schwerpunkten Arbeits- und Organisationspsychologie her. Ziel der Kooperation ist nun die Durchführung der entwickelten Module in einem Probedurchlauf im Abschnitt „Beratungsprozesse II“ mit 150 Studierenden (in Gruppen von je 15 Personen) an der HdBA in Mannheim im Frühjahr 2011. Dieser Pilotdurchgang soll in einer Prä-Testung und Post-Testung evaluiert werden, wo der Wissensstand, die Handlungskompetenz, aber auch die Einstellungen der Studierenden zu der Zielgruppe der Migranten/innen vor und nach Absolvieren der Module miteinander abgeglichen werden. Das Evaluationskonzept wurde von Prof. Ayan entwickelt und wird von ihr durchgeführt.

Am 11.10.2010 fand ein erstes Arbeitstreffen mit der Professorin statt, indem die UAG 2 ihre Module vorstellte und Prof. Ayan das Evaluationskonzept darlegte. Insgesamt stehen für das Pilotvorhaben 20 Unterrichtseinheiten zur Verfügung, auf die das zunächst weitaus umfangreichere Konzept der UAG zusammengefasst werden muss. Folgende Themenblöcke wurden von der HdBA vorgeschlagen, die Bestandteil der 20 UE sein sollten:

- Migration/rechtliche Rahmenbedingungen
- Kompetenzfeststellung
- Kulturtheorie
- Interkulturelle Sensibilisierung/Kommunikation
- Migrationsspezifische Beratung, wobei hier vor allem der Praxisbezug anhand von Rollenspielen, die den Rahmenbedingungen der BA-Praxis (z.B. Zeitknappheit, hoher Beratungsschlüssel, von der Leitung vorgegebene Zielvorgaben, Fremdsteuerung der Terminvergabe, Fallzahlen) angepasst sind, hergestellt werden soll

Bei den Unterrichtseinheiten handelt es sich nicht um Elemente interkultureller Trainings allgemeiner Art, sondern hier liegt der Schwerpunkt auf der Vermittlung von Kompetenzen in Bezug auf migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung. Von Seiten der Hochschule besteht ein großes Interesse an praxisnahen Modulen, in denen ein starker Bezug zum späteren Arbeitsalltag der Studierenden erkennbar wird. Eine Überlegung, die sich hier anschließt und in Experteninterviews angesprochen wurde, ist der Fokus auf Grundeinstellungen und Wahrnehmung der Zielgruppe Migranten/innen durch die Studierenden bzw. Teilnehmenden an einer Fortbildung. Dazu gehört zum einen die Stärkung der Wahrnehmung „erfolgreicher“ Lebens- und Erwerbsbiografien von Migranten/innen, auf der anderen Seite auch konkrete Begegnungen mit der gesamten Bandbreite von Migranten/innen, die Zugang zum Arbeitsmarkt suchen – vom Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz bis hin zu Personen aus der Führungsebene. Dies könnte im Rahmen von Fachforen oder Fachreihen geschehen. Auch Gespräche mit erfahrenen Mitarbeiter/

innen aus Migranten/innenorganisationen könnten einen vertieften Einblick in die Welt der vielfältigen Wege in die Erwerbstätigkeit vermitteln.⁴³

Da es sich um ein vollkommen neu zu konzipierendes Modell mit einem spezifischen Schwerpunkt handelt, bedarf es auch einer speziellen Einweisung von Dozenten/innen, auch wenn diese eigene Konzepte und Erfahrungswissen zu interkulturellen Trainings mitbringen. Hier liegt auch eine der größten Herausforderungen, da für die Anzahl der Studierenden und Gruppen mehrere Dozenten/innen gleichzeitig eingesetzt werden müssen. Für die Auswahl eines geeigneten Lehrpersonals erarbeitet die Leitung des FAK spezifische Kriterien.

Bei einer erfolgreicher Umsetzung ist geplant, die Module in beiden Studiengängen – es handelt sich hierbei um die Bachelorstudiengänge „Beschäftigungsorientierte Beratung und Fallmanagement“ sowie „Arbeitsmarktmanagement.“ – als verpflichtendes Angebot dauerhaft zu implementieren und ggf. auch die Stundenanzahl zu erhöhen. Dafür bedarf es je nach Ergebnis der Evaluation und den Möglichkeiten einer Einbindung als Pflichtbestandteil der Studiengänge weiterer Anpassungsleistungen und Begleitung. Ein nächster Schritt wäre der Transfer an andere Hochschulen in die Studiengänge, in denen auch zukünftige Berater/innen ausgebildet werden, allerdings liegt die Einführung von verbindlich zu belegenden Modulen in der Autonomie der jeweiligen Hochschulen. Um die Anforderungen an eine migrationsspezifischen beschäftigungsorientierte Beratung in die Fläche zu tragen, muss eine weitere Arbeitslinie sich mit der Konzipierung einer entsprechenden Fortbildung von Beratenden befassen.

Es ist zunächst nicht geklärt, wie die dafür notwendige Zusammenarbeit des FAK bzw. der UAG mit der HdBA bzw. der BA ohne Gremium für das HF Beratung ab der zweiten Hälfte 2011 vonstatten gehen wird.

3.2.3 Handlungsempfehlungen für die Umsetzung der Forderungen im IQ-Positionspapier zum Thema Beratung

Die UAG 3 hatte den Auftrag, auf der Grundlage der QM Handlungsempfehlungen für die Umsetzung der im Positionspapier des Netzwerk IQ⁴⁴ erstellten Empfehlungen zu formulieren. Für die Erstellung der Handlungsempfehlungen wurde die Expertise von Karl-Heinz Kohn, Politologe und wissenschaftliche Lehrkraft für Beratung und Vermittlung mit dem Schwerpunkt Praxis der beschäftigungsorientierten Beratung und des beschäftigungsorientierten Integrationsmanagements, insbesondere Organisation und Steuerung von Beratungs- und Integrationsprozessen an der HdBA, hinzugezogen. Ausgangspunkt der Handlungsempfehlungen ist die von ihm im Auftrag des BMAS auf der Grundlage der

⁴³ Als Good Practice wurde ein berufsorientierendes Wochenende genannt, das Beraterinnen aus der BA vor ca. 15 Jahren mit Mädchen mit türkischen Hintergrund durchführten. Neben dem Nutzen für die Zielgruppe hatte dies auch den Effekt der Eigenreflexion und eines Abgleichs ggf. bestehender Stereotypen der Beraterinnen mit den tatsächlichen Gegebenheiten.

⁴⁴ Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V., Koordinierungsprojekt Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (Hrg.) Oktober 2009: Pakt für Integration. Positionspapier für eine migrationssensible Arbeitsmarktpolitik. Düsseldorf

Zuarbeit der Mitglieder der UAG 3 erstellte Delphi-Breitbandstudie. Diese basiert auf einer strukturierten Erhebung der in einer Erwerbsbiografie möglichen Anlässe, zu denen Beratung notwendig sein kann. In dieses Raster wurde die Migrationsspezifika im jeweiligen Beratungsanlass von den FAK-Mitgliedern auf der Grundlage ihres Fach- und Erfahrungswissens zusammengetragen und die jeweiligen Besonderheiten der Migrationsspezifika ausgeführt. Die Ergebnisse der Studie finden sich ebenfalls in der Praxishandreichung wieder. Darüber hinaus wurde eine Zusammenfassung als Leitartikel im Newsletter des nfb zusammen mit einem Verweis auf die Publikation der vom FAK Beratung erstellten Praxishandreichung veröffentlicht.

Ausgehend von der Delphi-Breitbandstudie wurden Handlungsempfehlungen formuliert und Optionen, wie migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung gewährleistet werden kann, dargelegt. Die Endversion dieses Teils befindet sich nach einer Endabstimmung mit dem BMAS in Bearbeitung und wird in einer Extra-Broschüre voraussichtlich im Juni 2011 veröffentlicht.

Eine Option für die Verbesserung des Angebots von migrationspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung in der Fläche ist die Qualifizierung des beratenden Personals bei den Arbeitsmarktdienstleistern selbst; die Rahmenbedingungen von deren Arbeit – allein schon die in der Regel sehr hohen Fallzahlen – setzen dieser Option aber enge Grenzen. Die zweite Option ist die Auslagerung dieses Angebots an Träger/Dritte. Dazu sind zwei denkbare Modelle in der Diskussion: das Beratungshaus für Ballungszentren nach dem Vorbild der Berliner Jobassistenz als eng mit den Jobcentern verbundener Ort vielfältiger und eher niedrigschwelliger Beratungsangebote – und eine Stelle mit Schaltstellenfunktion für Flächenländer nach dem Vorbild der Integrationsfachdienste Migration – IFDM – in Mecklenburg Vorpommern (MV).

3.3 Querschnittsthemen

Das Querschnittsthema Antidiskriminierung wurde in allen drei Arbeitsschwerpunkten aufgegriffen, wobei hier auf die Expertise des Transferprojekts migration.works von basis & woge zurückgegriffen werden konnte. Es zeigte sich, dass das Thema auch in der Wissenschaft relativ unbekannt und unbearbeitet ist und auch die externen Experten auf das Know-how dieses Transferprojekts angewiesen waren. Allerdings braucht es hier auch eine Struktur, die explizit den Querschnittsthemen, hier Antidiskriminierung, gewidmet ist, um der Fülle an Aspekten auch in der wissenschaftlichen Aufarbeitung gerecht zu werden. Zu den relevanten Querschnittsthemen, die in einzelnen Transferprojekten und/oder Kompetenzzentren verfolgt wurden, aber nicht systematisch in alle Fachgremien hineingetragen wurden und in eine IQ-weite Strategie mündeten, gehört neben Antidiskriminierung und Anerkennung ausländischer Abschlüsse das EQUAL-Querschnittsthema Gender.

Bei einzelnen Projekten wurde deutlich, dass der Faktor Gesundheit bei der Arbeitsmarktintegration eine wichtige Rolle spielt: Im Transferprojekt MiA beim Multikulturellen Forum

in Lünen ist das Thema Gesundheit über ihre Mitarbeit am Programm Perspektive 50+ stärker ins Bewusstsein gerückt. Als vom Programm vorgegebener Pflichtbestandteil werden innerhalb des Projekts auch spezielle Module zur Gesundheitsförderung angeboten. Im Netzwerk IQ insgesamt müsste dieses Thema als Querschnittsthema stärker berücksichtigt werden.

Gender als ehemaliges EQUAL-Querschnittsthema ist nach der Neuorientierung auf den Transfer IQ-weit etwas aus dem Blickfeld geraten. Die weit hinter den Erwerbsquoten von Männern zurückbleibende Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund und Strategien zu Förderung und Realisierung der Erwerbswünsche gerade von Frauen der zweiten und dritten Generation sind bisher in keinem Politikfeld in zielorientierte Handlungskonzepte übersetzt worden. Das im Netzwerk IQ entwickelte Modell der Prozesskette zur beruflichen Integration wäre für jeden Prozessabschnitt, beginnend mit der Beratung, auch auf die „gendergerechte“ Ausgestaltung zu differenzieren. Neben der Orientierung auf die große Zahl nicht erwerbstätiger Frauen wären auch Konzepte für die Überwindung der „Lernabstinenz“ gerade von Männern mit längerer Arbeitserfahrung in verschwindenden gewerblichen Berufsfeldern vonnöten.

Im FAK Beratung wurde die Bedeutung von Gender im interkulturellen Kontext für die Beratung nicht diskutiert, der Genderaspekt wurde aber in die Qualitätsmerkmale aufgenommen. Allerdings war Gender für das Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS und für das Teilprojekt von LIFE e.V. weiter ein wichtiges Thema, auch und gerade durch den Beginn niedrigschwelliger Gruppenorientierungsangebote für Frauen, die auf einen starken geäußerten Bedarf hin bei Arbeit und Bildung seit mehr als einem Jahr umgesetzt werden⁴⁵.

Auch die betriebsbezogene Beratung ist ein für das Ziel der Arbeitsvermittlung! wichtiger Arbeitsstrang, der im FAK Beratung sowie im Netzwerk IQ zu wenig aufgearbeitet wurde.

Auch hier gilt die Beobachtung, dass für die die Weiterentwicklung von Konzepten und für die Strategiebildung eine Struktur in Form von Gremien oder verbindlich einzurichtenden Arbeitsgruppen unter Bereitstellung der dafür notwendigen Ressourcen nötig ist.

3.4 Einbindung von Externen

Zu Beginn war der Facharbeitskreis so aufgestellt, dass außer der vorgegebenen – und zunächst nicht realisierten – Mitarbeit der BA keine ständigen externen Mitglieder geplant waren. Die Beteiligung der BA gestaltete sich zu Beginn schwierig: nachdem die zunächst beteiligte Mitarbeiter/in der ZAV andere Aufgaben im Ausland übernahm, wurde erst im Sommer 2009 eine Mitarbeiter/in aus der Abteilung SWA (Strategie-Weiterbildung-Arbeitsmarkt) als ständiges Mitglied des FAK Beratung benannt. Bis Anfang 2010 nahm sie an den Sitzungen des FAK teil und trug die Anliegen der BA an den FAK Beratung vor.

⁴⁵ Zum Genderworkshop, das im Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS durchgeführt wurde, siehe ausführlich Kapitel 4

Aus der Zentrale der BA brachten außerdem zu einzelnen Sitzungen Mitarbeiter/innen Beiträge ein. Sie betrafen:

- die Vorstellung der neuen Beratungskonzeption und
- die Vorstellung des 4-Phasenmodells der Integrationsarbeit.

Es wurden auch Mitarbeiter/innen der regionalen Ebene eingeladen wie der Teamleiter U25 aus dem Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg und die Beauftragte für Chancengleichheit und Migrationsangelegenheiten (BCA), die inzwischen ständiges Mitglied der UAG 3 ist.

Zusätzlich wurden externe Experten/innen für die Arbeit in den Unterarbeitsgruppen einbezogen wie die schon erwähnten Hochschullehrer/innen Karl-Heinz Kohn und Prof. Dr. Ayan von der Hochschule der BA. Geplant ist für die verbleibende Zeit die Einbindung von Mitgliedern des Vorstandes des nfb mit dem Ziel, die migrationspezifischen QM für beschäftigungsorientierte Beratung in die vom nfb entwickelten Qualitätsmerkmale einzugliedern.

3.5 Schnittmengen/Kooperationen mit anderen FAK'en, gemeinsame Aktivitäten und Produkte

Die Kooperationen mit anderen FAK'en fielen eher spärlich aus. Eine ursprünglich geplante Zusammenarbeit mit dem FAK Kompetenzfeststellung und Interkulturelle Öffnung in Form einer Ad-hoc-Arbeitsgruppe kam nicht zustande, sondern beschränkte sich auf wechselseitige Informationen durch FAK-Mitglieder, die in beiden FAK'en vertreten waren. Eine regelmäßige FAK-übergreifende Zusammenarbeit fand IQ-weit lediglich auf der Ebene der FAK-Leitungen statt. Seit 2008 besteht ein FAK-Leitungsgremium, das sich etwa alle zwei Monate traf. Ein zentrales Arbeitsergebnis dieser FAK-Leitungstreffen war bereits 2009 die Ausformulierung des Modells der „Prozesskette für eine berufliche Integration“, das in der Broschüre „Berufliche Perspektiven gemeinsam gestalten – Integration ermöglichen. Prozesskette für eine berufliche Integration“⁴⁶ aufbereitet und veröffentlicht ist. Ein weiteres Beispiel für eine handlungsfeldübergreifende Zusammenarbeit ist die Arbeitsgruppe zum Thema „Förderung der beruflichen Integration im ländlichen Raum“, die sich aus einem Workshop auf dem jährlichen IQ-weiten Netzwerktreffen 2009 heraus gebildet hat. In mehreren Treffen entwickelte diese Arbeitsgruppe Handlungsempfehlungen, die in der Broschüre „Förderung der beruflichen Integration im ländlichen Raum“ veröffentlicht wurden⁴⁷.

Handlungsfeldübergreifende Aktivitäten fanden darüber hinaus vor allem durch die Koordination des Koordinierungsprojekts „Integration durch Qualifizierung“ (KP IQ) statt,

⁴⁶ Hrg: Netzwerk Integration durch Qualifizierung: Leiter/innen der Facharbeitskreise, April 2009

⁴⁷ genres – Gesellschaft für nachhaltige Regionalentwicklung und Strukturforchung e.V. / Transferstelle am Integrationsfachdienst Migration Mecklenburgische Seenplatte-Vorpommern; Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V./Projekt access (Hrg.), Neubrandenburg/Kiel Oktober 2010

angesiedelt bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk: Hier wurde bereits 2009 die Erstellung der neun Impulsmappen initiiert, die zum einen Ansätze aus den Handlungsfeldern darstellen, aber auch Beiträge zu handlungsfeldübergreifenden Themen und Querschnittsthemen beinhalten.⁴⁸ Als Ausklang der Förderphase des Netzwerks IQ 2008-2010 mit dem Schwerpunkt auf der Prozesskette wurde in einer weiteren Veröffentlichung von KP IQ eine Sammlung von Beispielen erfolgreich umgesetzter Prozessketten-Ansätze beschrieben - als Good Practice-Beispiele zu deren einzelnen Stadien.⁴⁹

Querverbindungen außerhalb des Netzwerks wurden auch durch die Weitergabe von im Netzwerk IQ erarbeitetem Know-how an die Projektträger im eigenen regionalen Netzwerk an anderen Standorten geschaffen, wie das konsequent und mit greifbaren Umsetzungsergebnissen vom Transferprojekt migra e.V. in den Gremien der Rostocker Region und zusammen mit dem Transferprojekt genres e.V. durch die Arbeit in gebietskörperschaftsübergreifenden Treffen der drei IFDM's in MV geleistet wurde.

3.6 Ergebnisse aus dem FAK Beratung und Perspektiven

Im November 2010 wurde die Praxishandreichung, die sich neben den Beratenden/ Vermittlern der Arbeitsverwaltung vor allem an Fachkräfte in der Beratungspraxis verschiedener Einrichtungen und Institutionen richtet, fertiggestellt. Sie gibt einen Überblick über den Auftrag des Facharbeitskreises Beratung und seine wichtigsten Arbeitslinien. Zunächst wird das Verständnis einer migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung erläutert und mögliche Beratungsanlässe werden skizziert. Dabei handelt es sich um die verschiedenen Übergänge, die im Laufe eines Erwerbslebens anstehen und wo ggf. Beratungs- und Orientierungsbedarf besteht. Dann sind in der Handreichung die Qualitätsmerkmale für migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung des Facharbeitskreises aufgeführt, die mit den entsprechenden Praxisbeispielen unterfüttert wurden. Gegenstand sind auch die in der UAG 2 erarbeiteten Kompetenz-Anforderungen an Beratende und exemplarisch ausgewählte Konzepte, wie diese Kompetenzen und Fähigkeiten vermittelt werden können. Zu den jeweiligen Themen wurden Interviews mit ausgewiesenen Fachleuten und relevanten Akteuren im Bereich Arbeitsmarktintegration geführt, die ebenfalls Bestandteil der Praxishandreichung sind.

⁴⁸ Für das Handlungsfeld Beratung ist hier die Impulsmappe „Beratung und Qualifizierung im Sozialen Nahraum – Wie der Soziale Nahraum für Migrantinnen und Migranten genutzt werden kann“ zu nennen, die inhaltlich aber – mit Beiträgen aus dem Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS – wesentlich von der Facharbeitskreisleitung „Qualifizierung“ gestaltet wurde, die auch die entsprechende Arbeitsgruppe „QUIS- Qualifizierung im Sozialen Nahraum“ koordiniert.

⁴⁹ Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (Hrg.) 2010: Wege in den Arbeitsmarkt. Integrationsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund regional gestalten und vernetzen. Düsseldorf

Evaluation im Netzwerk IQ – das Handlungsfeld Beratung

Geplant ist eine weitere Veröffentlichung mit den Handlungsempfehlungen zur Umsetzung einer beschäftigungsorientierten migrationsspezifischen Beratung bzw. eines Rechtsanspruchs auf eine solche Beratung.

Ursprünglich sollten beide Produkte in Form einer Impulsmappe veröffentlicht werden, aber dem Netzwerk IQ standen hierfür keine finanziellen Mittel mehr zur Verfügung.

Nach dem neuen Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ des BMAS liegen die künftigen Aufgaben und Arbeitsschwerpunkte

1. auf der Weiterentwicklung des Nationalen Integrationsplans,
2. bei der interkulturellen Qualifizierung insbesondere im Bereich der Grundsicherung sowie
3. weiterhin im bundesweiten Transfer erfolgreicher Handlungsansätze des Netzwerks IQ.

Dazu wird es wieder eine Koordinierungsstelle geben sowie regionale Netzwerke, deren Anzahl sukzessive vergrößert werden soll, sowie fünf Fachstellen: Qualifizierung (insbesondere Nach- und Anpassungsqualifizierung), Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse/Kompetenzfeststellung, Berufsbezogene Sprachförderung, Existenzgründung und -sicherung, Diversity Management.⁵⁰ Beratung soll wie auch das HF Kompetenzfeststellung den Stellenwert eines Querschnittsthemas, das in Anbindung an die anderen Handlungsfelder bearbeitet wird, erhalten. Aus dieser Perspektive stellt sich die Frage nach der Umsetzung rein beratungsbezogener Transferaufgaben, für die sich in der letzten Arbeitsphase des Facharbeitskreises Beratung günstige Möglichkeiten ergeben haben. Das betrifft, wie dargestellt, die Verankerung und Zertifizierung (Entwicklung eines Qualitätsmanagements), aber auch die Weiterentwicklung der entwickelten Qualitätsmerkmale zu migrationsspezifischen beschäftigungsorientierter Beratung; die Implementierung der Schulungsmodule sowohl in der Hochschule der Bundesagentur als verpflichtendem Bestandteil der Ausbildung, aber auch in Form von Fortbildungen für bereits beschäftigte Beratungsfachkräfte in der Arbeitsverwaltung, in den MBE's und die Einbindung der QM in die Debatten über Qualität in der Beratung allgemein.

Aus fachlicher Sicht der Befragten sowie der Evaluation ist Beratung nicht auf einen Teilbereich der anderen Handlungsfelder zu reduzieren. Beratung mündet nicht automatisch in Unterstützungsleistungen zur Existenzgründung, Qualifizierung oder Sprachförderung; in den seltensten Fällen beschränkt sich das Anliegen der Ratsuchenden auf gezieltes Nachfragen zu einem konkreten Thema. In den allermeisten Fällen geht es entweder um eine grundlegende Orientierung, die Frage, welche Richtung der /die Ratsuchende einschlagen kann und will und welche Schritte dafür notwendig sind, oder um die Klärung der Wege, mit denen der/die Ratsuchende sein/ihr Anliegen verwirklichen

⁵⁰ Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ des BMAS/ Referat IIa6, Berlin, Stand vom 28. Oktober 2010

kann. Dieser Prozess ist meistens auch nicht mit der Weiterleitung an Sprachkurs- oder Qualifizierungsträger, auch oft nicht nach der Vermittlung in Praktika abgeschlossen. Beratung beinhaltet auch die Begleitung der Ratsuchenden während des Prozesses der Arbeitsmarktintegration, sie bildet den Bezugspunkt, an dem die Schritte der Ratsuchenden gebündelt und reflektiert, ggf. neu angepasst werden. Hier besteht noch ein großer Weiterentwicklungs- und vor allem Umsetzungsbedarf, was die Etablierung qualifizierter migrationsbezogener Beratung zu Bildung, Beruf und Beschäftigung in der Fläche angeht. Der FAK Beratung hat hierzu mit der Entwicklung der Qualitätsmerkmale, der formulierten Handlungsempfehlungen und der Entwicklung von Ausbildungsmodulen für Beratungsfachkräfte, die genau diese Inhalte vermitteln sollen, die grundlegenden Weichen gestellt, in deren Richtung es nun weiter zu arbeiten gilt. Ohne eigene fachliche Kooperationsstruktur werden die Arbeitslinien sich nicht verwirklichen lassen. Die Aufgabe, bestehende Arbeitslinien noch in der Verlängerung bis Juni 2011 fertig zu stellen, ist nur punktuell möglich wie die Durchführung des Pilotdurchlaufs der entwickelten Module an der HdBA.

Fachliche Begründungen und Stellungnahmen gingen dazu von der Leitung des FAK sowie vom Autor der Delphi-Studie zur Beratung, Lehrender an der Hochschule der BA, an die zuständige Stelle im BMAS. Die Frage, in welchen Strukturen die Schritte wie Verstetigung der Ausbildungsmodule in den Studiengängen der BA, die Einbindung der QM für migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung in bestehende Zertifizierungssysteme sowie die Verankerung der QM in den Institutionen und Einrichtungen, zuvörderst in der Arbeitsverwaltung, aber auch in den Migrationsberatungsstellen für erwachsene Zuwanderer/innen vorangetrieben werden können, bleibt nach den bisher formulierten Vorgaben für die Neuaufstellung des Netzwerks IQ ab 2011 bislang offen. Für sie sollten aber angesichts der Bedeutung, die das Handlungsfeld Beratung von Beginn der Netzwerkarbeit an hatte (die „Verankerung eines Anspruchs auf berufliche Beratung für Migranten im SGB II/III“ wurde sogar lange Zeit als zentrales Gesamtziel des Netzwerks gehandelt), Antworten bei der Ausgestaltung der fachlichen Arbeit und des Schnittstellenmanagement im neuen Netzwerk gefunden werden

4 Die Arbeit des Kompetenzzentrums KumulusPlus im Handlungsfeld Beratung

Das Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS ist in Berlin als verzahntes Projekt Netzwerk („Prozesskette“) mit dem Schwerpunkt beim Handlungsfeld Beratung aufgestellt und umfasst in anderen Regionen zwei weitere Projekte, die wiederum in ihrer Region ein Netzwerk aufgebaut haben: das Multikulturelle Forum in Lünen⁵¹, das enge Kooperationsstrukturen mit den ARGEn in der Region und Unternehmen etablierte sowie Migra e.V. in Rostock, dass eine Prozesskette in der Rostocker Region mit initiiert und dort Elemente aus dem Netzwerk KUMULUS-PLUS sowie dem Netzwerk IQ in das Programm „Integration durch individuelle berufliche Qualifizierung – IBQ“ hineingetragen hat.⁵² Das Netzwerk KUMULUS-PLUS wird zu 50% aus Berliner Landes-ESF-Mitteln finanziert. Von daher konnten alle Transferprojekte aus der EQUAL-Förderphase auch in der Förderperiode 2008-2010 Bestandteil des Netzwerks bleiben und ihre operative Arbeit mit der und für die Zielgruppe „Migranten/innen“ weiterführen. Dadurch ist der direkte Bezug zur Praxis vor allem im Handlungsfeld Beratung, aber auch in der Kompetenzfeststellung mit den Transferprojekten von LIFE e.V. und der GFBM und in der Qualifizierung durch KHS und das seit 2009 neu ins Netzwerk aufgenommene FrauenComputerZentrum Berlin e.V.⁵³ gewährleistet. Die Weiterführung der operativen Arbeit im Netzwerk ab Sommer 2011 hängt von der Entscheidung über eine weitere Landes-ESF-Finanzierung ab.

Ein Grundsatz, der in der Beratung im Netzwerk verwirklicht wird, ist – bei aller Unterschiedlichkeit der Beratungspraxis in den einzelnen Projekten - der ganzheitliche Beratungsansatz. D.h. das Beratungsgespräch beschränkt sich nicht auf die rein arbeitsmarktbezogenen Fakten und Fragen, sondern bezieht Themen des sozialen Umfelds und der Familiensituation mit ein, da diese, wenn sie auch nicht direkt im Zusammenhang mit dem Arbeitsmarkt stehen, sich mittelbar auf den Weg in den Arbeitsmarkt auswirken. Das fängt mit der Frage an, ob die Familie/das soziale Umfeld die beruflichen Pläne der Ratsuchenden mit trägt und auch unterstützt, z.B. bei der Kinderbetreuung, und reicht bis zu finanziellen Themen, wenn der Weg der/des Ratsuchenden kurzfristig mit einem Gehaltsausfall aufgrund einer Weiterqualifizierung verbunden ist. Die Erfahrung zeigt, dass auch diese Faktoren im Beratungsgespräch zu erörtern sind und ggf. auch ein Hemmnis für die Arbeitsmarktintegration darstellen können. Dies spricht dafür, eine so zugeschnittene

⁵¹ Das Transferprojekt MiA (beim Träger multikulturelles Forum) aus Lünen mit seinem Netzwerk zu ARGEn und Unternehmen war 2005-2007 transnationaler Partner von KUMULUS-PLUS und ist seit 2008 Bestandteil dieses Kompetenzzentrums.

⁵² Ausführlicher dazu siehe Kapitel 5.2. und 5.4. Beide Transferprojekte werden ab dem 1.7.2011 anderen regionalen Netzwerken angehören: Migra e.V. dem regionalen Netzwerk MV/Sachsen-Anhalt, das MkF dem regionalen Netzwerk in Nordrheinwestfalen (NRW).

⁵³ Das Projekt BEOMI – Qualifizierung für Migrantinnen des FrauenComputerZentrums Berlin e.V. wird seit Januar 2011 direkt vom Land Berlin finanziert. Inhaltlich kooperieren sie weiterhin mit dem Netzwerk KUMULUS-PLUS. Die Projektmitarbeiterinnen sind weiterhin in der monatlich stattfindenden Steuerungsrunde des Netzwerks vertreten.

ganzheitliche Beratung aus der Arbeitsverwaltung auszulagern, da dort den Mitarbeiter/innen das zeitliche Kontingent für eine derart weitwinklige Beratung nicht zur Verfügung steht. Dies geschieht teilweise auch schon durch die Weiterleitung von Ratsuchenden an die Transferprojekte des Netzwerks, was aber nach wie vor ausbaufähig ist.

KUMULUS-PLUS hat durch die Transferprojekte der Träger Türkischer Bund Berlin-Brandenburg TBB, Club Dialog, Respekt e.V. und LIFE e.V. einen sehr guten Zugang zu Ratsuchenden aus der ehemaligen Sowjetunion, dem ehemaligen Ostblock und zu türkischsprachigen Communities; und durch die aufsuchende Beratung im Projekt der Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) auch zu Sinti und Roma. Im Laufe der Zeit wurden bei allen Projekten die Zielgruppen erweitert: Die Beratungsangebote richten sich jetzt ausdrücklich an alle Menschen mit Migrationshintergrund, so dass sie auch von Menschen unterschiedlicher Herkunft in Anspruch genommen werden.

Ein erheblicher noch ungedeckter beschäftigungsorientierter Beratungsbedarf wird in den arabischsprachigen Communities vermutet; von dort finden aber erst wenige erwachsene Ratsuchende den Weg zu KUMULUS-PLUS: eine erhebliche Anzahl von staatenlosen Familien vor allem palästinensischer Herkunft überwiegend aus dem Libanon hatte aufgrund von Kettenduldungen lange Zeit keinen Zugang zum Arbeitsmarkt (und die Jugendlichen aus diesen Familien hatten keinen Zugang zu Ausbildung!).⁵⁴ Das führte wiederum zum Verlust von Kenntnissen im erlernten Beruf bzw. einer fehlenden Motivation für Weiterbildung und Weiterentwicklung im beruflichen Bereich.

Eine weitere Zielgruppe, wo Bedarf an Beratung vermutet wird, sind Vietnamesen – zum einen ehemalige Vertragsarbeiter, zum anderen „boat people“. Hier sind früher bestehende Beratungsstrukturen weggebrochen wie beispielsweise ein Beratungszentrum in Neukölln.

Neu als Zielgruppe beschäftigungsorientierter Beratung sind junge Frauen mit Schulabschlüssen und guten beruflichen Qualifikationen, die ihre Erwerbstätigkeit bzw. Karriereplanung durch eine Familienpause unterbrochen haben und in Deutschland noch keine Orientierung hinsichtlich weiterer Schritte haben. Hier hat KUMULUS-PLUS 2009 mit einem Angebot einer Gruppenberatung reagiert. Es wird auch hier vermutet, dass der Bedarf noch höher ist als sich das in den Zahlen der Ratsuchenden zeigt, die den Weg zur Beratung finden.

Seit Mitte 2010 wird im Netzwerk auch wieder Existenzgründungsberatung angeboten: Eine Mitarbeiterin mit fundiertem Know-how und eigenem Erfahrungswissen aus der Existenzgründung führt eine Beratung sowohl in den Räumen von Arbeit und Bildung e.V.

⁵⁴ Die Situation dieser Flüchtlingsgruppe, bei der sich viele Aspekte gescheiterter Integration zu ballen scheinen, und die hindernisreiche Auseinandersetzung der (Ausländer)politik mit ihr ist im Newsletter Nr. 74/2010 des Berliner Integrationsbeauftragten (7-10) ausführlich dargestellt. 64.077 Berlinerinnen und Berliner haben der jüngsten Statistik nach einen arabischen Migrationshintergrund. Davon sind 33.585 Deutsche und 30.492 besitzen die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedslands der Arabischen Liga. Palästinensischer Herkunft dürften ca. 30.000 Menschen sein. Ausführlich bereits Ralph Ghadban 2000: Die Libanon-Flüchtlinge in Berlin : zur Integration ethnischer Minderheiten, Das Arabische Buch, Berlin

als auch in den Jobassistenzen bei den Jobcentern Friedrichshain-Kreuzberg und Spandau durch.

Die Anzahl der jährlich im Netzwerk KUMULUS-PLUS Beratenen bleibt ungeachtet der Wirtschaftskrise stabil bei ca. 4000 Ratsuchenden. Die Vermittlungsquote der Transferprojekte ist sehr unterschiedlich, sehr erfolgreich vermittelt LIFE e.V.⁵⁵ Bei einer allerdings sehr überschaubaren Anzahl von Teilnehmerinnen wurde hier eine Vermittlungsquote von über 70% erreicht, das Multikulturelle Forum Lünen mit der Zielgruppe Ü50 weist eine Vermittlungsquote von 35% auf. Beim Großteil der Beratungsprojekte, bei der Kompetenzfeststellung durch die GFBM und auch bei den Qualifizierungsprojekte von KHS und des FrauenComputerZentrums Berlin e.V. lässt sich der Arbeitserfolg nicht in Vermittlungsquoten darstellen, weil sie mit Beratung, Qualifizierung oder auch Kompetenzfeststellung nur einen Teilschritt der Prozesskette abdecken.

Im Projekt Personal- und Arbeitsmarktmanagement wird, bei weiterhin großer Nachfrage von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU's) die Beratung von Betrieben und die Arbeitsplatzakquise durchgeführt; dabei liegt hier der Schwerpunkt bei Unternehmen mit Inhaber/innen nichtdeutscher Herkunft.⁵⁶ Ein nächster Schritt wäre es, auch größere Unternehmen und auch Unternehmen ohne Migrationsbezug verstärkt in das Angebot einzubeziehen.

Dies könnte z.B. über eine Jobbörse nach dem Modell in Hamburg (Messe Job Kontakt), auf denen Unternehmen sich präsentieren können und gleichzeitig Ansprechpartner/innen für Arbeitssuchende sind, geschehen. Günstig wirkte sich in Hamburg dabei der Veranstaltungsort aus – die Messe fand 2010 im Bildungszentrum Elbcampus der Handwerkskammer (HWK) statt, und war deshalb wie schon die Veranstaltungsorte 2007 (Museum der Arbeit) und 2008 (Börsensaal in der Handelskammer) für Unternehmen akzeptabel und „seriös“.

Einige Transferprojekte des Netzwerks waren Ende 2008 nach dem Zertifizierungssystem LQW (Lerner- und kundenorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung) zertifiziert worden. Im Rahmen einer Retestierung sollen nun auch die übrigen Transferprojekte von KUMULUS-PLUS zertifiziert werden.⁵⁷

Das Netzwerk KUMULUS-PLUS, die Netzwerkinstrumente wie die interne Datenbank und das Netzwerkcoaching wurden in der Broschüre „Das Prinzip KUMULUS-PLUS. Erfolg-

⁵⁵ Zielgruppe sind gut bis hochqualifizierte Frauen aus dem naturwissenschaftlichen und technischen Bereich – ein Bereich, der schon seit Jahren von einem steigenden Fachkräftemangel betroffen ist.

⁵⁶ In Interviews mit Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund, die in unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen von anakonde befragt wurden, wurde als Grund, gezielt Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen, neben interkulturellen und sprachlichen Kenntnissen auch das Motiv genannt, dass sie Menschen mit Migrationshintergrund aus einem eigenen Erfahrungswissen um Hürden und Hindernissen heraus eine Chance geben möchten.

⁵⁷ Zur möglichen Einbindung der im FAK Beratung entwickelten Qualitätsmerkmale für eine migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung in das LQW-Zertifizierungssystem in Berlin vgl. Kap. 3.2.1.

reiche Netzwerkarbeit zur beruflichen Integration erwachsener Migrantinnen und Migranten⁵⁸ dokumentiert.

4.1 Zusammenarbeit mit Jobcentern/Agenturen für Arbeit

Eine tragende Arbeitslinie des Netzwerks KUMULUS-PLUS ist die Etablierung von Kooperationen mit den Partnern bei der Arbeitsverwaltung. In Berlin bestehen zu einigen Akteuren besonders enge Verbindungen, vor allem zur Beauftragten für Chancengleichheit und Migrationsangelegenheiten des Jobcenters Friedrichshain-Kreuzberg und seit letztem Jahr auch zur BCA des Jobcenters Neukölln. Aus der Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg ergab sich auch die Mitwirkung der Transferprojekte am beim Jobcenter Friedrichshain angesiedelten Beratungshaus Jobassistenz: Im räumlich in unmittelbarer Nähe des Jobcenters gelegenen Beratungshaus bieten mehrere Träger (Anbieter von Jugend, Sozial- und Schuldnerberatung) Beratung an. Die migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung im Beratungshaus wird von den Transferprojekten von KUMULUS-PLUS im Rotationsverfahren durchgeführt. Dieses Modell, das sich durch die kurzen Verbindungswege zum Jobcenter – im Beratungshaus sind auch zwei Mitarbeiter/innen des Jobcenters vertreten – auszeichnet, wurde jetzt auch vom Jobcenter Spandau übernommen. Die Jobassistenz dort ist wie das Pilotprojekt in Friedrichshain-Kreuzberg ein Modellprojekt des Landes Berlin und wird von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, dem Europäischen Sozialfonds und dem JobCenter Spandau gefördert. Der Bezirk Spandau unterstützt die Jobassistenz durch die Vernetzung mit kommunalen Beratungsangeboten. Betrieben wird sie von dem in Berlin vielfach engagierten Träger zukunfft im zentrum.

Dort führen inzwischen ebenfalls Mitarbeiter/innen des Netzwerks KUMULUS-PLUS migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung sowie Existenzgründungsberatung in Räumlichkeiten in der Nähe des JobCenters Spandau durch.

Darüber hinaus bauen die Mitarbeiter des Transferprojekts Netzwerkcoaching & Jobcenteraktivitäten⁵⁹ ihre Zusammenarbeit mit den Jobcentern in Berlin auf der Basis der Infotage Migration weiter aus. Auf diesen ganztägigen Infotagen finden sowohl Präsentationen und Podiumsdiskussionen mit Vertretern/innen des BAMF und anderen relevanten Akteuren von Unternehmerverbänden und der Senatsverwaltung statt als auch Workshops zu speziellen Aspekten der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen. Die Infotage bieten auch ein Forum für Träger, ihre migrationspezifischen Angebote vorzustellen. Den Auftakt der Infotage machte das Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg auf Anregung der BCA im Jahr 2005. Seitdem wurden dort insgesamt drei Infotage angeboten, in Neukölln zwei und jeweils einer in den Jobcentern Lichtenberg, Marzahn-Hellersdorf, Tempelhof-Schöneberg. Auch im Jahr 2010 fand je ein Infotag Migration im Jobcenter Friedrichs-

⁵⁸ Hrg: KUMULUS-PLUS, Berlin, Juni 2010

⁵⁹ Die Arbeit dieses Transferprojekts wurde ausführlich in den Handlungsfeldberichten der Evaluation von 2008 und 2009 beschrieben.

hain-Kreuzberg und im Jobcenter Neukölln statt.⁶⁰ In Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Neukölln (v.a. der BCA dieses Jobcenters) wurde auch eine Informationsveranstaltung für Ratsuchende in den Räumlichkeiten des Rathauses Neukölln organisiert: Neben Vertretern des Netzwerk KUMULUS-PLUS und des Jobcenters nahmen auch weitere Träger und Migrantenorganisationen, darunter auch aus den arabischen Communities, teil. Diese Veranstaltung fand einen großen Andrang bei den Ratsuchenden. Es wird von einer Besucherzahl von über 500 Personen ausgegangen.

Infotage (bzw. kleinere Infoveranstaltungen) sind für das Jahr 2011 auch in den Jobcentern Mitte (9.3.2011), Spandau (am 4.5.2011) und Lichtenberg geplant. Die Mitarbeiter/innen der Jobcenter Spandau und Lichtenberg nahmen im Oktober 2010 an der monatlich stattfindenden Steuerungsrunde von KUMULUS-PLUS teil, um sich über die Arbeit dieses Netzwerks zu informieren, ihre eigene Arbeit vorzustellen und gemeinsam über eine mögliche Vertiefung der Zusammenarbeit zu diskutieren.

Zweistündige Infoveranstaltungen mit Projektpräsentationen wurden in den Jobcentern Steglitz-Zehlendorf, Charlottenburg-Wilmersdorf, beim Arbeitskreis Migration des Jobcenters Marzahn-Hellersdorf sowie in Reinickendorf durchgeführt.

Zu den Infotagen findet regelmäßig eine netzwerkinterne Auswertungsrunde statt, auf denen optimierbare Punkte besprochen werden. So gilt es, die Präsentation von KUMULUS-PLUS bei den Workshops stärker als Dialog zwischen Präsentierenden und den Teilnehmenden auszugestalten. Eine weitere Anregung v.a. für die kommende Förderperiode betrifft den Ausbau des Praxisbezugs in den Angeboten des Netzwerks für die Arbeitsmarktdienstleister.

Die beschriebenen Kooperationsstrukturen wurden in der Broschüre „Infotage Migration“. Passgenauer Wissenstransfer für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der JobCenter“⁶¹ dokumentiert, wo neben den Inhalten der Infotage und der dahinterliegenden Idee auch Stellungnahmen von teilnehmenden Vermittler/innen der Jobcenter aufgeführt sind. Das Netzwerk KUMULUS-PLUS wurde ebenfalls auf einem informellen Geschäftsführertreffen sowie einem Treffen der Migrationsbeauftragten der Jobcenter vorgestellt.

Die außerhalb Berlins angesiedelten Transferprojekte in Lünen (multikulturelles Forum) und Rostock (migra e.V.) und ihre Kooperationsstrukturen mit den Arbeitsmarktdienstleistern werden im Kapitel 5 ausführlich dargestellt“.

⁶⁰ Die Zusammenarbeit mit dem Jobcenter Neukölln war ein lang gesetztes Ziel des Netzwerk KUMULUS-PLUS, das erst nach einem Geschäftsführerwechsel verwirklicht werden konnte. Dieser arbeitet eng mit der BCA zusammen und hat ein großes Interesse, die Zusammenarbeit mit Projekten/Netzwerken, die zur Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen arbeiten, zu etablieren und zu intensivieren. 2009 fand dort zum ersten Mal ein Infotag Migration statt, der auf eine große Resonanz stieß und an dem über 200 Mitarbeiter, darunter ein Großteil der Vermittler/innen des Jobcenters, aber auch Vertreter des BAMF, von, Migrantenorganisationen und aus MBE's/JMD's, teilnahmen.

⁶¹ Hrg: KUMULUS-PLUS, Berlin, September 2010

4.2 Das Querschnittsthema Gender

2008/2009 fanden an mehreren Tagen über ein Jahr verteilt ein von LIFE e.V. moderierter Genderworkshop für die Mitarbeiter/innen des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS statt. Dort wurden Genderaspekte im Kontext einer beschäftigungsorientierten migrations-spezifischen Beratung diskutiert, kritische Situationen beleuchtet und die eigene Beratungskompetenz im Bereich Gender in Rollenspielen reflektiert. Der Workshop, der mit einem Zertifikat abschließt, wurde immer wieder als notwendiger Transfergegenstand genannt, aber das EQUAL-Querschnittsthema ist außerhalb des Genderworkshops bei KUMULUS-PLUS IQ-weit nach der zweiten EQUAL-Förderperiode praktisch nicht mehr thematisiert worden.

Inzwischen liegt eine ausführliche und auch im Internet verfügbare Dokumentation⁶² vor, in der die Module der Weiterbildung sowie die Rollenspiele dargestellt, aber auch die gewonnenen Erkenntnisse und vor allem Empfehlungen für eine Durchführung der Weiterbildung aufgeführt sind: hier werden zu den einzelnen Themenschwerpunkte Hinweise gegeben, worauf hier zu achten ist und welche Inhalte mit welcher Methodik angegangen werden könnten und sollten. Somit liegt hier eine transferfähige Dokumentation vor, die noch des Transfers durch die Vorstellung des Konzepts IQ-weit bzw. in anderen Veranstaltungen in anderen Regionen, die auch von IQ initiiert oder mit gestaltet werden, bedarf.

4.3 Die Öffentlichkeitsarbeit von KUMULUS-PLUS

Ein Kritikpunkt in Reflexionsworkshops (einem zweitägigen Visionsworkshop im Mai 2009 und dem von anakonde moderierten Reflexionsworkshop im November 2009) war die fehlende Dokumentation und Außendarstellung der Vielfalt an Arbeitslinien des Kompetenzzentrums. Im letzten Jahr wurde dies in Form von Veröffentlichungen von schon genannten Produkten nachgeholt. Sie werden hier noch einmal im Zusammenhang genannt:

- „Frauen beraten anders – Männer auch. Genderperspektive in der interkulturellen Beratung. Ergebnisse einer Weiterbildung für Beraterinnen und Berater“
- „Infotage Migration. Passgenauer Wissenstransfer für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der JobCenter“.⁶³
- „Das Prinzip KUMULUS-PLUS. Erfolgreiche Netzwerkarbeit zur beruflichen Integration erwachsener Migrantinnen und Migranten“.

⁶² KUMULUS-PLUS (Hrg.) 2010: Frauen beraten anders – Männer auch. Genderperspektiven in der interkulturellen Beratung. Ergebnisse einer Weiterbildung für Beraterinnen und Berater. Berlin

⁶³ Zum Infotag in Neukölln am 21.10.2009 gibt es auch eine Dokumentation des Jobcenters: 21.10.2009 Infotag Migration. JobCenter Neukölln.

Darüber hinaus hat LIFE e.V. eine Bookletreihe mit Transferaktivitäten gestartet: das erste Booklet betrifft das fachliche Feststellungsverfahren für die Zielgruppe Ingenieurinnen: „Richtig fragen. Gut zuhören. Fakten festhalten. Feststellung fachlicher Kompetenzen für zugewanderte Ingenieurinnen. Booklet zum Instrumententransfer des Projekts „Mit Energie in die berufliche Zukunft“. ⁶⁴ Die Anregung der Projektleitung von LIFE e.V. an die Steuerungsrunde des Kompetenzzentrums sowie an die AG Öffentlichkeitsarbeit des Netzwerks IQ, eine Bookletreihe für das ganze Spektrum der Transferaktivitäten aus dem Kompetenzzentrum bzw. aus dem gesamten Netzwerk IQ ins Leben zu rufen, wurde nicht weiter verfolgt.

Darüber hinaus wurde die auf dem Visionsworkshop im Mai 2009 entwickelte Idee einer **Fotoausstellung** – „Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt. Integration erleichtern – Potenziale nutzen“ – durch die AG „Kampagne“ unter der Leitung des Beauftragten für Öffentlichkeitsarbeit und mit Mitarbeiter/innen des Netzwerks KUMULUS-PLUS verwirklicht. Diese Ausstellung zeigt Fotos mit Statements, die Personen aus Bildungsträgern, aus der Freien Universität Berlin, Jobcentermitarbeiter/innen, Mitarbeiter/innen des Netzwerk KUMULUS-PLUS, aber auch der Referatsleiter für Grundsatzfragen und Weiterbildung des Deutschen Industrie- und Handelskammertag zum Thema Integration abgegeben haben. Sie ist als offene Wanderausstellung konzipiert: das heißt, sie wird an verschiedenen Standorten, bei Einrichtungen und Behörden, aber auch Veranstaltungen gezeigt und um weitere Statements erweitert. Sie beinhaltet auch Gruppenfotos und den dazugehörigen Statements z.B. von den interkulturellen Beauftragten der Teams des Hanse-Jobcenters Rostock und dem Geschäftsführer, Controller und der Projektentwicklerin der ARGE Kreis Unna. Die Fotoausstellung startete auf der Fachtagung „beyond Anerkennung“ am 12. Mai 2010 in Berlin und wurde anschließend auf den Infotagen Migration bei den Jobcentern Friedrichshain-Kreuzberg und Neukölln präsentiert und war dann in den Räumen des Jobcenters Friedrichshain-Kreuzberg zu sehen. Nach ihrer Präsentation auf der IQ-Veranstaltung IQ vor Ort in Berlin im November 2010 wurde sie Anfang des Jahres 2011 im Kreuzberger Rathaus eröffnet. Weitere Ausstellungsorte und -anlässe vor der Rückkehr der Ausstellung in das Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg sind: der Infotag mit dem Jobcenter Mitte in den Räumen der Werkstatt der Kulturen in Berlin sowie das BIZ der Agentur für Arbeit der Hansestadt Rostock. Die Ausstellung liegt auch in Form einer dvd vor und wurde so bei der Verleihung des interkulturellen Wirtschaftskreises durch das MkF Lünen in Dortmund gezeigt. Die Bereitschaft, Statements abzugeben, war bei allen Beteiligten sehr hoch. Dies ist auch dem regen Engagement der Mitglieder der AG Kampagne und des Beauftragten für Öffentlichkeitsarbeit von KUMULUS-PLUS zu verdanken, die auf den Veranstaltungen und Eröffnungen der Ausstellung über diese informierten und Statements einholten. Finanziert wurde die Ausstellung bis Ende 2010 durch die Stiftung Aktion Mensch. Um weitere bereits vorliegende Statements in die Ausstellung zu integrieren, bedarf es einer weiteren Finanzierung.

⁶⁴ Hrg: LIFE e.V., Berlin, November 2010

Was fehlt, ist die Dokumentation einer der wenigen unternehmerbezogenen Arbeitslinien im Berliner und im gesamten Netzwerk IQ: der Arbeit des Transferprojekts Personal- und Arbeitsmarktmanagement, dessen Mitarbeiter durch die Beratung von Betrieben etliche Arbeitsplätze akquiriert und etliche Betriebsinhaber beraten haben.

Geplant ist auch, die **anako**-Produkte stärker für die eigene Öffentlichkeitsarbeit zu nutzen.

So wurde im Bereich der Außenwirkung einiges in die Wege geleitet, um wichtige Arbeitslinien festzuhalten. Es bedarf allerdings noch geeigneter Foren, wo relevanten Adressaten gelungene Ansätze und Erfolge des Netzwerks präsentiert und Kooperationen v.a. mit Akteuren aus der Wirtschaft initiiert und ausgebaut werden. Hier gilt es auch den Nutzen und Mehrwert des Netzwerks für die Wirtschaft stärker hervorzuheben. Dazu könnte z.B. eine Fortsetzung der Veranstaltung zum Thema Personalentwicklung von KUMULUS-PLUS im Jahr 2007, an der über 100 KMU teilnahmen, beitragen; auch eine intensivere Ansprache der Kammern oder von Akteuren im Bereich der Existenzgründung wie z.B. der Investitionsbank Berlin könnte in dieser Richtung weiterführen.

Betriebliche Beratung, Weiterbildung im Bereich Gender im interkulturellen Kontext oder die Jobcenteraktivitäten sowie Elemente des Programms Integration durch individuelle berufliche Qualifizierung aus Mecklenburg-Vorpommern und die Kooperationsstruktur mit den ARGEn im Lünener Gebiet sind innovative Ansätze, die auch in anderen Regionen umsetzbar sind. Für den entsprechenden Transfer sollten in den Strukturen des neu aufgestellten Netzwerks IQ.3 Verantwortlichkeiten definiert werden – wobei zunächst, wie das in der zweiten Förderphase in Ansätzen gelang, über Prioritäten für erfolgsorientierten Transfer zu entscheiden wäre.

5 Die Arbeit der ausgewählten Transferprojekte

Im Handlungsfeld Beratung wurde im Jahr 2010 anstelle des Transferprojekts „Netzwerkcoaching und Jobcenteraktivitäten, angesiedelt bei Arbeit und Bildung e.V. in Berlin das Transferprojekt „MiA – MigrantInnen in Arbeit“ mit der Zielgruppe der MigrantInnen über 50 beim multikulturellen Forum Lünen näher beleuchtet. Dieses Transferprojekt verfolgt eine Strategie der Arbeitsmarktintegration für eine Zielgruppe, die oftmals als schwer in den Arbeitsmarkt zu vermitteln gilt und von daher im Netzwerk IQ nur bedingt im Fokus ist. Es realisiert für die doppelt als „schwierig“ geltende Zielgruppe – MigrantInnen und über 50-Jährige - eine gelungene und fruchtbare Zusammenarbeit sowohl mit Unternehmen als auch mit den ARGEN in der Region – zwei für die Arbeitsmarktintegration wesentliche Akteure, mit denen die Kooperationsstrukturen im Netzwerk IQ an vielen Stellen noch zu intensivieren und zu optimieren sind. Aus Sicht der Evaluation kann es deshalb auch für die weiteren Handlungsoptionen im Netzwerk IQ nützlich sein, die in Lünen verfolgten Arbeitslinien hier in diesem letzten Handlungsfeld-Bericht dieser Förderperiode darzulegen.

5.1 Das Transferprojekt migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln! Träger basis & woge, Hamburg, Kompetenzzentrum NOBI

Ein Kernstück der Arbeit des Transferprojekts im Jahr 2010 war die Veröffentlichung der rechtlichen Stellungnahme⁶⁵, die 2008 von basis & woge in Auftrag gegeben worden war. In dieser Stellungnahme wurde untersucht, inwieweit die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 und in den Sozialgesetzbüchern II und III umgesetzt worden sind. Die Langfassung sowie eine durch das Netzwerk IQ herausgegebene Kurzfassung wurden nach Absprachen mit dem BMAS Ende 2009 bzw. Anfang 2010 veröffentlicht. Die Fragestellungen in der Stellungnahme betreffen die Gesetzgebung und die Regelungen der Sozialgesetzgebung mit Blick auf ihre Konformität mit europäischem Recht. Ein Ergebnis war, dass das europarechtliche Diskriminierungsverbot im sozialrechtlichen Bereich noch zu uneinheitlich umgesetzt wird und vor allem aus der Sicht der RechtsanwenderInnen widersprüchlich geregelt ist.

In der rechtlichen Stellungnahme wurde die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie und des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes im allgemeinen Rechtsrahmen des SGB II und III analysiert. Sie macht gleichzeitig deutlich, dass es notwendig wäre, Einzelbereiche vertieft auf ihre Rechtskonformität hin zu überprüfen. Das gilt z.B. für die Handlungsempfehlungen und Geschäftsanweisungen in der Arbeitsverwaltung der Bundesagentur für Arbeit. Eine Frage, der hier nachzugehen wäre, ist die Frage nach dem Diskriminie-

⁶⁵ Vgl.: Anne Kobes / Doris Liebscher (herausgegeben und beauftragt von: basis & woge e.V., migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!) 2009: Rechtliche Stellungnahme zur Umsetzung der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien im SGB II und III und deren Anwendung in der Praxis mit Blick auf die besondere Situation von Migrantinnen und Migranten., Hamburg

rungsgehalt des Amtssprachengrundsatzes und nach einer hiermit verbundenen Benachteiligung von Migranten/innen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist.

Nachdem bisher der Arbeitsschwerpunkt des Transferprojekts neben der operativen Beratung auf Fortbildungen zum Thema Antidiskriminierung gelegen hatte, verlagerte sich dieser 2010 auf die Information und Dissemination der rechtlichen Stellungnahme und der darin enthaltenen Handlungsempfehlungen an politische Akteure, Führungskräfte und Mitarbeiter/innen der Arbeitsverwaltung sowie Akteure aus dem Bereich Migration/Integration auf Veranstaltungen, Fachgesprächen und Workshops. So fand – von der NOBI-Koordination organisiert - auch ein Presse- und Fachgespräch mit Bundestagsabgeordneten statt, an dem auch der Geschäftsführer der Handwerkskammer in Hamburg teilnahm.

Gegenüber den Vorjahren, die vor allem durch das Angebot von eintägigen Fortbildungen bei Beratungseinrichtungen und ARGEn gekennzeichnet waren, lag der Schwerpunkt an Aktivitäten auf Vorträgen und Referaten auf Veranstaltungen, bei denen es vor allem um die rechtliche Stellungnahme, aber auch andere relevante Themen im Bereich der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ging. Zielgruppen waren Akteure aus der Politik und Verwaltung, aber auch Akteure aus dem Bereich Migration/Integration wie das Netzwerk Migration und Integration des Landkreises Bad Doberan, der Integrationsbeauftragte der Kieler Agentur für Arbeit sowie Akteure aus den Medien mit einem weitem Wirkungsradius (dazu wurde ein Pressegespräch zum Thema Diskriminierung und Arbeitsmarkt für Print- und Radiojournalisten/innen durchgeführt).

Vereinzelt fanden wie im Vorjahr auch Fortbildungen statt: die im Vorjahr abgesagte Fortbildung in Neubrandenburg, die ursprünglich für Lehrkräfte konzipiert war, aber aufgrund einer zu geringen Teilnehmer/innenzahl⁶⁶ verschoben wurde, fand diesmal mit Lehrkräften und Berater/innen aus Mecklenburg-Vorpommern in Zusammenarbeit mit der Transferstelle bei genres e.V. statt. Zwei weitere Fortbildungen wurden mit Berater/innen aus dem Diakonischen Werk in Hamburg sowie mit Betriebsberater/innen der Handwerkskammer Hamburg durchgeführt: Bei der Fortbildung in der Handwerkskammer ging es weniger um diskriminierende Strukturen innerhalb der HWK, sondern vielmehr darum, die Betriebsberater für die strukturelle Benachteiligung von Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund sowie diskriminierende und diskriminierungsanfällige Punkte in den Betrieben und auf dem Arbeitsmarkt allgemein zu sensibilisieren und sie hiermit für Antidiskriminierungsstrategien als Partner in der Wirtschaft zu gewinnen. Die 2009 bei der Arbeiterwohlfahrt begonnene Fortbildung in Hannover wurde auf deren Nachfrage hin fortgesetzt: Hier ging es darum, die Umsetzung der Erkenntnisse aus der ersten Schulung in der alltäglichen Beratungspraxis zu reflektieren und den Bezug der Theorie (Antidiskriminierungsverständnis, Inhalte des AGG) zur Praxis herzustellen. Eine wichtige Ergänzung stellte die Betrachtung aktueller Gerichtsurteile sowie der neuen Rechtspraxis dar. Die Rechtsauslegung des noch jungen AGG befindetet sich erst in den Anfängen. Als die Mitarbeiterinnen von basis & woge mit den Fortbildungen begannen, gab es noch so gut

⁶⁶ Für einige in Vollzeit tätige Lehrkräfte wäre aufgrund der längeren Anreise nach Neubrandenburg wenn überhaupt nur eine Teilnahme an einem Wochenende möglich gewesen.

wie keine Gerichtsurteile zum AGG. Umso interessanter ist es, die sich durch die neuen Urteile herauskristallisierende Rechtsauslegung zu beleuchten.

Von den ursprünglich genannten Zielgruppen der Fortbildungen – Beratende, Vertreter/innen aus MO's, Lehrkräfte für Deutsch, Mitarbeiter/innen aus ARGEn – liegt der Schwerpunkt jetzt vor allem auf Beratungsstellen und den ARGEn. Bei den Deutschkursen hat es sich bewährt, beim Thema Recht und Gesetz mit den Kursteilnehmer/innen selbst zur Antidiskriminierung zu sprechen, anstatt die Inhalte über die Kursleiter/innen zu transportieren. Die Erfahrung war, dass etliche Teilnehmer/innen eigene Diskriminierungserfahrungen hatten, die sie in diesem Rahmen offen ansprechen konnten, gleichzeitig war der Kontakt zu den Ansprechpartnern/innen für Diskriminierungsfragen hergestellt. Dadurch ist die Schwelle gesenkt, bei Diskriminierungserfahrungen aktiv zu werden und die Beratungsstelle migration.works von basis & woge aufzusuchen.

Ein weiterer Meilenstein ist die Überarbeitung des Handbuchs „Diskriminierung erkennen und handeln!“⁶⁷ auf der Grundlage einer Nutzerbefragung aus Restmitteln des Kompetenzzentrums NOBI, nachdem die 4. Auflage vergriffen war: Der theoretische Teil, der vor allem Definitionen enthielt, wurde vereinfacht und dem Sprachgebrauch der Zielgruppen des Handbuchs angepasst. Gleichzeitig wurde der rechtliche Teil mit Fallbeispielen und Urteilen unterlegt. Dies war bei der Erstauflage noch nicht möglich, da es zum Zeitpunkt ihrer Veröffentlichung noch keine Rechtspraxis aus dem 2006 verabschiedeten AGG gab. Auch die Beratungspraxis hat sich im Laufe der Jahre erweitert, so dass auf diese im Handbuch stärker eingegangen wurde. Neu ist auch die Einbettung der 2009 erarbeiteten Qualitätsstandards des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd) in das Handbuch: Hier ist die Kernbotschaft, dass es spezialisierte Stellen für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung braucht. Die Mitarbeiter/innen allgemeiner Beratungsstellen sollten für Diskriminierungserfahrungen ihrer Zielgruppen sensibilisiert sein und solche Erfahrungen erkennen können. Qualifizierte Antidiskriminierungsberatung können sie aber schwerlich leisten, sofern sie nicht dazu geschult worden sind, weil das das Know-how und vor allem auch die zeitlichen Ressourcen von Beratungsfachkräften für die oftmals sehr intensive Begleitung der Ratsuchenden übersteigt. Dies wird in der Praxis häufig unterschätzt.

Eine Hürde bei der Bearbeitung des Themas ist die sich durchziehende Ressourcenfrage: Diese Stellungnahme wurde auf der Grundlage eines sehr geringen monetären Volumens erstellt, und die operative Arbeit des Transferprojekts durch jährlich neu zu beantragende Stiftungsgelder finanziert. Dies zeigt den im Verhältnis zum Aufklärungs-, Schulungs- und Beratungsbedarf geringen Stellenwert des noch sehr jungen Themas Antidiskriminierung. Auch im Netzwerk IQ strebt das Projekt migration.works eine breitere Verankerung z.B.

⁶⁷ Birte Weiß, (Hrg: basis & woge e.V.) 2009: Diskriminierung erkennen und handeln! Vollständig überarbeitete Neuauflage des Handbuchs für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Hamburg

durch die Bearbeitung des Themas in allen Fachgremien bzw. durch Arbeitsgruppen mit Vertretern aus allen Handlungsfeldern an.⁶⁸

Ein Schwerpunkt der Arbeit des Transferprojekts ab 2011 wird von daher in der Verankerung des Themas Antidiskriminierung im Bereich Arbeitsmarktintegration innerhalb des Netzwerks IQ sowie durch die Fortführung der Vorstellung der rechtlichen Stellungnahme im Rahmen von bundesweiten Veranstaltungen mit Netzwerkpartnern liegen. Die zweite geplante Arbeitslinie ist die Intensivierung der Zusammenarbeit mit der HWK Hamburg im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit in Betrieben (betriebliche Abläufe, Einstellungsverfahren, Personal- und Organisationsentwicklung). Eine weitere Frage, die untersuchenswert ist und von den Mitarbeitern des Transferprojekts bearbeitet werden kann, betrifft die Frage danach, ob die von Arbeitgebern gesetzten Anforderungen an Deutschkenntnisse zu den tatsächlichen Anforderungen einer Stelle in einem angemessenen Verhältnis stehen.⁶⁹

5.2 Das Transferprojekt Berufliche Beratung von Zugewanderten in der Rostocker Region, Träger Migra e.V., Rostock, Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS

Dieses Transferprojekt, bis 2007 beim Träger Dien Hong, ab 2008 beim Verein migra e.V. angesiedelt, betreibt neben der Beratung von Migrant*innen in der Rostocker Region eine intensive Netzwerkarbeit mit allen relevanten Arbeitsmarktakteuren der Region. Dazu erweist sich die enge Anbindung an die Strukturen des Integrationsfachdienstes Migration (IFDM) Mittleres Mecklenburg und Nordvorpommern als nützlich: zum einen für die Netzwerkarbeit mit den IFDM's in den beiden anderen Landesteilen MV, zum anderen für die Teilnahme an den gebietskörperschaftsübergreifenden Arbeitstreffen, die durch den IFDM initiiert und geleitet werden. In diese Netzwerke trägt die Projektleiterin des Transferprojekts über Referenten und Trainer*innen die in den sechs Handlungsfeldern des Netzwerks IQ entwickelten Standards /Qualitätsmerkmale und Konzepte, aber auch Querschnittsthemen wie Antidiskriminierung oder Gender im interkulturellen Kontext. Umgekehrt wird auch das Erfahrungswissen aus den gut funktionierenden Netzwerk- und Kooperationsstrukturen in der Rostocker Region in das Netzwerk IQ, aber auch an das BMAS und die BA weitergegeben: das Modell der IFDM's ist eines der Modelle, die in den

⁶⁸ Der Workshop „Diskriminierung beim Zugang zu Qualifizierung und Bildung - ein Querschnittsthema! – Perspektiven für 2011“, anberaumt für den 26.10.2010 in Hamburg, zu dem Vertreter aus dem gesamten Netzwerk IQ eingeladen waren, fand erst am 10.2.2011 statt. Das auf der IQ-Steuerungsrunde vorgetragene Anliegen, Antidiskriminierung als Netzwerkthema zu verankern z.B. durch die Fortsetzung der Arbeitsgruppe fand eine unklare Resonanz. Insofern bleibt auch hier offen, inwieweit dieses Thema strukturell im Netzwerk verankert wird und die offenen Fragen und Arbeitslinien dieses Themas netzwerkweit bearbeitet werden.

⁶⁹ Einen Hinweis dazu gab das „Postzustellerurteil“ vom 26.1.2010: hier wurde eine Bewerbung eines Sportlehrers aus der Elfenbeinküste als Postzusteller mit der Begründung abgelehnt, dass seine Deutschkenntnisse nicht ausreichten. Diese Einschätzung war auf Grundlage eines unangekündigten Telefonats gefällt worden, wogegen die schriftlichen Bewerbungsunterlagen bezeugten, dass der Bewerber über ausreichende Deutschkenntnisse verfügt. Das Urteil des Hamburger Amtsgerichts verfügte die Zahlung einer Entschädigung durch die Deutsche Post AG in Höhe von 5400,-€ an den Bewerber.

Handlungsempfehlungen des FAK Beratung (Unterarbeitsgruppe 3) zur möglichen Auslagerung einer migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung beschrieben werden. Die Zuarbeit zu den Handlungsempfehlungen erfolgte in Zusammenarbeit mit der am IFDM Mecklenburgische Seenplatte –Vorpommern angesiedelten Transferstelle, angesiedelt am Träger genres e.V.

Das in die Netzwerkstrukturen in der Rostocker Region eingespeiste Know-how sowie Elemente des in Form einer Prozesskette aufgestellten Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS mündeten 2009 in das durch verschiedene Töpfe finanzierte Programm „Integration durch individuelle berufliche Qualifizierung – IBQ“. Das Programm umfasst drei Phasen: In der ersten Phase erfolgt die Zuweisung von Ratsuchenden durch die beteiligten Jobcenter⁷⁰ und die Erstberatung bei migra e.V. Neben der Anliegenklärung und der Entwicklung weiterer Schritte der Ratsuchenden besteht ein wichtiger Part darin, den Ratsuchenden ihre Rolle als aktive Mitgestalter/innen ihres Berufswegeplans zu erläutern, was auch bedeutet, dass sie nachfragen, wenn ein geplanter Schritt aus ihrer Sicht nicht einsichtig ist. Viele der Kundinnen und Kunden haben in der Vergangenheit eine Vielzahl von Maßnahmen durchlaufen, sodass es jetzt verstärkt darauf ankommt, die Sinnhaftigkeit jedes einzelnen Schritts im Programm zu erläutern.

Ein weiterer wichtiger Aspekt in der Beratung ist die Klärung von Verständnisfragen, v.a. bezogen auf die Eingliederungsvereinbarungen, die etliche Ratsuchende unterschreiben, ohne den Inhalt immer ganz verstanden zu haben. In den Beratungsgesprächen geht es auch darum, darauf hinzuweisen, dass sie dieses Dokument nicht unterschreiben müssen, wenn sie dem nicht zustimmen oder es gar nicht verstanden haben, sondern sich dazu auch erst einmal beraten lassen können. Auch die Anerkennung ausländischer Abschlüsse spielt in der Beratung eine Rolle: Es kommt trotz der regen öffentlichen Debatten zum Thema Anerkennung immer wieder vor, dass von der Arbeitsverwaltung zugewiesene gut qualifizierte Ratsuchende im Beratungsgespräch zum ersten Mal über die Möglichkeit und die Notwendigkeit der Anerkennung ihrer Abschlüsse erfahren.

In der ersten Phase wird auch geprüft, ob die Ratsuchenden noch Anspruch auf einen Integrationskurs nach der Integrationskursverordnung haben; weitere Schritte werden dann gemeinsam festgelegt.

Die zweite Phase beinhaltet die Potenzialanalyse mit einer einwöchigen individuellen Kompetenzfeststellung sowie einem dreiwöchigen fachlichen Profiling. Federführend ist hier das Institut für Forschung und Bildung (BiLSE). Für das Profiling werden seit 2010 Elemente des von der GFBM Berlin entwickelten Instruments Kompass angewendet. Die Teilnehmenden dokumentieren die erarbeiteten Ergebnisse schriftlich und bekommen diese ausgehändigt.

⁷⁰ Das sind das Hanse-Jobcenter Rostock, das Jobcenter Güstrow, das Jobzentrum Bad Doberan, die ARGE Nordvorpommern sowie die Agentur für Arbeit Rostock.

Dafür wurden der GFBM einige Exemplare des KomPass abgekauft. Aufgrund der hohen Kosten wurde innerhalb von IBQ in Anlehnung an Kompass eine eigene Dokumentationsmappe (DokuMappe) entworfen und von den Teilnehmenden genutzt.

Vor der dritten Phase, dem beruflichen Coaching findet eine gemeinsame Beratung zur Abstimmung des Berufswegeplans statt. An diesem Gespräch nehmen alle Beteiligten teil.

Insgesamt gibt es 56 Bildungsträger, die Angebote im Rahmen der Phase 3 des Programms vorhalten. Bei den Qualifizierungsangeboten wird darauf hingearbeitet, dass sie auch flankierende Sprachförderung anbieten, was die Teilnahme an Maßnahmen in gemischten Gruppen (Migranten/innen und Nichtmigranten/innen) ermöglicht. Zum Handlungsfeld Berufsbezogenes Deutsch hat eine Vertreterin des FAK auf einem gebietskörperschaftsübergreifenden Arbeitstreffen gesprochen, an dem auch regionale Bildungsträger teilnahmen. Bei den Qualifizierungsangeboten wird auch darauf geachtet, dass die Module möglichst auf den spezifischen Bedarf der Ratsuchenden zugeschnitten werden.⁷¹ Dazu ist eine intensive Kommunikation mit den Bildungsträgern notwendig, wobei die Bereitschaft zur flexiblen Handhabung mit den Personen, die dort arbeiten, steht und fällt.

In der Phase 2 und 3 werden die Berater/innen bei Gruppenbesprechungen über den weiteren Werdegang der Ratsuchenden informiert. Für die Fortführung des Programms ab 2011 gab es bereits Gespräche zur Weiterentwicklung des Programms. Ab 2011 liegt die gesamte Fallsteuerung bei migra e.V.

Positiv wirkt sich das fachliche Profiling aus, das mit Ausnahme eines Bildungsträgers für den Bereich Kraftfahrer, Lager und Logistik bei Unternehmen und Betrieben durchgeführt wird. Dies bedeutet einen erheblichen Mehraufwand für die Kollegen von migra e.V. und BiLSE, da für jeden Beruf ein Einschätzungsbogen entlang der Prüfungsrichtlinien der Kammern ausgearbeitet wird und in jedem Einzelfall vorab mit dem Betrieb abzuklären ist, welche Bereiche genau abzuprüfen sind.

Ungünstig wirkt sich nach Ansicht der Projektleitung von migra e.V. die Durchführung der 2. Phase (Profiling) und der 3. Phase (Coachingphase und die Arbeitsplatzakquise) durch ein und denselben Bildungsträger⁷² aus. Um eine Ergebnisoffenheit der Profilings zu gewährleisten, müssten die beiden Phasen in den Zuständigkeiten voneinander getrennt werden. Als problematisch wird ebenfalls die breite Anwendung des psychologischen Test – er ist verbindlich durchzuführen, wenn Umschulungen beantragt werden – gesehen, vor allem bei den Ratsuchenden, die das Profiling durchlaufen haben. Verbessert hat sich die Qualität der berufsbezogenen Sprachkurse, wobei hier seitens der Mitarbeiter/innen von migra e.V. und BiLSE darauf geachtet wurde, dass die Sprachförderung auf den Berufsplan des einzelnen Teilnehmenden ausgerichtet wird. Der Träger weist allerdings eine

⁷¹ Eine junge Friseurin aus Russland mit reichlich Berufserfahrung, aber Lücken im Bereich der Anwendung von chemischen Produkten konnte bei einem Bildungsträger das Modul nachholen, das diesen Bereich abdeckte.

⁷² BiLSE, das selbst ein Bildungsträger ist, darf im Rahmen des Programms keine Bildungsmaßnahmen anbieten. Hierdurch soll die Neutralität des Instituts bei der Durchführung der Profilings sichergestellt werden.

Evaluation im Netzwerk IQ – das Handlungsfeld Beratung

hohe Fluktuation an Lehrkräften auf, was sich wiederum negativ auf die Unterrichtsqualität und die Kohärenz der vermittelten Inhalte auswirkt. Auch werden die Teilnehmenden in ihrer Lern- und Reflexionsfähigkeit bzgl. der Unterrichtsinhalte unterschätzt: von fehlenden Sprachkenntnissen im Deutschen wird auf fehlende Kompetenzen geschlossen.

Die beteiligten Träger sind angehalten, die im Netzwerk IQ entwickelten Standards und Handlungsempfehlungen einzuhalten. Gleichzeitig werden zur Qualitätssicherung immer wieder Fortbildungen und Schulungen angeboten wie z.B. Workshops zum Thema Kompetenzfeststellung sowie zum Thema Existenzgründung. An diesen Workshops nahmen alle am Programm beteiligten Projekte teil, zum Workshop Existenzgründung zusätzlich drei Partner aus Rostock, die zum Thema Existenzgründung arbeiten. Gerade im Handlungsfeld Existenzgründung bestand ein Fortbildungsbedarf bei den Beratenden, was die Beurteilung der Tragfähigkeit einer Gründungsidee anbelangte. Im zweitägigen Workshop bekamen die Beratenden Tools an die Hand, die es ihnen ermöglichen, die Beratungsgespräche mit Gründungswilligen fundierter führen zu können. Die Weiterleitung an andere Träger wie z.B. das Bildungswerk der Wirtschaft in Rostock, das Existenzgründungsseminare speziell für Zugewanderte anbietet, erfolgt somit nicht aus dem Bauch heraus. Gewünscht wird auch eine Weiterbildung im Bereich Gender und Antidiskriminierung, ebenso ist der Transfer von Instrumenten wie der von LIFE e.V. entwickelten angeleiteten Internetrecherche für Praktika und Stellensuche und des Interviewleitfadens zur Erfassung fachlicher Kompetenzen geplant.

Ein Hauptproblem im Verlauf des Programms sind „Staus“, die sich beim Übergang von Phase 1 in Phase 2 ergeben haben. Das hat zu Unmut bei allen Beteiligten geführt. In der Konsequenz wurden zum einen die Zuweisungszahlen reduziert, zum anderen die Phase 1 um zusätzliche Angebote wie Gruppenschulungen zum deutschen Bildungssystem sowie zum Arbeitsmarkt erweitert.

IBQ richtet sich vor allem an Leistungsbezieher/innen aus dem SGB II und III Rechtskreis sowie an Nicht-Leistungsbezieher/innen, die bei der Agentur für Arbeit Rostock als arbeitsuchend gemeldet sind. Da migra e.V. sein Beratungsangebot für alle erwachsenen Zugewanderten vorhält, ist es auch möglich, dass Ratsuchende über eine Beratung außerhalb des Programms nach Rücksprache mit den persönlichen Ansprechpartnern in den Grundsicherungsstellen bzw. den Agenturen eine Zuweisung für das Programm erhalten.

Die große Stärke des Programms ist die gelungene Netzwerkarbeit, bei der alle relevanten Akteure regelmäßig an einem Tisch sitzen, wo bestehende Konzepte und Good practices gesammelt und gebündelt werden sowie neue Konzepte unter Berücksichtigung der Anforderungen und Bedarfe aller beteiligter Akteure entstehen. Das gilt für die Arbeitsmarktdienstleister, die ein großes Interesse an der Kooperation mit dem IFDM haben, aber auch für die Bildungsträger und auch für die Migrationsberatungsstellen für erwachsene Zuwanderer/innen und Projekte, die mit Flüchtlingen arbeiten: Hervorgehoben werden muss, dass die Beratung im Rahmen von IBQ arbeitsmarktbezogen und beschäftigungsorientiert ist. Andere Beratungsangebote gehören zu den flankierenden Maß-

nahmen und werden im Einzelfall genutzt. Arbeit in Netzwerken bedeutet in diesem Falle, dass die Ratsuchenden Nutznießer transparenten und abgestimmten Handelns sind.

Die Prozesskette des IBQ-Modells, ggf. auch das Programm als solches ist inzwischen auch Bestandteil der Fortschreibung des Landesintegrationskonzepts. Das heißt nicht, dass das Programm 1:1 im ganzen Bundesland umgesetzt werden muss, sondern es geht darum, Modelle einer erfolgreichen Umsetzung der Prozesskette festzuschreiben und auch in den beiden anderen Landesteilen⁷³ zu fördern.

Die IntegrationsFachDienste Migration in Mecklenburg Vorpommern:

Die Vernetzung mit den unterschiedlichen Arbeitsmarktakteuren wird von allen drei IFDM's in MV vorangetrieben: Sowohl der IFDM in Schwerin als auch in Neubrandenburg setzen die Prozesskette um, auch wenn die Rahmenbedingungen andere sind. Alle drei IFDM's haben in ihrer Region eine Schaltstellenfunktion zwischen den Akteuren im Bereich Migration/Integration (ARGEn, Beratungsdienste wie die MBE's/JMD, Bildungsträger) und der Zielgruppe der Migranten/innen selbst und werden auch von der Landespolitik als solche wahrgenommen. Ausdruck davon ist die Aufnahme der IFDM's als fester Bestandteil des Landeshaushalts 2010 und 2011 und ihre Verankerung in der Fortschreibung des Landesintegrationskonzepts.

Die Integrationsfachdienste selbst haben eine unterschiedliche Trägerstruktur: In Rostock ist migra e.V. Träger des IFDM Mittleres Mecklenburg. Arbeitsschwerpunkte sind die individuelle berufsbezogene Beratung von Zugewanderten sowie konzeptionelle Arbeit und Netzwerkarbeit in der Region Mittleres Mecklenburg und Nordvorpommern. Im Westlichen Mecklenburg ist der IFDM (IntegrationsFachDienst Migration REKOBIM) beim VSP – Verbund für soziale Projekte gGmbH in Schwerin angesiedelt. Schwerpunkte des Trägers sind die Jugendhilfe, soziale Arbeit und Bildung. Die Mitarbeiter des IFDMs Mecklenburgische Seenplatte und Vorpommern arbeiten bei der Gesellschaft für nachhaltige Regionalentwicklung und Strukturforchung e.V. (genres e.V.) in Neubrandenburg sowie im Psychosozialen Zentrum für Migranten in Vorpommern e.V. (PSZ) in Greifswald. Genres e.V. unterhält u.a. eine eigene Bildungseinrichtung. Diese drei IFDM's sind auch untereinander vernetzt, wozu sowohl die Vernetzung der Internetseiten als auch regelmäßige Netzwerktreffen gehören.

Zu ihren Aufgaben verabschiedeten die IFDM's auf der Sitzung vom 16.12.2009 in Greifswald ein 10-Punkte-Programm. Darin wird vor allem ihre Funktion als unabhängige Schaltstelle der Region hervorgehoben. Weitere Punkte sind die Netzwerkstruktur, die Angebote an die Arbeits- und Sozialverwaltung und an Migranten/innen sowie die Funktion als Sensor für den Bedarf an interkultureller Sensibilisierung und Bildung und das Selbstverständnis als Förderer der Mitbestimmung von Migranten/innen, des Diversity-Ansatzes und einer antirassistischen Grundhaltung.

⁷³ In MV steht eine Gebietsreform an, bei der der Landkreis Rügen und Stralsund zum Gebiet Mittleres Mecklenburg und Nordvorpommern zugeordnet wird. In der Konsequenz erweitert sich der Handlungsradius des zugehörigen IFDM's, während der Einzugsbereich des IFDM's Mecklenburgische Seenplatte-Vorpommern (bislang der größte Landesteil) sich entsprechend verkleinert.

Das Modell der IFDM's sowie das Programm IBQ lassen sich gut in Flächenstaaten transferieren. Als Voraussetzungen dafür werden genannt:

- Ansiedlung des IFDM's bei einem Träger mit Schaltstellenfunktion
- Intensive Netzwerkarbeit auf der Grundlage bestehender Netzwerke mit verbindlichen Kooperationsstrukturen
- Einbeziehung von Partnern, die bereits im Netzwerk IQ gearbeitet haben und mit den Qualitätsmerkmalen/Standards sowie Handlungsempfehlungen vertraut sind.
- Herstellung von Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit
- Entwicklung gemeinsamer Instrumente für die interne Kommunikation
- Benennung von speziell für das Programm zuständigen Personen in den kooperierenden Institutionen

5.3 Die Transferstelle beim Integrationsfachdienst Migration Mecklenburgische Seenplatte – Vorpommern, Träger genres e.V., Neubrandenburg, Kompetenzzentrum NOBI

Die Arbeitslinien der Transferstelle bei genres e.V. umfassen seit Beginn der neuen Förderperiode folgende Schwerpunkte:

- interkulturelle Trainings bei Arbeitsagenturen, ARGEen, der Hochschule Neubrandenburg und Kliniken
- Netzwerkarbeit: Vernetzung der relevanten Akteure zum einen durch die Netzwerktreffen der Integrationsfachdienste Migration (IFDM), zum anderen durch Veranstaltungen und Fachtagungen im von der Transferstelle initiierten Netzwerk „Integration und Vielfalt in der Mecklenburgischen Seenplatte“
- Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund
- Koordinierung der Erarbeitung und Herausgabe (zusammen mit dem Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V.) der Handlungsempfehlungen zur Förderung der beruflichen Integration von Migranten/innen im ländlichen Raum.
- Aktivitäten zum Transfer des IFDM-Modells nach Thüringen.

Die Transferstelle agiert in einer ländlichen dünnbesiedelten Region mit einer schwach ausgeprägten Infrastruktur, wo der Anteil von Migranten/innen an der Gesamtbevölkerung gering ist und diese räumlich weit verstreut leben. Deshalb greifen Programme und Förderinstrumente in der Region oft nicht: Kurse kommen aufgrund niedriger Teilnehmer/innenzahlen nicht zustande, und bei den bestehenden Qualifizierungs- bzw. Integrationsangeboten werden die zum Teil langen und kostspieligen Anreise von Teilnehmer/innen bei der Finanzierung durch die fördernden Stellen nicht berücksichtigt. Es bedarf deshalb einer stetigen Sensibilisierungs-Arbeit zur Notwendigkeit der Entwicklung und des Einsatzes migrationsspezifischer Instrumente, da der Fokus der relevanten Akteure aufgrund

der geringen Anzahl von Migranten/ innen nicht auf dieser Zielgruppe liegt und die tägliche Konfrontation mit den Bedarfen der Zielgruppe, wie sie vor allem in den großen Städten stattfindet, nicht gegeben ist. Aus diesem Grund bedürfen die Aktivitäten zur Arbeitsmarktintegration von Migranten/ innen eines längeren Atems und eines größeren Arbeitsaufwandes in der Entwicklung und Umsetzung von Konzepten. Auch die Zusammensetzung der Zielgruppen Migranten/innen unterscheidet sich von der in den beiden anderen Landesteilen von Mecklenburg-Vorpommern sowie dem Rest der Republik: die Zuwanderung ist zahlenmäßig sehr gering; abgesehen von polnischen Migranten/innen in der Grenzregion wurde der größte Anteil an Migranten/innen zugewiesen und lebt in erster Generation in Deutschland.

Auf diese Besonderheiten haben die Mitarbeiter/innen der Transferstelle zu verschiedenen Anlässen wie Netzwerktreffen, Kompetenzzentrumstreffen und anderen IQ-Veranstaltungen immer wieder hingewiesen und damit eine stärkere Wahrnehmung der Rahmenbedingungen in ländlichen Regionen im IQ-Netzwerk erwirkt: Auf dem IQ-weiten Netzwerktreffen 2009 wurde – wie bereits erwähnt – eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die in einem Arbeitsgruppentreffen Handlungsempfehlungen zur Förderung der beruflichen Integration im ländlichen Raum formulierten. Diese wurden in Form der in Kap. 3.6. erwähnten Broschüre 2010 veröffentlicht und von genres und access herausgegeben.

Ein wichtiger Adressat der Broschüre ist das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): die BAMF-Angebote (vor allem Integrationskurse) kommen in der Region aufgrund einer zu hoch angesetzten Mindestteilnehmer/innenzahl zeitverzögert zustande, und wenn sie zustande kommen, sind die Gruppen meist noch heterogener in ihrer Zusammensetzung als in anderen Regionen, wo bei einer insgesamt größeren Anzahl eine entsprechende Unterteilung nach Sprachniveau vorgenommen werden kann. Zusätzlich erschwerend wirkt sich die im Sommer 2010 vom BAMF eingeführte Wartezeit nach der Vergabe der Zulassung für den Besuch eines Integrationskurses aus. Unklar ist, wie sich die Kreisgebietsreform des Landes Mecklenburg-Vorpommern (MV) auswirkt, bei der der Landkreis Rügen und Stralsund in einen anderen Großkreis übergeht: die voraussichtliche Reduzierung der Standorte von Behörden wie Ausländerbehörden wird für die Zielgruppe mit einer noch weiteren Anreise und dadurch mit höheren Kosten verbunden sein. Die Broschüre soll darüber hinaus auch auf den Mehrwert und die Bedeutung der ländlichen Regionen für die Ballungszentren hinweisen und richtet sich von daher auch an die Akteure der Landespolitik und -verwaltung, die BA sowie Akteure des Bundes. Ihre Handlungsempfehlungen gingen auch in die Anregungen für die Fortschreibung des Landesintegrationskonzepts ein.⁷⁴

Darüber hinaus gelingt es den Mitarbeiter/innen der Transferstelle durch eine intensive Kommunikation mit den relevanten Arbeitsmarktakteuren, auf die Bedarfe der Migranten/innen aufmerksam zu machen. In bilateralen Gesprächen mit ARGE-Mitarbeiter/innen, in

⁷⁴ Genres e.V. übernahm die Koordination für die Beiträge aus dem regionalen Netzwerk für die Fortschreibung des Landesintegrationskonzepts. Die Beiträge betrafen die berufliche Bildung, für die Zielgruppen Jugend, Senioren, aber auch das Thema Gesundheit

Veranstaltungen, Netzwerktreffen sprechen sie immer wieder auf der einen Seite die Besonderheiten der Zielgruppe Migranten/innen auf dem Arbeitsmarkt an, verweisen gleichzeitig aber auch auf den Fachkräftemangel, der in MV bereits spürbarer als in den anderen Teilen der Bundesrepublik zu greifen ist. Die stetige Aufklärungsarbeit trug dazu bei, dass in der Agentur für Arbeit Neubrandenburg und den Außenstellen dieses Agenturbezirks Integrationsbeauftragte ernannt wurden. Die Mitarbeiter/innen der Transferstelle bei genres e.V. werden inzwischen auch in den Arbeitsverwaltungen als Experten/innen für Fragen der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen angesehen und genutzt: Allerdings wird mit der Neustrukturierung des Landes MV sich auch die Struktur der ARGEn verändern, was sich wiederum auf die Kooperationsstrukturen mit der Transferstelle, angefangen bei künftigen Ansprechpartnern in der Arbeitsverwaltung auswirken wird. Auch gelingt es selten, die Anregungen für Bildungsangebote für Migranten/innen umzusetzen. Der Fokus liegt zunächst auf der großen Gruppe der Nichtmigranten/innen und auf Maßnahmen, die bei möglichst vielen greifen und dazu beitragen, einen großen Teil der Leistungsbezüge zu senken. Dennoch lässt sich feststellen, dass das Interesse an der Zielgruppe Migranten/innen auch in der Arbeitsverwaltung steigt: bei Fachveranstaltungen und Regionalforen, zu denen genres e.V. einlädt, nehmen Mitarbeiter/innen von dort regelmäßig teil.

An der polnischen Grenze wird die Notwendigkeit und der Nutzen der stärkeren Konzentration auf die Bedarfe, aber auch Potenziale der Migranten/innen aufgrund der neuen Entwicklung eines verstärkten Zuzugs von Polen/innen⁷⁵ im Grenzgebiet in MV sichtbar, so dass der Dienststellenleiter dort sich verstärkt mit dem Thema Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen auseinandersetzt.

In Zusammenarbeit mit einem Landtagsabgeordneten hat genres das *Netzwerk „Integration und Vielfalt in der Mecklenburgische Seenplatte“* ins Leben gerufen und dessen Koordination übernommen. 2009 fand die Auftaktveranstaltung als 1. Regionalforum „Misch mit und stärke die Demokratie“ statt mit 120 Akteuren aus der Kommunal- und Landespolitik. Auf dem 2. Regionalforum im Herbst 2010 „Leitbild für Zukunft in Vielfalt“ nahmen politische Akteure wie Bürgermeister aus der Region sowie Landtagsabgeordnete aus den Fraktionen der SPD, CDU und der Grünen, Vertreter von Migrantenorganisationen, der Rostocker Migrantenrat als Mitglied des bundesweiten Ausländerbeirats sowie **anakonde** teil. Dort stellten die Mitarbeiter/innen das Leitbild für Integration vor, das sie auf der Grundlage des Leitbildes des Landesintegrationskonzepts entwickelt hatten. Das Leitbild stieß auf eine durchgehend positive Resonanz, auch die „kritischen“ Punkte wie die Forderungen nach einer Abschaffung der Residenzpflicht für Flüchtlinge und nach Einführung des Kommunalwahlrechts für Drittstaatsangehörige.

⁷⁵ Dabei handelt es sich zum einen um Personen, die in der Stettiner Region tätig sind, zum anderen auch um Existenzgründer/innen. In Löcknitz gibt es bereits ein deutsch-polnisches Gymnasium, geplant ist auch ein zweisprachiger Kindergarten. Diese Entwicklung zieht wiederum einen spezifischen Bedarf an Arbeitskräften nach sich, wo interkulturelle sowie Sprachkompetenzen erforderlich sein werden. Hierauf sollten sich auch die Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote ausrichten.

Mit der Fachtagung des IFDMs „Demografischer Wandel – Vielfalt gewinnt“, an der politische Akteure auf der Kommunal-, Landes- und Bundesebene sowie aus der Wissenschaft teilnahmen, wurde der Bedarf MV, aber auch bundesweit an qualifizierten Fachkräften angesprochen, die in einigen Bereichen nicht mehr ausreichend zur Verfügung stehen. Auf den Fachkräftemangel verwiesen auch die Mitarbeiter/innen von genres e.V. in einer *Kampagne für Vielfalt* hin, die sie zusammen mit den Pflegeschülern der bei genres e.V. angegliederten Pflegeschule ingepp durchführten. Das Thema Pflege ist IQ-weit noch wenig beachtet; sie ist ein Arbeitsmarkt-Segment, das mit am meisten vom Fachkräftemangel betroffen ist. Auf MV trifft das aufgrund der Abwanderung junger, vor allem qualifizierter Leute und der dadurch schnelleren Alterung der Gesamtbevölkerung verstärkt zu. Genres e.V. reagiert darauf mit dem *Qualifizierungsangebot zum Kranken- und Altenpflegehelfer/-in*, das in gemischten Klassen durchgeführt wird.

Diese Qualifizierungsangebote sowie *interkulturelle Trainings*, die die Mitarbeiter/innen von genres e.V. auch in Krankenhäusern durchführen, präsentierten sie auf der 6. nationalen Branchenkonferenz Gesundheitswirtschaft in Warnemünde⁷⁶ und stießen damit auf große Resonanz. Interkulturelle Trainings wurden bereits vor der Förderperiode im Gesundheitsamt (neben Sozialamt und Ausländerbehörde) durchgeführt. Seit drei Jahren nimmt jede Klasse der Pflegeberufsschule am Dietrich-Bonhoeffer-Klinikum Neubrandenburg an den interkulturellen Trainings von genres e.V. teil. Auch im Klinikum Pasewalk werden jetzt interkulturelle Trainings mit Pflegekräften durchgeführt. Hier wird auf eine sich verändernde Patientenstruktur und auf Migranten/innen als Kundengruppe für medizinische Angebote sowie auf eine sich verstärkt aus Migranten/innen zusammensetzende Belegschaft reagiert. In den interkulturellen Trainings werden die Unterschiede in den Krankheitsbildern aufgrund unterschiedlicher Arbeits- und Lebensbedingungen in den Herkunftsländern sowie mögliche Unterschiede in der Wahrnehmung und Darstellung des eigenen Befindens herausgearbeitet.

Im Klinikum in Ueckermünde trugen die Mitarbeiter/innen von genres e.V. diese Aspekte durch die interkulturellen Trainings in das Qualitätsmanagement des Klinikums hinein. Dieses Klinikum wäre bereit, als Partner eines ggf. *zweizügigen polnisch-deutschen Pflegeausbildungsangebots* mitzuwirken.

Das Thema Gesundheit rückte vor allem in MV weit nach oben, weil MV sich es zum Ziel gesetzt hat, Gesundheitsland Nr. 1 in der Bundesrepublik zu werden und dazu ein entsprechender Ziel- und Masterplan formuliert wurde. Bei genres e.V. bestehen auch konzeptionelle Überlegungen, wie die Grenznähe zu Polen im Bereich der gesundheitlichen Versorgung genutzt werden kann, um Bedarfe der Patienten/innen beiderseits der Grenze zu decken. Eine Überlegung geht dahin, das Qualifizierungsangebot im Pflegebereich von genres e.V. auch in Polen anzubieten, so dass die Absolventen/innen mit dem Abschluss in beiden Ländern arbeiten können.

⁷⁶ Diese Konferenz wurde von BioCon Valley im Auftrag des Landes MV organisiert und hatte die Schwerpunkte Gesundheitstourismus und Rehabilitation.

Ein ursprünglich angedachter Lehrgang im Bereich *Gastronomie* mit einem Praxisteil während der Hochsaison und einem Theorieteil während der Wintermonate mit einem anschließenden IHK-Abschluss ließ sich aufgrund der zu geringen Anzahl an potenziellen Teilnehmern/innen an einem Standort noch nicht verwirklichen. Auch erweist es sich als nicht ganz einfach, einen passenden Partner auf Arbeitgeberseite zu finden, der auch bereit ist, die übliche Entlohnung für die dann höher qualifizierten Arbeitskräfte zu zahlen.

Ähnlich wie migra e.V. für die Rostocker Region tragen die Mitarbeiter/innen von genres e.V. das Know-how des Netzwerks IQ aus den Handlungsfeldern und den Querschnittsthemen in die Region: die Zielgruppe für einen Workshop von basis & woge zum Thema Antidiskriminierung wurde von Lehrkräften auf alle Beratenden des Fachbereiches Integration der genres, (IFDM' sowie Regio+) ausgeweitet, da für eine reine Lehrkräftefortbildung nicht genügend Teilnehmer/innen für die ganztägige Fortbildung zusammengekommen waren. Der Themenschwerpunkt des Workshops von basis & woge lag demnach auf dem Thema Beratung – eine Aufgabe, die auch Lehrkräfte immer wieder gegenüber ihren Schüler/innen wahrnehmen müssen.

Zur Kompetenzfeststellung fand eine Schulung des bei KUMULUS-PLUS auf Kompetenzfeststellung spezialisierten Trägers GFBM bei genres e.V. statt, deren Inhalte von zwei Mitarbeiter/innen in die Pflegeschule weitergetragen wurde. Produkte und Erkenntnisse zur migrationsspezifischen Beratung werden über das Transferprojekt selbst an die Mitarbeiter/innen der anderen Arbeitsbereiche des Trägers vermittelt. Auch erhalten Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, an IQ-Fortbildungen wie z.B. an der Weiterbildung zum Thema Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse von MigraNet in Augsburg teilzunehmen. Zum Thema Arbeitsmarkt bietet die Transferstelle darüber hinaus auch interne Fortbildungen an wie z.B. zur Durchführung von Bewerbungstrainings.

Ein Meilenstein ist die *Qualitätszertifizierung* von genres e.V. als Bildungsträger. Die Zertifizierung hatte zwar kein besonderes Augenmerk auf eine Migrationsspezifika, dennoch wurden auch diese Angebote begutachtet und zertifiziert. Dadurch erhoffen sich die Mitarbeiter/innen, dass erprobte Konzepte wie das Kompetenzfeststellungstool mit anschließenden Qualifizierungsangeboten (Step In!, ehemals Jobfit) sich in Zukunft einfacher über die Zuweisung von Teilnehmer/innen mit Bildungsgutschein organisieren und finanzieren lassen. Mittlerweile sind hier bereits zwei Durchgänge in verschiedenen Landkreisen erfolgreich durchgeführt worden.

Auch der *Transfer des Modells der IFDM's* wurde weiter vorangetrieben: das Bildungswerk der Thüringischen Wirtschaft (BWTW) hat jetzt einen Projektantrag zur Förderung von Integrationsfachdiensten Migration in Thüringen eingereicht. Dieser Antrag wurde von einem Unterstützungsschreiben des Staatssekretärs in MV begleitet. Gleichzeitig wurden zwischen dem BWTW und genres e.V. eine Kooperationsvereinbarung getroffen, die gewährleistet, dass genres e.V. im Fall eines positiven Förderbescheids beim Aufbau und bei der Etablierung der IFDM's unterstützend mitwirkt.

5.4 Das Transferprojekt MiA – MigrantInnen in Arbeit (50 Plus in KUMULUS-PLUS), Träger Multikulturelles Forum in Lünen, Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS

Das Multikulturelle Forum e.V. in Lünen (MkF) war in der zweiten EQUAL-Förderperiode transnationaler Partner der Entwicklungspartnerschaft KUMULUS-PLUS und ist seit 2008 mit seinem Transferprojekt „MiA – MigrantInnen in Arbeit“ Teil des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS. Zielgruppe sind langzeitarbeitslose ältere Migranten/innen über 50 Jahre. Ziel des Projektes ist es, die Chancen für eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu verbessern, sie an den Arbeitsmarkt heranzuführen und sie nach Möglichkeit in Arbeit zu vermitteln.

Kofinanziert wird das Projekt noch bis Ende 2010 durch die ARGE Kreis Unna über die „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“.⁷⁷

Die Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung besteht schon seit 15 Jahren, d.h. die Kooperation begann bereits zu Zeiten, als die Agentur noch „Amt“ hieß. Damals bestanden einige Vorbehalte gegenüber den Angeboten des MkF, dem Träger sowie dem Personal. Durch die relativ hohen Erfolgsquoten des Trägers griffen die Mitarbeiter/innen der Arbeitsverwaltung aber immer stärker auf die Angebote des MkF zurück. Die Zusammenarbeit heute beschränkt sich nicht nur auf Angebote mit der Zielgruppe Migranten/innen, sondern erstreckt sich auf den Erwachsenenbereich allgemein, sowie auf die Zielgruppen Frauen und Jugendliche. Die Projektbeteiligung an den Standorten Unna, Lünen und Bergkamen ist sehr hoch, auch brachte sich das MkF im Rahmen des §16, SGB II („sonstige weitere Leistungen“) mit zahlreichen Projektideen auf der Grundlage einer Bedarfsanalyse, die auf ihren Erfahrungswerten mit der Zielgruppen basierte, ein und rief das Projekt für junge Migranten in Bergkamen ins Leben, wo das Rollenverständnis Frau/Mann thematisiert wurde.

Das Interesse an Angeboten für die Zielgruppe Migranten/innen über 50 war bei der ARGE besonders hoch, da diese als Personen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen betrachtet werden. Das Erfolgsrezept des MkF basiert zum einen auf der engen Zusammenarbeit mit der ARGE: Neben der gemeinsamen Absprache über die Schritte eines/r Ratsuchenden werden die ARGE-Mitarbeiter/innen in die Projekte konkret mit eingebunden, indem die Mitarbeiter/innen des MkF die Projektentwicklerin/Maßnahmebetreuer/innen an einzelnen Modulen teilhaben lassen oder zu Treffen zu spezifischen Themen einladen, so dass diese die Teilnehmenden ganz konkret auf deren Weg der Arbeitsmarktintegration erleben. Dadurch, dass die ARGE Kreis Unna mit einer Stelle für die Projektentwicklung ausgestattet ist, ist eine Bedarfen und Anforderungen gerecht werdende Konzeptentwicklung möglich. Die Projektentwicklerin setzt sich ausführlich mit

⁷⁷ Das Programm Perspektive 50+ wird vom BMAS gefördert und dient der Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitslose. Dabei soll auch die „Gestaltungskraft und Kreativität der Regionen“ stärker in die Arbeitsmarktintegration einfließen. Siehe hierzu auch: <http://perspektive50plus.de/> In der ARGE Kreis Unna umfasst die Perspektive 50+ auch Angebote zum Jobcoaching und zu den Themen Gesundheitsförderung, Mobilität, Bewerbungstraining und Energiesparen. Die Angebote beinhalten nicht nur Themen des unmittelbaren Arbeitslebens, sondern umfassen Bereiche, die für die Erwerbstätigkeit mittelbar relevant sind.

den Ideen der Träger auseinander, analysiert die Umsetzungsmöglichkeiten in der eigenen Institution und bespricht die Anforderungen der ARGE wieder mit dem Träger mit dem Ziel, eine gemeinsame Umsetzungslösung zu finden. Darüber hinaus begleitet sie die Projektumsetzung in ihren eigenen Teams. Ohne solche personelle Voraussetzungen können ARGEen eine Beteiligung an der Entwicklung von Angebotskonzepten in dieser Intensität und Ausführlichkeit nicht leisten. Die Intensität der Zusammenarbeit, die hierdurch entsteht, fördert auch wiederum das gegenseitige Vertrauen und die Bereitschaft, eventuell auftretende Anpassungen, die vorher nicht absehbar waren, zeitnah und effektiv vorzunehmen.

Perspektivisch richten sich gemeinsame konzeptionelle Überlegungen an die Zielgruppe Frauen mit Migrationshintergrund mit Kindern mit dem Ziel, sie schrittweise wieder in die Erwerbstätigkeit heranzuführen. Eine weitere Zielgruppe sind Männer, die seit längerem arbeitsuchend sind und für sich kaum noch Chancen einer Erwerbstätigkeit mehr sehen. Eine dritte Zielgruppe sind berufsschulpflichtige Jugendliche, denen im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten die Möglichkeit geboten werden soll, ihre Berufsschulpflicht wahrzunehmen. Neben der gemeinsamen Projektarbeit bieten die Mitarbeiter/innen des MkF auch interkulturelle Schulungen für die Mitarbeiter/innen der ARGEen an.

Auch das *Projekt MiA* ist in Form einer Prozesskette ausgestaltet: In einem gemeinsamen Infoterminal der ARGE und des MkF, zu dem zukünftige Teilnehmende des Projektes/Kunden aus der Zielgruppe eingeladen werden, wird das Angebot vorgestellt. Diese Info-Veranstaltungen dienen einem ersten Kennenlernen des Personals und des Standortes. Dabei werden den Teilnehmenden Inhalt, Umsetzung und Ziel der Maßnahme erklärt. Anschließend finden mit den zugewiesenen Personen einzelne Beratungsgespräche statt, in denen erarbeitet wird, welche die nächsten Schritte des Ratsuchenden im weiteren Projektverlauf/Entwicklungsplan sein können.

Die Teilnehmer/innen am Angebot MiA durchlaufen anschließend die individuelle Profilingphase, in der die Berater/in spezifische Kenntnisse, Berufserfahrung, Sprachstand sowie den gesundheitlichen Zustand und ggf. gesundheitsbedingte Einschränkungen bei einer Erwerbstätigkeit abfragt. Je nach Qualifizierungsbedarf werden die Ratsuchenden in die unterschiedlichen Angebote wie Bewerbungstraining oder Fachdeutsch weitergeleitet. Anschließend absolvieren sie ein Praktikum. Dieser Prozess wird während der Qualifizierungs- und Praktikumsphase von den Berater/innen sehr eng begleitet. Die Praktikplätze akquirieren die Mitarbeiter/innen des MkF durch persönliche Absprachen mit den Unternehmen. Sie begleiten auch Ratsuchende zu Vorstellungsgesprächen, falls diese das wünschen. Die Mitarbeiterinnen des multikulturellen Forums haben festgestellt, dass viele der Migranten/innen über 50 sich überwiegend sehr zurückhaltend bis gar nicht über ihre Stärken und Kompetenzen äußern, so dass schließlich die Berater/innen gegenüber dem Arbeitgeber darauf verweisen. Von daher kann die Begleitung auch ausschlaggebend für den positiven Ausgang eines Vorstellungsgesprächs sein.

Vor allem der Bereich *Gesundheit* wurde im Angebot MiA sukzessive ausgebaut, da hier ein großer Bedarf erkannt wurde. Migrationsspezifische Belastungen wie Statusverlust

und Trennung aufgrund der Migration und die Einschränkung individueller Bewältigungskompetenzen führen immer wieder zu Erkrankungen, v.a. der älteren Migranten der ersten Generation. Die Gesundheitsförderung beinhaltet sowohl Informationsabschnitte über die alltägliche Gesundheitsförderung (Ernährung, Bewegung, Körperhaltung), als auch praktische Elemente wie Trainingseinheiten und Übungen, was sich ohne großen zeitlichen und finanziellen Aufwand in den Alltag der Teilnehmenden integrieren lässt.

Parallel zu den Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten bezieht das Projekt lokale und regionale Unternehmer aktiv mit ein. Ziel ist, die Unternehmen auf ältere Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund als potenzielle Arbeitnehmer aufmerksam zu machen und deren Mehrwert für die Unternehmen herauszuarbeiten. Gleichzeitig dient der Kontakt zu den Unternehmen dem „Matching“ von Bewerber/innen und Erwartungen der Unternehmen. Zum einen geschieht dies durch die direkte persönliche Ansprache, zum anderen durch regelmäßige Treffen, den sogenannten Dialogforen. Das Netzwerk umfasst mittlerweile über 100 Unternehmen.

In der zweiten Förderperiode von EQUAL wurde der *interkulturelle Wirtschaftspreis* eingeführt. Er hebt positive Beispiele hervor und regt dazu an, kulturelle Vielfalt als wirtschaftliche Stärke und Wettbewerbsvorteil zu erkennen und zu nutzen. Er wird jährlich an Unternehmen verliehen, die sich für das Thema berufliche Integration von Migranten/innen engagieren, interkulturelle Managementstrategien sowie Strategien der sozialen Integration entwickeln, interkulturelle Kompetenzen als wirtschaftlichen Erfolgsfaktor nutzen und in ihrer Personalentwicklung berücksichtigen. Dieser Preis ist in der Region inzwischen so begehrt, dass Unternehmen sich beim MfK nach den Voraussetzungen erkundigen, die sie für einen solchen Preis erfüllen müssen. Ein Preis ging zum Beispiel an einen Autohersteller, der gezielt migrationsspezifische Potenziale (Sprachkenntnisse, Berufserfahrung und Kenntnisse aus dem jeweiligen Herkunftsland) bei den Mitarbeiter/innen in seiner Firma abfragte. Die Jury setzt sich aus Vertretern der Wirtschaft, der Kammern und aus Akteuren der Politik zusammen, was die Preisverleihung wiederum für die Unternehmer/innen attraktiv macht. Die Preisverleihung wird von einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit begleitet, was wiederum der Imagepflege der Unternehmen dienlich ist.

Bei den vom MfK eingerichteten *Dialogforen* geht es darum, den Unternehmen eine Plattform zu bieten, ihnen wichtige Themen anzusprechen und gleichzeitig anderen Akteuren die Möglichkeit zu geben, mit Unternehmern in Kontakt zu treten. Inhaltlich geht es in den Dialogforen um den Austausch von Ansätzen einer innovativen Personal- und Organisationsentwicklung (interkulturelle Öffnung). Gleichzeitig werden die Chancen und Herausforderungen in der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund mit betrieblichen Vertretern diskutiert. Dazu werden positive Praxisbeispiele aus der Unternehmerschaft wie z.B. durch eine Referentin der Ford Werke aus Köln vorgestellt.

Für die Unternehmen ist auch in dieser Hinsicht die Zusammenarbeit mit dem MfK ein großer Gewinn, da potenzielle Arbeitnehmer/innen erst nach genauer Absprache sowohl mit dem Unternehmen als auch den Bewerber/innen selbst dem jeweiligen Unternehmen vorgeschlagen werden. Hier wird das genaue Anforderungsprofil erörtert, das entsprechend durch ein individuelles Profiling mit den Bewerber/innen abgeglichen werden

kann. Gleichzeitig wird abgestimmt, wie überprüft werden kann, ob die Arbeitsstelle für beide Seiten passt (wie z.B. durch Schnuppertage oder Probearbeiten). Auch eventuelle Fördermöglichkeiten werden eruiert.

Die allgemein verbreitete Annahme, dass Menschen über 50 kaum noch vermittelbar sind, hat sich in diesem Projekt nicht bestätigt. Allerdings ist hier eine intensivere Begleitung und auch Ansprache bei den Unternehmen notwendig, damit die Person nicht auf ihr Alter reduziert wird. Oft führt der Weg in eine Festanstellung über ein Praktikum. Dazu gibt es auch Aspekte des Alters, die von den Unternehmen positiv bewertet werden. Dazu gehören vor allem die Lebenserfahrung und Erfahrungswerte und ein teilweise höherer Grad an Verbindlichkeit. Im Arbeitsbereich der Pflege wird immer wieder betont, dass ältere Arbeitnehmer aufgrund ihres Umgangs mit den Patienten gerne eingestellt werden.⁷⁸

Der Anteil an Hochqualifizierten an den Teilnehmenden am Projekt MiA ist eher gering, aber es kommt auch vor, dass gut Qualifizierte die Beratung und Angebote des MkF wahrnehmen, vor allem, wenn die Person längere Zeit aus ihrem Beruf ausgeschieden ist und nicht nahtlos ohne Qualifizierungsschritte in den alten Beruf einsteigen kann.

Zunächst startete das Projekt mit seinem Angebot an zwei Standorten (Bergkamen und Lünen) mit je 20 Teilnehmer/innen für einen Zeitraum von sechs Monaten. 2008 lag die Vermittlungsquote bei 35% (bei der ARGE bewegt sie sich bei ca. 10%), so dass die Zusammenarbeit auf die ARGE Hamm ausgeweitet wurde. Die Mitarbeiter/innen berichten allerdings auch, dass die Vermittlung zunehmend schwieriger wird, weil Mitarbeiter/innen der ARGEn zunehmend Ratsuchende mit vielfältigen Vermittlungshemmnissen bis hin zur Berufsunfähigkeit an das MkF weiterleiten. Hier besteht die Aufgabe darin, darauf hinzuwirken, dass der/die Ratsuchende nicht weiter in die Erwerbstätigkeit gedrängt wird, wenn die Aufnahme einer Berufstätigkeit aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich ist und eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vorliegt.

⁷⁸ Dies wurde auch in Gesprächen aus anderen Zusammenhängen bestätigt.

6 Der Transfer

In dieser Förderperiode lag der Schwerpunkt des Netzwerks IQ auf dem Transfer gelungener Konzepte und Ansätze, die sich in der Erprobungsphase im Rahmen des EQUAL-Programms bewährt hatten. Rückblickend zeigte sich, dass die Entwicklungsphase auch nach EQUAL nicht abgeschlossen war und in den Transferprojekten Konzepte weiterentwickelt bzw. neue Ansätze und Kooperationsstrukturen ins Leben gerufen wurden. Der Transfer selbst war erfolgversprechender, wenn er an eine noch bestehende Praxis anknüpfen konnte. Die Fortführung der operativen Arbeit fand allerdings mit Ausnahme des Netzwerks KUMULUS-PLUS, das über eine Finanzierung aus dem Landes-ESF die operative Arbeit weiterhin fortführen konnte, unter teilweise prekären finanziellen Projektfinanzierungen statt, die innerhalb von kurzen Abständen wieder neu zu beantragen waren, was wiederum Reibungsverluste mit sich brachte.

Eine weitere zentrale Voraussetzung für einen Transfer mit Erfolgsaussichten ist die Netzwerkarbeit bzw. das Bestehen eines funktionierenden Netzwerks mit Kooperationsstrukturen zu den relevanten Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung. Dabei zeigte sich, dass die Erfolgsaussichten der Kooperationsstrukturen an den Personen gebunden sind, die die Funktionen in Politik, Verwaltung oder Wirtschaft ausüben. Nachstehend sind die Ergebnisse des Transfers sowie die Erfolgsfaktoren und Hindernisse im Transfer aufgeführt.

6.1 Ergebnisse des Transfers 2008-2010 (Transferebene 1-3)⁷⁹

Transferebene 1 (1.1. bzw. 1.2.):

- Der interkulturelle Wirtschaftspreis des MkF: In Ostwestfalen gibt es eine Initiative, die nach Einholung von Informationen vom MkF jetzt ebenfalls einen Preis für interkulturell geöffnete Unternehmen ausschreibt („Unternehmerpreis“).
- Modell Messe Job-Kontakt in Hamburg nach Lünen: am 19.5.2010 wurde dort ein „Marktplatz“ Arbeit und Ausbildung, auf dem sich Unternehmer/innen präsentierten, veranstaltet. Zielgruppe waren ALG II-Leistungsbezieher/innen, sowohl Jugendliche als auch Erwachsene. Diese Veranstaltung soll 2011 wiederholt werden.

⁷⁹ Bei den Transferebenen handelt es sich um eine Unterteilung, die von **anakonde** und KP IQ vorgenommen und im Arbeitspapier „Transfer im Netzwerk IQ: Transfer, Stufen und Beispiele für Transferaktivitäten, Definitionen und Bewertungskriterien für die Auswahl von Transferaktivitäten und Transferprojekte“ vom 16.5.2008 definiert wurde. Die Transferebene 1 meint die Übertragung von Handlungsansätzen sowohl innerhalb des Netzwerks IQ (1.1.) als auch ihren Transfer an Einrichtungen außerhalb des Netzwerks IQ (1.2.). Die Transferebene 2 umfasst die Übertragung von Qualitätsstandards und Handlungsempfehlungen in Ausschreibungstexte, Förderrichtlinien, Programme sowie Durchführungsregeln auf Länderebene. Die Transferebene 3 ist erreicht, wenn auf Bundesebene Gesetze, Verordnungen und Durchführungsbestimmungen oder Programme aufgelegt bzw. Förderrichtlinien erlassen werden, die den Transfer von im Netzwerk IQ entwickelten Handlungsansätzen ermöglichen und finanziell absichern.

Evaluation im Netzwerk IQ – das Handlungsfeld Beratung

- Transfer der Qualifizierung Chance² von genres e.V. nach Jena
- Durchführung von Fortbildungsangeboten mit Mitarbeiter/innen aus regionalen Netzwerken außerhalb des Netzwerks IQ in Mecklenburg-Vorpommern (MV) durch die Vermittlung über migra e.V. und genres e.V.
- Konzeptionelle Beratung der Anti-Diskriminierungsstelle – Arbeitsstelle Vielfalt in Hamburg durch basis & woge
- Schulungen von Vertreter/innen aus Beratungseinrichtungen, Migrantenorganisationen und Mitarbeiter/innen aus der Arbeitsverwaltung zum Thema Antidiskriminierung durch basis & woge
- Aufbau einer Beratungsstelle in Friedland/MV (als weitere Außenstelle des IFDM der Mecklenburgischen Seenplatte-Vorpommern)
- Durchführung der von KUMULUS-PLUS initiierten Wanderfotoausstellung „Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt. Integration erleichtern – Potenziale nutzen“ in verschiedenen Einrichtungen und Behörden (Jobcenter, Bezirksamter, Arbeitsagenturen auch in anderen Regionen) sowie auf diversen Veranstaltungen.
- Weitergabe von dokumentierten arbeitsmarktbezogenen Diskriminierungsfällen in den bundesweiten Antidiskriminierungsverband (advd)
- Aufbereitung und Veröffentlichung der Handlungsempfehlungen für eine Förderung einer Arbeitsmarktintegration in ländlichen Regionen durch eine IQ-weite Arbeitsgruppe (Transfer von der Transferstelle genres e.V. ins Netzwerk)
- Transfer der Gruppenberatung eines EQUAL-Teilprojekts in Hamburg in das Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS

Transferebene 2

- Übertragung der Kooperation des Multikulturellen Forums im Projekt „MigrantInnen in Arbeit – MiA“ mit der ARGE Kreis Unna nach Hamm (inkl. des Gesundheitsmoduls)
- Ausbau der Zusammenarbeit zwischen dem Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS mit den bezirklichen Jobcentern in Berlin durch die Übertragung der Veranstaltung „Infotag Migration“ vom Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg in weitere Jobcenter sowie die Verstetigung dieses Angebots: die Infotage Migration werden inzwischen regelmäßig in den Jobcentern Friedrichshain-Kreuzberg und Neukölln durchgeführt und werden im Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg für die Mitarbeiter/innen dieses Jobcenters als Fortbildung anerkannt.
- Das Modell der Integrationsfachdienste Migration in Mecklenburg-Vorpommern und das der Jobassistenz in Berlin ist als ein Modell einer möglichen Auslagerung

migrationspezifischer beschäftigungsorientierter Beratung in den an die BA adressierten Handlungsempfehlungen genannt worden.

- Projektantrag auf Förderung von IFDM's in Thüringen nach dem Modell der IFDM's in MV wurde eingereicht, begleitet mit einem Unterstützungsschreiben des Staatssekretärs von Mecklenburg Vorpommern und einer Kooperationsvereinbarung, die die Unterstützung durch genres e.V. beim Aufbau und der Etablierung der IFDM's in Thüringen gewährleistet.
- Transfer des Modells der Jobassistenz vom Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg nach Spandau
- Verankerung der entwickelten Qualitätsmerkmale und Standards aus den Handlungsfeldern im Netzwerk IQ in das Programm „Integration durch individuelle Qualifizierung – IBQ“ in der Rostocker Region
- Aufbereitung und Präsentation der Ergebnisse aus der rechtlichen Stellungnahme, die basis & woge in Auftrag gegeben hat, bei mehreren Akteuren: BMAS, politische Akteure der Landes- und Bundesebene, Akteure der Arbeitsverwaltung, bei Trägern
- Transfer von im FAK entwickelten Modulen zur Qualifizierung von Beratenden zur migrationspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung an die Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
- Etablierung und Verstetigung der Arbeit des Regionalen Forums „Integration und Vielfalt in der Mecklenburgische Seenplatte“ durch die Transferstelle bei genres e.V. An den regelmäßig durchgeführten Veranstaltungen nehmen politische Akteure, Vertreter/innen der Arbeitsverwaltung und Migrantenorganisationen teil.
- Mitarbeit von basis & woge (migration.works) an den im Antidiskriminierungsverband Deutschland advd erstellten Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung
- Auf Empfehlung der Transferstelle bei MigraNet in München geben dort bei der Vergabe eines Zuschlags bei Ausschreibungen neben finanziellen Gesichtspunkten auch Qualitätskriterien zur Migrationsspezifik den Ausschlag.
- Verankerung der Integrationsfachdienste Migration mit eigenem Haushaltstitel im Landeshaushalt von MV

6.2 Erfolgsfaktoren und Strategien des Transfers

- Rechtliche Untermauerung von relevanten Arbeitslinien (die Verankerung von Antidiskriminierungsstrategien ist leichter zu vermitteln, wenn sie rechtlich unterfüttert ist)
- Anpassung von Konzepten/Curricula auf den Arbeitsalltag von Multiplikatoren bei Schulungen; dies birgt auch die Herausforderung, auf die in Ost- und West-

deutschland unterschiedlichen Migrationsentwicklungen einzugehen. So stellte sich in der Fortbildung von basis & woge in Bad Doberan heraus, dass sie mit weniger Migranten zu tun haben und sich die Bilder/Vorstellungen von Migranten/innen stark unterschieden von denen, die in Fortbildungsgruppen in Westdeutschland vorherrschen. Hier gilt es, die Fallbeispiele dementsprechend anzupassen.

- Gute Ergebnisse in der Vermittlung von arbeitslosen Migranten/innen überzeugen Transferadressaten (Transfer des Projekts MiA mit der ARGE Kreis Unna nach Hamm). Solche Erfolgsdaten gilt es immer wieder auch öffentlich zu kommunizieren.
- Enge und verbindliche Kooperationsstrukturen und kurze Kommunikationswege erleichtern den Transfer
- Die Transferadressaten erhalten einen unmittelbaren Einblick in die Arbeit der Projekte: In Lünen nahm die Projektentwicklerin der ARGE Kreis Unna am Gesundheitsmodul des MkF für die Zielgruppe über 50Jähriger teil. Auch veranstalteten die Mitarbeiter/innen des MkF immer wieder Treffen zu besonderen Themen, zu denen ARGE-Maßnahmebetreuer/innen eingeladen wurden wie z.B. ein interkulturelles Frühstück oder Länderkunde. Dadurch konnten die ARGE-Mitarbeiter/innen sich ein konkretes Bild von den zielgruppenspezifischen Angeboten machen und die Teilnehmenden bei der Umsetzung der Schritte in den Arbeitsmarkt erleben.
- Anreize für relevante Akteure schaffen: der interkulturelle Wirtschaftspreis des MkF in Lünen mit Akteuren aus Wirtschaft und Politik in der Jury und einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit erleichtert die Herstellung von Kooperationsstrukturen mit Akteuren aus der Wirtschaft.
- Austausch der am Transfer beteiligten Akteure: der Transfer des Kooperationsmodells zwischen der ARGE Kreis Unna und dem MkF in die ARGE Hamm wurde durch den Austausch der Geschäftsführer der beiden ARGEn untereinander begünstigt.
- Die Verbindung von Zielgruppenorientierung mit der Orientierung an den Transferadressaten begünstigt den Transfer: neben dem Nutzen für die Zielgruppe gilt es immer auch, den Nutzen oder Gewinn für den Transferadressaten herauszuarbeiten, damit das Angebot auch für sie attraktiv ist.
- Gewachsene Kooperationsstrukturen erleichtern den Transfer: die Transferprojekte migra e.V. und das MkF blicken auf eine bereits jahrzehntelange Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktdienstleistern zurück. Die Ziele und Visionen sind klar abgesteckt, und durch die gemeinsamen Erfahrungswerte ist auch ein Vertrauen in die Person, aber auch in die Institution/Einrichtung bzw. den Verein gewachsen. Dies wiederum erleichtert das Einbringen und Umsetzen neuer Konzepte.
- Der Transfer steht und fällt mit den Personen, die für den Transfer zuständig sind, sowohl auf der transferierenden Seite als auch beim Transferadressaten.

- Einbettung der Projektarbeit in Programme: die Einbindung von Projektansätzen in Programmen verhilft zur Nachhaltigkeit und sichert die Zusammenarbeit mit in den Programmen vertretenen Partnern, wie beispielsweise die Zusammenarbeit des MkF Lünen mit der ARGE Kreis Unna bei der Umsetzung von MiA im Rahmen des Programms Perspektive 50+
- Personelle Ausstattung/Strukturen innerhalb der relevanten Institutionen: Es zeigte sich, dass eine klar definierte Ansprechperson für Migrationsangelegenheiten den Transfer beschleunigt wie beispielsweise bei der Übertragung des Modells Jobassistenz von Friedrichshain-Kreuzberg nach Spandau und bei der Verankerung des Infotages Migration, der erfolgreich im Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg umgesetzt wurde und jetzt nach und nach in die anderen Jobcenter Berlins transferiert wird. Ganz ähnlich gilt dies für den Kreis Unna mit einer eigenen Stelle für Projektentwicklung, die es ermöglicht, gelungene Konzepte in Zusammenarbeit mit den Arbeitsmarktakteuren umzusetzen. Der Transfer in andere ARGEen beispielsweise wird durch die Beteiligung an einer Konzeptentwicklung von beiden Seiten erleichtert. Bzgl. der Arbeitsmarktintegration erzielte die ARGE Kreis Unna im Rahmen der Perspektive 50+ bundesweit die besten Ergebnisse.
- Konkrete Ansprechpartner bzw. Expertenteams in Institutionen für eine bestimmte Zielgruppe: Beispiel: in der ARGE Kreis Unna gibt es ein Expertenteam für die Zielgruppe über 50Jähriger.
- Engagierte Personen auf der Geschäftsführerebene: die Transferchancen und Umsetzungsmöglichkeiten für gelungene Konzepte steigen, wenn sie von der Geschäftsführung mitgetragen werden: Jahrelange Bemühungen, das Jobcenter Neukölln in Berlin für die Infotage Migration zu begeistern, fruchteten erst nach einem Wechsel der Geschäftsführung, die das Thema Migration zur Chefsache machte und die über ein Jahr vakante Stelle der Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt neu besetzte und eng mit dieser Person zusammenarbeitet.
- Regional aufgestellte Netzwerke und Gremien, in denen ein Austausch über erkannte Bedarfe und innovative und sinnvolle Konzeptideen stattfindet. Im Kreis Unna gibt es einen regionalen Beirat mit Vertretern aus den Kommunen, Bildungsträgern sowie einen Lenkungsausschuss mit der ARGE Kreis Unna, der Agentur für Arbeit, Kammern und Arbeitgeberverbänden. In diesen Gremien werden auch die Bedarfe aus den ARGEen gemeldet, auf die sich die Projektträger einstellen können. Auch in Mecklenburg-Vorpommern trägt die intensive Netzwerkarbeit der Integrationsfachdienste Migration untereinander sowie mit relevanten Akteuren in der jeweiligen Region dazu bei, dass die Prozesskette bedarfsorientiert umgesetzt wird wie z.B. im Programm IBQ (Beginn 2009).
- Rahmenbedingungen wie Fallzahlen/Betreuungsschlüssel fördern oder hemmen den Transfer: für die Zielgruppe über 50Jähriger besteht für die Mitarbeiter/innen ein wesentlich niedrigerer Betreuungsschlüssel (1:150) als sonst üblich (1:4-500),

so dass es ihnen eher möglich ist, sich in den Gesprächen mit der Zielgruppe auf ihre Bedarfe einzustellen.

- Direkte Ansprache von Unternehmen und der Aufbau eines Unternehmernetzwerks ermöglichen Transferaktivitäten in Richtung Wirtschaft: die guten Ergebnisse des Projekts MiA in Zusammenarbeit mit der ARGE sind auch auf die jahrelange Netzwerkarbeit mit Unternehmen und die direkte persönliche Ansprache von Unternehmen durch die Projektmitarbeiter/innen zurückzuführen.
- Ein Forum, wo Transferpartner zusammenkommen und Strategien sowie die notwendigen Voraussetzungen für einen Transfer ausarbeiten können wie es beispielsweise bei der Transferveranstaltung „ostwärts“ in Thüringen 2008 der Fall war. Dies führte zum Transfervorhaben der Übertragung des Modells der Integrationsfachdienste Migration nach Thüringen
- Modelle, die sich flexibel auf andere Regionen und andere Bedingungen anpassen lassen: die Übertragung der IFDM's z.B. nach Thüringen mit einem anderen Träger und einem anderen zuständigen Ressort (Ministerium für Wirtschaft) ist denkbar, da das Modell an sich bereits flexibel angelegt wurde: auch in MV selbst fungieren die IFDM's in unterschiedlichen Trägerstrukturen, verfolgen aber gemeinsame Ziele und sind stark miteinander und den relevanten Akteuren vernetzt.
- Eine langfristige Förderung: dies gilt ebenfalls für die IFDM's, deren Förderung durch einen Festbestandteil des Landeshaushalts eine ganz andere Signalwirkung und ein anderes Handlungsspektrum ermöglicht als es bei Konzepten mit einer prekären kurzfristigen Projektfinanzierung der Fall ist.
- Der Bezug des Transfers zu einer konkreten Praxis der Arbeit mit individuellen Migranten/innen ist gewährleistet: der Transfer bleibt blutleer und theoretisch, wenn hier nicht auf solche zielgruppenbezogenen Praxisbezüge zurückgegriffen werden kann. Die auf der operativen Ebene Tätigen müssen auf Veränderungen von Rahmenbedingungen reagieren und ggf. auch Konzepte anpassen. Diese Optimierungen gehen beim Transfer verloren, wenn der Bezug zur Praxis fehlt, was wiederum die Funktionalität der Transfergegenstände infrage stellt.
- Das Agieren von einer „institutionell ausgewiesenen“ Schaltstelle aus beschleunigt den Transfer wie der Transfer von Qualitätsmerkmalen, Konzepten und Instrumenten des Netzwerks IQ über die IFDM's in die Strukturen von MV.
- Der Transfer braucht ein Forum, in dem der Transfergegenstand vorgestellt wird, wo gleichzeitig der Gewinn für den Transferadressaten aufgezeigt wird. Es reicht nicht, Good Practices zu dokumentieren, auch wenn das ein wichtiger erster Schritt ist, sondern dem muss eine persönliche Ansprache auf Veranstaltungen, Foren und Arbeitskreisen folgen.

6.3 Hindernisse des Transfers

- Geringe Ressourcen für wichtige Arbeitslinien: So besteht ein hoher Bedarf an Fortbildungen und Forschungen, die aber von einem Transferprojekt, das sich zum Teil aus Stiftungsgeldern finanziert, nicht zu leisten ist.
- Gremien für weiterführende Arbeitslinien entfallen: durch fehlende fachliche Arbeitsstrukturen für das HF Beratung steht die Fortführung wichtiger und aussichtsreicher Arbeitslinien in Frage: Das gilt für den Transfer und die Verstetigung von Curricula in den Studiengängen der BA / in weiteren Hochschulen als verpflichtenden Bestandteil ebenso wie für die Verankerung der Qualitätsmerkmale für migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung in bestehende Zertifizierungssysteme und den Aufbau eines Qualitätsmanagements für Beratungsangebote in und außerhalb von Institutionen.
- Rahmenbedingungen wie beispielsweise die fehlende Zielgruppenspezifität in den Systemen der Sozialgesetzgebung II und III: dies kann zur Benachteiligung führen und führt auch zur Benachteiligung einzelner Gruppen.
- In Regionen mit einem niedrigen Migrantenanteil ist es schwierig, die Gruppengröße für geförderte Weiterbildungsangebote zustande zu bekommen. Dadurch können gut erprobte Kurskonzepte aus anderen Regionen schwer übertragen werden.
- Unterschiedliche Ausgangsbedingungen und Zuständigkeiten für einen Transfergegenstand in der Ausgangsregion und der Region, in die transferiert wird
- Eine fehlende nachhaltige Finanzierung gelungener Projektansätze führt dazu, dass viel Zeit und Aufwand für Projektanträge verloren geht, wobei die Projekte immer wieder gezwungen sind, gelungene Ansätze zu modifizieren und Ausschreibungsbedingungen anzupassen, auch wenn stattdessen eine Verankerung in der Breite sinnstiftender wäre.
- Fehlender Rückhalt in der Politik: Auch eine noch so qualitativ hochwertige Arbeit kann ohne Zustimmung der politischen Entscheidungsträger und die daran hängende Finanzierung und Bereitstellung von Strukturen nicht weitergetragen werden.
- Es zeigt sich, dass auch strukturelle Rahmenbedingungen und gesetzliche Vorgaben den Integrationsprozess behindern können. So wurde mit der Abschaffung der „sonstigen weiteren Leistungen“ mit einem inhaltlichen und finanziellen Gestaltungsspielraum der Vermittler/innen, die Möglichkeit einer unbürokratischen Umsetzung gelungener Projekte mit erfahrenen Trägern bzw. mit Trägern, mit denen gewachsene Kooperationsstrukturen mit guten Ergebnissen vorlagen, erschwert.

7 Fazit und Schlussfolgerungen 2008 bis 2010 im Handlungsfeld Beratung

In den ersten eineinhalb Jahren der laufenden Förderperiode war die Arbeit im Facharbeitskreis Beratung durch Unklarheiten in den Arbeitsstrukturen und der Organisation gekennzeichnet, es fehlten klare Ziele und Zielvorgaben sowie Umsetzungsschritte und eine zielgerichtete Einbindung relevanter externer Mitglieder. Es zeigte sich, dass die Personalunion von Kompetenzzentrumsleitung und FAK-Leitung nicht mit der Fülle der in beiden Positionen zu leistenden Arbeitsaufgaben vereinbar ist. Der organisatorische Findungsprozess sowie die Klärung von Begrifflichkeiten zogen sich dadurch über Gebühr hin, da zu lange auf die mehrfach angemahnte Situation im FAK keine Veränderungen erfolgten. Im Sommer 2009 wurden schließlich Konsequenzen gezogen, und eine Mitarbeiterin des Trägers Arbeit und Bildung e.V. übernahm die Leitung des Facharbeitskreises Beratung. Sie erstellte erstmals einen konkreten Arbeitsplan mit Zielvorgaben und einer Vorlage für die jeweils zu bildenden Arbeitsgruppen und stand vor der Aufgabe, in den verbleibenden Monaten den Arbeitskreis so zu moderieren und zu koordinieren sowie die notwendigen Außenkontakte herzustellen und für die Mitwirkung im FAK zu gewinnen, dass die dargestellten Ergebnisse zustande kommen konnten. Dies war nur möglich unter einem über die Ressourcen hinausgehenden Einsatz der FAK-Leitung.

Allgemein zeigte sich, dass die Ressourcenausstattung der Facharbeitskreismitglieder nicht ihrer Gewichtung und der Anforderungen an den FAK entsprach. Die Arbeit im FAK Beratung seit dem Leitungswechsel wird von den Befragten als ein großer Qualitätssprung gewertet, in dem die geplanten Arbeitslinien weiterentwickelt und auch in der Kürze der Zeit abgeschlossen wurden. Als ebenso positiv werden die Einbindung der Experten und ihre Mitarbeit gesehen.

Im Handlungsfeld Beratung sind seitdem einige Arbeitslinien abschlossen und auf den Weg gebracht worden wie die Entwicklung von Qualitätsmerkmalen zur migrations-spezifischen beschäftigungsorientierten Beratung und die Vereinbarung über ein erstes Pilotprojekt zur Integrierung von Modulen zur migrationsspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung in der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit mit dem Ziel einer dauerhaften Verankerung sowie Vorgespräche zur Integrierung der QM in bestehende Zertifizierungssysteme des Landes Berlin. Sinnvoll wäre auch, die Qualitätsmerkmale und das Qualitätsmanagement sowie die Ausgestaltung auch von Fortbildungen bereits im Berufsleben stehender Beratungsfachkräfte weiterzuentwickeln. Anschließend könnten die Experten/innen eine Coaching- bzw. Supervisionsfunktion für Beratungseinrichtungen und Institutionen einnehmen.

Beim Thema „Qualitätsentwicklung in der Beratung“ besteht die Situation, dass an unterschiedlichen Stellen bereits an Qualitätsmerkmalen/-standards gearbeitet wird – allerdings ohne besonderen Schwerpunkt bei der Migrationsspezifik – ohne dass Kooperations-Querverbindungen zueinander bestehen. Hier gilt es, einen Austausch und eine gemeinsame Linie zu entwickeln, entlang derer auch die migrationsspezifischen Qualitätsmerkmale integriert werden. Nur so ist eine flächendeckende Verankerung von migra-

tionsspezifischen Qualitätsmerkmalen im Handlungsfeld Beratung möglich, worauf sich später ggf. auch Hochschulen und Fortbildungsträger jenseits von föderalen Strukturen verständigen könnten.

All diese Vorhaben und notwendigen Arbeitslinien laufen Gefahr, ohne Strukturen und eigens dafür zuständige Gremien, ausgestattet mit den notwendigen Ressourcen, im Sande zu verlaufen. Eine Fachstelle Beratung wird es nicht geben. Überlegungen zu Alternativstrukturen und deren Finanzierung wurden in der FAK-Sitzung Anfang Februar 2011 mit einem Vertreter des BMAS diskutiert. Es bleibt abzuwarten, inwieweit sich daraus eine konkrete Umsetzung der angedachten Strukturen ergibt.

8 Bilanz und Ausblick/Empfehlungen für das Netzwerk IQ insgesamt

8.1 Impulse für die Neuaufstellung des Netzwerks IQ

Eine Auswertung der Erfahrungen mit Netzwerkarbeit in den einzelnen Handlungsfeldern ergibt einige zentrale Impulse für die Neuaufstellung des Netzwerkes IQ auf Basis von regionalen Netzwerken und fünf Fachstellen ab Mitte 2011.

Was ist aus Sicht der Praxis wichtig in Bezug auf die Verzahnung von Fachstellen, regionalen Netzwerken und anderen Akteuren?

In zukünftigen Strukturen sollte dafür Sorge getragen werden, dass die Inhalte (z.B. Diskussionen, Entwicklungsstand) der jeweiligen Fachstellen verbindlich Eingang finden in die Steuerung des Netzwerkes. Eine verbindliche Vertretung von Personen aus den Fachstellen könnte sicherstellen, dass fachliche Entwicklungen Eingang finden in ein Steuerungsgremium auf Bundesebene. Der direkte Austausch gerade auf dieser Ebene bietet viel Potenzial für Transfer. Es sollten Strukturen geschaffen werden, in denen die fachlich-inhaltliche Arbeit auf Bundesebene zusammenfließen kann mit dem, was im Arbeitsministerium oder in der Bundesagentur als politische Agenda verfolgt wird.

Für die Arbeit in den Handlungsfeldern ist es wichtig, dass bei einer Neuaufstellung des Netzwerkes in den regionalen Netzwerken dazu jeweils fachlich versierte, verlässlich arbeitende Partner vertreten sind. Sinnvoll wären hier Partner, die aus jahrelanger Zusammenarbeit in den FAKen bekannt sind und über ausgewiesene Fachlichkeit zu deren Themen verfügen. So wäre man in den Handlungsfeldern auch bundesweit – mit einer Tendenz zur Flächendeckung - aufgestellt und könnte die bewährte gute Arbeit fortsetzen und weiter in die Breite tragen.

Die Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen der BA, der Arbeitsagenturen und Grundsicherungsträger für die Handlungsfelder des Netzwerks IQ als Arbeitslinien zur Umsetzung des politischen Auftrags „Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten verbessern“ ist und bleibt für alle Netzwerkakteure eine wichtige Aufgabe; sie ist als „interkulturelle Qualifizierung“ eine der drei zentralen Aufgaben, die das BMAS im Förderprogramm IQ dem Netzwerk zuweist. Im Hinblick auf die Zusammensetzung der Fachstellen und regionalen Netzwerke sollte daher auch bedacht werden, wie ARGEn und Agenturen darin verbindlich eingebunden sein können.

Auch für die operative Arbeit der Grundsicherungsträger ist die Koordination bzw. Bündelung relevanter Informationen und dazu die Einbindung in fachlich arbeitende Netzwerke wichtig. Eine solche Einbindung wird auch für die Umsetzung eigener Ideen oder Problemlösungen vor Ort gebraucht. Wichtig wäre auch, an weiteren Standorten als in Herford und Bielefeld Ansprechstellen für die Vermittlung in Sprachförderangebote und für deren Weiterentwicklung zu haben, damit man gemeinsam, im Rahmen der Organisation, beispielsweise am Thema Tests zur Sprachstandsfeststellung weiter arbeiten kann.

Bislang sind dafür die Bildungsträger Ansprechpartner vor Ort. Aufgabe der ARGE-Mitarbeiter/innen sollte es aber eigentlich sein, genau diese Träger bzw. die Maßnahmen auf Qualität zu überprüfen. Eine solche Bewertung durch die Grundsicherungsträger findet aber bislang in der Fläche sehr wenig statt, weil selbst den fachlich versierten Mitarbeiter/innen die Zeit dazu fehlt und die übrigen Beschäftigten dies nicht beurteilen können.

Bei der Zusammensetzung der Fachgremien, die Teil der künftigen Fachstellen sein werden, sollte auf die Einbeziehung der Regionen stärker geachtet werden. In einigen Facharbeitskreisen waren bisher große Teile des Landes – und damit der dort bestehenden Akteurslandschaften - deutlich unterrepräsentiert. Die Fachstellen mit ihrem „Unterbau“ durch Fachgremien sollten wirklich breit bekannt sein und der Austausch zwischen ihnen und interessierter Fachöffentlichkeit gut strukturiert werden. Sonst steht zu befürchten, dass die Themen sich zu sehr in den einzelnen lokalen Netzwerken und auf Landesebene verlieren.

Seitens etlicher Qualifizierungsprojekte besteht der Wunsch nach Fortbildungsangeboten und strukturiertem Erfahrungsaustausch mit anderen Projekten deutschlandweit, die ähnlich arbeiten. Intensiver Erfahrungsaustausch kann die inhaltliche Arbeit nach allen Erfahrungen enorm voranbringen. Die Steuerung bzw. Koordination für solchen themenbezogenen Fach- und Erfahrungsaustausch könnte bei der Fachstelle liegen, die dafür entsprechend ausgestattet werden müsste.

Für die Netzwerkarbeit ist es wichtig und gut, wenn es eine Verbindung von *struktureller Ebene* und *Projektebene* gibt. In der Vernetzung beider Ebenen sollte es kurzfristige Reaktionsmöglichkeiten auf beiden Seiten geben. Es hat hohen Synergieeffekt, wenn sich in der Netzwerkarbeit zeigt, dass Ideen umsetzbar und finanzierbar sein müssen, und anders herum Impulse aus der Praxis sofort aufgenommen, und auf ihre wirkliche Verwendbarkeit geprüft werden. Eine Fachstelle darf nicht losgelöst von der Projektebene sein, um den Bezug zur Basis nicht zu verlieren. Es muss auf jeden Fall ein Verbindungs-glied in der Struktur geben (personelle Ressourcen), worüber regelmäßige Rückkopplung gewährleistet ist, so dass Impulse aus der Praxisebene einbezogen werden. Wichtig ist darüber hinaus, dass dies ein wechselseitiger (Abstimmungs-)Prozess ist. Auf diese Weise kann gut möglichen Einwänden begegnet werden, wenn Dinge schon auf ihre Anwendbarkeit hin erprobt wurden. Zudem dürfen generell die realen Entwicklungen bezogen auf die Zielgruppe nicht aus dem Blick geraten.

Die Arbeit im Rahmen der Koordination eines Netzwerkes sollte nicht unterschätzt werden. Gute Koordination wirkt in Netzwerken als Motor, der die Dinge vorantreibt: Wenn Prozesse umgesetzt werden sollen, muss es jemanden geben, der diese Prozesse vorbereitet, anleitet und moderiert.

Zusammenwirken Fachstelle – Regionale Netzwerke

Es ist eine schwierige Frage, wie gegenseitiger Transfer bzw. Input in der Neuaufstellung des IQ Netzwerkes aussehen könnte. Idealtypisch wäre die Kommunikation in beide Richtungen. Wenn auf Expertenebene (Fachstellen) bestimmte Problemlagen thematisiert werden, wäre es gut, wenn die Fachstellen auch in der Lage wäre, Praxisprojekte zu relevanten Themen mit zu initiieren, um Daten oder Auswertung dazu zu bekommen. Aktuell ist wohl eher noch der Prozess denkbar, dass in den regionalen Projekten Themen „auf den Tisch kommen“ und bearbeitet werden, die von den Fachstellen zu vertiefter konzeptioneller Arbeit aufgenommen werden. Hier sollte dann gewährleistet sein, dass es dafür ein 'Nadelöhr' gibt, eine Stelle oder Person, die den Stand in den Regionen abfragt bzw. aufnimmt. In der bisherigen Konstruktion fehlt noch ein methodischer Baustein zwischen regionalen Netzwerken und Fachstellen, der die Form eines Sammelns bzw. Filterns hat.

Aus Sicht der Facharbeitskreise wäre es ein wichtiger Strang, dass die Fachstellen aus ihrer fachlichen Expertise heraus Konzepte und Instrumente entwickeln, weil dort die Diskussionen verfolgt und Impulse daraus gezogen werden. Die Erprobung hätte in Kooperation mit Partnern in den regionalen Netzwerken zu erfolgen, so dass dadurch auch die Rückkopplung an die Praxis gesichert wäre.

Netzwerkarbeit braucht eine Ebene, um die eigene Entwicklung im Sinne eines „lernenden Systems“ zu reflektieren. Es ist hilfreich, sich in der gemeinsamen Arbeit Meilensteine zu setzen, aber auch immer wieder inne zu halten, um Positionen und vereinbarte Zielsetzungen zu überprüfen. In zukünftigen IQ-Netzwerkstrukturen darf eine Position, bzw. dürfen verschiedene Positionen („Knoten“) die dieses wechselseitige Zusammenarbeiten 'bearbeiten' und explizit als Auftrag haben, nicht fehlen.

8.2 Arbeitsempfehlungen an und für das gesamte Netzwerk

Netzwerkstruktur und Querschnittsaufgaben

- Für den Ausbau und die Vertiefung bereits in die Wege geleiteten Arbeitslinien wie zum Thema Antidiskriminierung bedarf es eigener Strukturen und Ressourcen. Es zeigte sich, dass hier noch ein großer Bedarf an Information und Fortbildung, aber auch Forschung besteht, der im Rahmen des bisherigen Projektumfangs nicht bewältigt werden kann. Von daher lautet die Empfehlung, dass parallel zum Start neuer Strukturen für die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen – vor allem mit der Ausweitung der regionalen Netzwerke – *bestehende* Arbeitslinien auch mit den notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet werden sollten.
- Bisher war es der jeweiligen Entscheidung der bisherigen Gremien und Kompetenzzentren in den einzelnen Handlungsfeldern überlassen, inwieweit wichtige Querschnittsthemen wie Antidiskriminierung, Anerkennung oder sozialräumliche

Arbeit reflektiert und weiterentwickelt wurden. Dabei sind sie für alle Handlungsfelder in der einen oder anderen Weise relevant. Empfehlung: Einrichtung von ergebnisorientierten Projektgruppen zu den genannten Querschnittsthemen mit Vertretern/innen aus regionalen Netzwerken bzw. aus den jeweiligen Handlungsfeldern. Zum Thema Antidiskriminierung fand ein Workshop beim Transferprojekt basis & woge/KompZ NOBI in Hamburg statt, der als Auftakt für eine weitere Zusammenarbeit der Teilnehmenden als Arbeits- oder Projektgruppe genutzt werden sollte. Die netzwerkweit unterbelichteten aber arbeitsmarktrelevanten Themen sollten zur stärkeren Verankerung auch von den jeweiligen Koordinationsstellen der regionalen Netzwerke stärker in den Fokus genommen werden.

- Es zeigte sich, dass die Handlungsfelder zum Teil ineinandergreifen und nicht in dieser Trennschärfe voneinander zu bearbeiten sind. So geht die Verankerung von migrationspezifischen Qualitätsstandards in Institutionen/Einrichtungen immer mit einer interkulturellen Öffnung einher. Empfehlung: Auf einem übergeordneten Gremium (wie z.B. der Steuerungsrunde) diese Arbeitslinien aufzunehmen und festzulegen, in welchen Strukturen diese bearbeitet werden können.
- Eine Erkenntnis ist, dass „die Welt außerhalb von IQ“ eine zu geringe Rolle im Wirken des Netzwerks gespielt hat. Hier bedarf es zumindest einer Analyse und Auseinandersetzung mit den relevanten Akteuren außerhalb des Netzwerks und der Frage, inwieweit eine Kooperation sinnvoll und möglich ist. Dieser Blick auf die für die Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen relevante „Landschaft von Akteuren“ sollte für die regionalen Netzwerke als regionale Strukturanalyse eine Pflichtaufgabe zu Beginn ihrer Arbeit in der neuen Förderphase sein.
- Das Thema „Gesundheit und Gesundheitsförderung von Arbeitsuchenden“ spielt bei einer in ihrer Zahl oft unterschätzten Gruppe der Ratsuchenden (sei es durch jahrelange körperliche Arbeit, altersbedingt oder aus anderen Gründen) eine große Rolle, wird aber in den Konzepten der Transferprojekte wie auch im Gesamtnetzwerk IQ nur vereinzelt aufgenommen und bearbeitet. Dagegen hat z.B. das Programm Perspektive 50plus für alle regionalen Pakte einen Entwicklungsschwerpunkt bei diesem Themenbereich gesetzt. Gesundheitliche Probleme stellen für viele Arbeitslose ein erhebliches Vermittlungshemmnis dar⁸⁰, was aber kaum *systematisch* thematisiert wird bzw. nur in wenige Konzepte eingeflossen ist. Es gibt vereinzelt Arbeitslinien dazu, die mit großem Erfolg umgesetzt werden, wie zum Beispiel in Lünen (Zielgruppe über 50Jährige): Die Prozesskette, nach der die Mitarbeiter/innen im MkF arbeiten, beinhaltet auch ein Modul über Gesundheitsförderung/Prävention, das sich gut auf andere Regionen transferieren lässt. Empfehlung: Dieses Thema müsste IQ-weit verstärkt reflektiert werden mit der Überle-

⁸⁰ Eine Übersicht über den Stand des Wissens und über „funktionierende“ Handlungsansätze bietet Holleder (Hrg.) 2009

gung, wie dieser Faktor in Konzepte der zukünftigen regionalen Netzwerke eingebracht werden kann.

- Das schon zu EQUAL-Zeiten IQ-weit unterbelichtete Querschnittsthema Gender ist in der Förderperiode 2008-2010 außerhalb des von LIFE e.V. moderierten im Netzwerk KUMULUS-PLUS durchgeführten Genderworkshops nicht mehr explizit bearbeitet worden. Es wird von daher empfohlen, dieses nach wie vor relevante Thema auf der Agenda wieder weiter nach „oben“ zu rücken und diesen Workshop als Vorlage für die Durchführung ähnlicher Workshops in den einzelnen Regionen zu nutzen. Die im Workshop entwickelten Ideen sollten auch für eine Weiterentwicklung von Indikatoren der Qualitätsmerkmale für eine migrationsspezifische beschäftigungsorientierte Beratung und deren Vermittlung an Beratungsfachkräfte herangezogen werden. Dazu könnten z.B. Lern-DVD's dienen, auf denen Rollenspiele aus dem Workshop eine praxisbezogene Unterfütterung und Veranschaulichung von kritischen Beratungssituationen und Lösungsvorschläge für eine aus Genderperspektive gelungene Beratung geben.

Das Gender-Thema berührt über die gendersensible Bewältigung von Beratungssituationen auch strategische Grundorientierungen des Netzwerks. Das betrifft einmal die Frage nach Strategien zur Unterstützung der Erwerbsorientierung und des Arbeitsmarktzugangs von Migranten/innen vor allem bei den ethnischen nationalen Herkunftsgruppen mit niedriger Erwerbsbeteiligung. Damit ist auch die migrantenspezifische Ausgestaltung von Elementen der Programme zur Förderung des Arbeitsmarktzugangs von Berufsrückkehrer/innen angesprochen. Ein anderer gender-spezifischer Strang betrifft Praxiskonzepte zur Überwindung von Lernwiderständen von Männern mit Berufserfahrung z.T. im Facharbeiter-, z.T. im geringqualifizierten Arbeitsmarkt bereichen, die sich vor allem auf schulähnliches kursförmiges Lernen beziehen. Konzepte der Öffnung betrieblicher, arbeitsintegrierter Lernformen mit einem spezifischen Zuschnitt auf Migranten/innen sollten deshalb dringend weiter entwickelt und ausgebaut werden. Die positiven Ergebnisse von Wirkungsforschungen zu den Integrationswirkungen von betrieblich durchgeführten Trainingsmaßnahmen belegen die Chancen einer solchen Arbeitsrichtung⁸¹.

Arbeitsformen und Kommunikation im Netzwerk

- Informationstransfer: Die Erfahrung aus den letzten drei Jahren zeigt, dass die Transferprojekte, die nicht in den IQ-Gremien wie der Steuerungsgruppe oder dem Facharbeitskreisleitungstreffen vertreten waren, einen sehr unterschiedlichen Informationsstand hatten. Je nach Strategie der Kompetenzzentrumsleitung wurden Entscheidungen und Diskussionspunkte in die Transferprojekte und von

⁸¹ Kopf/Wolff 2009

diesen an ihre Mitarbeiter/innen weitergeleitet. Hier bedarf es zukünftig verbindlicher Vereinbarungen, wie ein zuverlässiger und vollständiger Informationstransfer zu leisten ist. Ein verbindlicher bedientes und genutztes Extranet müsste dabei eine unterstützende Rolle spielen.

- Es herrschte im Netzwerk IQ lange Zeit eine Unklarheit über die Bedeutung wichtiger Arbeitsbegriffe, über ihre genaue Definition sowie darüber, welche Begriffe wofür im IQ-Kontext verwendet werden. Deshalb sollte gleich zu Beginn der neuen Förderphase dazu ein erweitertes und aktualisiertes IQ-weites Glossar abgestimmt und in regelmäßigen Abständen aktualisiert werden. **anako.de** legt dazu eine erste Version vor.
- Die teilweise lange Anlaufphase und immer wieder auftauchenden Unklarheiten bei Begrifflichkeiten zeigen, dass klare Zielvorgaben und Auftragsformulierungen, klar abgegrenzte Zuständigkeiten, Klärung grundlegender Begrifflichkeiten, eine klar definierte Aufgabenverteilung und eindeutig formulierte Erwartungen an die unterschiedlichen Gremien und Akteure eines Netzwerks unabdingbar sind.
- Der erfolgreiche Einsatz entwickelter Arbeitsinstrumente und Handlungsansätze hängt in erheblichen Maß vom Engagement und den Kompetenzen der jeweiligen Mitarbeiter/innen ab. Deshalb ist es von entscheidender Bedeutung, ein entsprechendes Qualitätsmanagement zu betreiben und die Anforderungen an das Fachpersonal, das in den unterschiedlichen Gremien mitarbeitet – nicht nur fachlich, sondern auch im Bezug auf Netzwerkarbeit und Kommunikation – klar zu formulieren und immer wieder zu reflektieren. Auch eine gute, motivations-sichernde Personalführung und transparente Einbindung der Mitarbeiter/innen muss bei den Projektträgern und den Koordinationen z.T. systematisch ernst genommen werden. Dieses Ernst nehmen zeigt sich z.B. im Kommunikationsstil, in der Qualität und Intensität der informierenden Vorbereitung und der Moderation von Arbeitstreffen.

Austausch im Netzwerk

- Die jährlichen Netzwerktreffen werden von den Mitarbeiter/innen der Netzwerkprojekte überwiegend positiv beurteilt; kritische Stimmen gibt es dagegen zur konkreten Ausgestaltung der Netzwerktreffen. So gehen die Wünsche zum einen hin zu einem verstärkten direkten Austausch unter den Transferprojekten, zum anderen wird auch eine stärkere Außenpräsenz gewünscht, für das die Netzwerktreffen genutzt werden können, z.B. unter Einbeziehung von Akteuren aus der Wirtschaft.
- Auch 20 Jahre nach der „Wende“ sind Unterschiede in den „alten“ und „neuen“ Bundesländern auch im Bereich Integration festzustellen, was nicht zuletzt aus einer unterschiedlichen Geschichte der Zuwanderung in Ost und West herrührt. Dazu gehört zum Beispiel ein wesentlich geringerer Anteil an Migrant*innen an der Gesamtbevölkerung, aber auch ein unterschiedlicher Verlauf und unter-

schiedliche Muster der Zuwanderung in Ost und West vor und nach der Wende: Vor der Wende handelte es sich in der DDR überwiegend um Vertragsarbeiter/-innen, die nach der Wiedervereinigung das Land verlassen mussten. Bei den Migranten/innen, die nach der Wende einwanderten, haben die meisten ihre Bildungs- und Erwerbsbiografie im Ausland, eine zweite und dritte Generation ist hier noch kaum vertreten. Auch die wirtschaftlichen Bedingungen sind nach wie vor anders: die Möglichkeiten an Erwerbstätigkeit sind durch den Wegfall eines hohen Anteils an Produktion und Industrie erst einmal drastisch eingeschränkt gewesen. Dies sind Faktoren, die auch nach über 20 Jahren nach der Wende konzeptionell mitgedacht werden müssen. Zu diesen Faktoren gehört ebenso eine Wahrnehmung der „neuen“ Bundesländer als tendenziell eher fremdenfeindlich, wodurch beeindruckende Entwicklungen und Aktivitäten von Netzwerkarbeit gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus und ihre Erfolge in der öffentlichen Wahrnehmung in den Hintergrund geraten. Empfehlung: Austausch auch über diese Faktoren, ggf. auch verstärkt an Veranstaltungsorten in den „neuen“ Bundesländern stattfinden zu lassen.

Fachgremien/Arbeitsgruppen

- Handlungsfeld Beratung: Was in den Regelstrukturen bundesweit fehlt, ist eine flächendeckende Vermittlung des für eine migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung notwendigen Know-how bzw. eine Strategie, wie Ratsuchende bei Bedarf eine solche Beratung in Anspruch nehmen können. Bei den Arbeitsmarktdienstleistern ist ein erster Schritt mit dem Pilotprojekt bei der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit getan. In Bezug auf die qualitative Verbesserung migrationspezifischer Beratungsangebote und ihre Präsenz in der Fläche muss es Ziel sein sein, solche Qualifizierungsmodule in Zukunft als Pflichtteil in die Studiengänge dieser Hochschule zu integrieren. Nur rekrutiert sich nur ein Teil der Mitarbeiter/innen der Agenturen und ARGEn von der Hochschule der BA, viele von sind vielmehr Quereinsteiger. Hier bedarf es ebenfalls einer flächendeckenden und verbindlich zu belegenden Fortbildung. Darüber hinaus braucht es Schulungskonzepte für Beratungseinrichtungen außerhalb der Arbeitsmarktdienstleister, wo es um die Kombination von migrationspezifischer *und* beschäftigungsorientierter Beratung geht. Auch in beratungsorientierten Studiengängen an regulären Hochschulen (z.B. im Fach Psychologie) sollten migrationspezifische Module (weiter-) entwickelt und in den entsprechenden Curricula verankert werden.
- In den bisherigen Facharbeitskreisen gab es bisher keine Vorgaben und Kriterien für eine Teilnahme, ebenso wenig für die Institutionen, die in ihnen vertreten sein sollten. So war die fachliche Zusammensetzung und auch die Einbindung von Externen sehr unterschiedlich. An dieser Stelle können auch für die Kooperationsstrukturen rund um die zukünftigen Fachstellen nur grobe Empfehlungen ausgesprochen werden: Für alle Handlungsfelder gilt sicherlich, dass in Zukunft mit Vertretern der Wirtschaft/von Arbeitgebern – von Kammern, Verbänden und ein-

zelter Unternehmen – engere und verbindliche Kooperationsbeziehungen hergestellt werden müssen. Aber auch wissenschaftliche Expertise sollte stärker und selbstverständlicher in die Arbeit in *allen* Handlungsfeldern/Fachstellen eingebunden sein. Empfehlung: Auseinandersetzung mit den relevanten Akteursgruppen, ob und inwieweit/mit welcher Zielsetzung sie in die Fachgremien und Arbeitsgruppen eingebunden werden können und sollten. Wenn zu Beginn diese Aufgabe systematisch angegangen wird, erspart das im Nachhinein Reibungsverluste und Leerläufe im Arbeitsablauf.

- Auch im zukünftigen Netzwerk sollten Migrantenorganisationen nicht nur als Zielgruppe bzw. Vermittler/innen, die einen Zugang zu bestimmten Zielgruppen schaffen, gesehen werden, sondern als Experten/innen am fachlichen Diskurs beteiligt sein. Es zeigte sich, dass hier eine andere Sensibilität und eigene Erfahrungswerte bestehen, die in die Entwicklung von QM und Modulen mit einfließen sollten. Auch eine eigene Arbeitsgruppe von Migrantenorganisationen, die die bestehenden Konzepte und Erfahrungen zur Einbindung von MO in Strategien zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen auswertet und weiterentwickelt, sollte im Netzwerk auf Dauer gestellt werden.
- Querverbindungen innerhalb des Netzwerks IQ bestanden teilweise durch die mehrfache Vertretung von Transferprojekten in mehreren Facharbeitskreisen, die relevante Inputs zum jeweils anderen Handlungsfeld gaben. Es fehlte jedoch eine systematisierte Form einer Bearbeitung von handlungsfeldübergreifenden Themen wie z.B. Antidiskriminierung, Anerkennung, Zugang zur Wirtschaft, Sozialraum, Transferaktivitäten – Themen, die für jedes Handlungsfeld relevant sind. Die Einbindung dieser Themen fand nur dort statt, wo die jeweiligen Experten/innen vertreten waren. Die Empfehlung ist von daher, die Querschnittsthemen zu Beginn der kommenden Förderperiode zu benennen und konkrete Arbeitstrukturen in Form von Gremien, regelmäßigen Expertenforen, in denen Vertreter aller zukünftigen Fachstellen und regionalen Netzwerken vertreten sind und das dort erarbeitete wieder in ihre Gremien tragen, zu etablieren. Ebenso muss der Wissenstransfer in die regionalen Netzwerke sichergestellt werden. Das bedeutet wiederum, dass für diese Arbeit Ressourcen einzuplanen sind. Nebenher und „von selbst“ geschieht dies nicht.

Transfer

- Ohne den Bezug zur Praxis der Integrationsarbeit mit individuellen Migranten/innen bleibt jeder Transfer z.B. zu Beratungskonzepten und Qualitätsmerkmalen blutleer. Die Überzeugungskraft von Konzepten für die Transferadressaten speist sich aus der Darstellung von Umsetzungserfolgen in der Praxis. Die Erstellung der Qualitätsmerkmale für alle Handlungsfelder wäre ohne die Zuarbeit der Transferprojekte, die in der Praxis tätig sind, nicht möglich geworden. Um auch auf aktuelle Veränderungen reagieren zu können sowie den Transfer an die Rahmenbe-

dingungen der Transferadressaten in der Praxis anpassen zu können, benötigen Transferaktivitäten eine Anbindung an eben diese Praxis. Für den Erfolg des Transfers und auch seine Glaubwürdigkeit ist eine Voraussetzung, dass Erfolgsfaktoren und Erfahrungswerte aus der Praxis einfließen.

- Im IQ-Netzwerk wurden eine ganze Reihe an Transferaktivitäten verfolgt sowie Konzepte und Ansätze entwickelt, die für andere Regionen interessant sind. Wer welche Aktivitäten verfolgt, war aber bei den meisten Akteuren im Netzwerk IQ nur teilweise bekannt. Es wird empfohlen, für die folgende Förderperiode eine netzbasierte, nach Möglichkeit über das Internet zugängliche Transferlandkarte zu entwickeln, wo die Transferansätze bzw. transferfähigen Ansätze und die jeweiligen Projekte jeweils zeitnah nach Themen und Regionen abgebildet sind und abgerufen werden können. So kann sich durch diese Information auch ein Transfer herauskristallisieren (IQ-intern oder aber auch an andere Adressaten in einer anderen Region über die Vermittlung von IQ-Partnern), an den der Transferinitiator nicht gedacht hat.
- Es gibt im Netzwerk noch etliche teilweise auch gut dokumentierte Arbeitslinien, die transferiert werden können. Denkbar wäre auch die Einführung eines/einer „Transferbeauftragten“, der/die transferfähige Ansätze sammelt und die Transferaktivitäten bündelt bzw. die Transferlandkarte „pflegt“.

Kooperation mit Arbeitgebern/Unternehmen

- Es zeigte sich, dass auf der Basis verbindlicher Kooperationsbeziehungen zu Personalverantwortlichen aus Unternehmen und wenn solche Akteure in die Projektkonzeptionen mit einbezogen waren, deutlich höhere Erfolgchancen für die Vermittlung von Migranten/innen in eine ihrer Qualifikation entsprechende Erwerbstätigkeit bestanden. Da die Kontaktpflege und Absprachen mit Unternehmen zeitaufwändig sind, sollte diese Aufgabenstellung von vorneherein personell und zeitlich in der Projektplanung berücksichtigt werden. Mit der Aufgabe sollten jeweils Personen beauftragt werden, die auf diesem Gebiet bereits Erfahrungen gesammelt haben und ggf. bereits aus anderen Arbeitszusammenhängen über Netzwerkverbindungen mit Akteuren aus der Wirtschaft verfügen. Für die nächste Förderperiode wird empfohlen, dieser Arbeitslinie netzwerkweit eine eigenes Profil zu geben⁸².
- Ausbau der letzten Stufe der Prozesskette: Neben der „handfesten“ Vermittlung in Erwerbsarbeit ist auch die letzte Stufe der Prozesskette „Sicherung und Ausbau der Erwerbsarbeit“ (einschließlich der Nachgründungsberatung) im Netzwerk IQ

⁸² Der Abschlussbericht 2011 der Evaluation zum Bleiberechtsnetzwerk stellt dar, wie sehr die ansehnlichen Vermittlungserfolge der regionalen Netzwerke und –projekte auf engen Kooperationskontakten zu Unternehmen beruhen, die Praktikums- und häufig dann auch reguläre Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Die Projekte berichten hier quer durch alle Netzwerke über jeweils an die hundert nutzbare Arbeitgeberkontakte. Allerdings konzentrieren sich die Vermittlungserfolge zu stark auf den Bereich der Einfach- bzw. Niedriglohnarbeit: Lawaetz-Stiftung/Univision/WSF 2011.

bisher wenig profiliert. Das zeigte sich z.B. in der geringen Resonanz auf dieses Thema beim Netzwerktreffen 2010. Die geringe Nachhaltigkeit vieler Vermittlungen in Arbeit, vor allem im Niedriglohnbereich, legen dringend nahe, verstärkt Praxiskonzepte zur Begleitung und beschäftigungsbegleitenden Qualifizierung neuer Vermittelter zu entwickeln. Dabei können Anregungen aus entsprechenden Programmen z.B. in Großbritannien Bezugspunkte liefern⁸³.

- Um Arbeitgeber/Unternehmen stärker an Anstrengungen zur Umsetzung des Netzwerkauftrags zu beteiligen, wird – was die Gemeinsame Initiative der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung, der BA und des BMAS ohnehin anstrebt und mit einer ersten „Folgemesse“ in Offenbach a.M. bereits umgesetzt hat – empfohlen, Jobbörsen nach dem Hamburger Modell (Messe Job Kontakt), in regelmäßigen Abständen auch an anderen Standorten zu organisieren. Dort können sich Unternehmen präsentieren, die gleichzeitig als Ansprechpartner/innen für Arbeitssuchende (mit Migrationshintergrund oder, nach einem modifizierten Konzept, gleich ob mit oder ohne Migrationshintergrund, wie in Offenbach umgesetzt) zur Verfügung stehen. Dabei ist es günstig, arbeitsmarktrelevante Akteure mit einzubeziehen: schon durch die Veranstaltungsorte (2010 im Bildungszentrum Elbcampus der Handwerkskammer, 2008 im Börsensaal der Handelskammer und 2007 im Museum der Arbeit) war das Hamburger Messe-Angebot für Unternehmen akzeptabel und „seriös“, deren Leitungen selbst keinen Migrationsbezug haben. Ebenfalls wird empfohlen, spezielle Austauschforen für Unternehmen nach dem Modell des MkF in Lünen (Dialogforen) netzwerkweit in den einzelnen Regionen zu etablieren.
- Für die Beratung ist die reale Entwicklung am Arbeitsmarkt ein zentraler Bezugspunkt ihrer Arbeit. Um die Realisierungsmöglichkeiten für Berufswünsche der Ratsuchenden einschätzen zu können, bedürfen sie auch zumindest grober Informationen über die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt zunächst in der eigenen Region; aber nicht nur dort, denn es gibt immer wieder Ratsuchende, die bereit sind, in eine andere Region zu ziehen. Das Format entsprechender Informationen und ihres Austauschs über das Extranet müsste im Zusammenhang mit der Neudefinition der arbeitsunterstützenden Funktionen des Extranet festgelegt werden.

Kooperation mit den Arbeitsmarktdienstleistern

- Es bestehen im Netzwerk z.T. auch gut dokumentierte Kooperationsansätze und –erfahrungen mit den Arbeitsmarktdienstleistern. Hier gilt es, den IQ-weiten Austausch zu stärken und Transferaktivitäten zu initiieren und umzusetzen.

Evaluation

- Der Bedarf an Reflexionsworkshops der Evaluation war unterschiedlich. Ein solches Angebot hat sich besonders dort gut bewährt, wo Unklarheiten und Unsicherheiten bzgl. der eigenen Ziele und der Erwartungen seitens des Auftrag-

⁸³ Vgl. aktuell Department for Work and Pensions 2011, dort mit Blick auf Alleinerziehende als Zielgruppe.

gebers bestanden oder ein Bedarf bestand, neue und neu profilierte Arbeitsziele zu formulieren (z.B. zum Thema Anerkennung). Dazu ist es wichtig, klar abzugrenzen, was eine Evaluation leistet und was nicht. Die Evaluation versteht sich hier auch als Prozessbegleitung: das heißt, sie begleitet die Diskussionsprozesse, ist auf dem Laufenden über den aktuellen Stand, bündelt Ergebnisse und Fragestellungen in Berichten. Aber die Evaluation greift NICHT moderierend oder steuernd in die Prozesse ein, sondern gibt Anregungen zu Kurskorrekturen, wenn sie diese für notwendig befindet. Die Entscheidung, ob diese Anregungen angenommen werden, sowie die Umsetzung von Empfehlungen obliegt den Akteuren selbst. Die Produkte der Evaluation wurden als Möglichkeit genutzt, aus der operativen Arbeit herauszutreten und ursprüngliche Ziele mit dem Erreichten abzugleichen und sich noch anstehende Aufgabe zu vergegenwärtigen, auch wenn die Ressourcen teilweise nicht ausreichen, alle notwendigen Arbeitslinien zu verfolgen.

Entscheidungsträger in Politik und Verwaltung auf Bundesebene

- Obwohl Migration und Integration – nicht zuletzt durch die ihrerseits an reale Probleme anknüpfende Sarrazin-Debatte angeheizt – in der politischen Diskussion eine zentrale Rolle spielen und die Politik auf Bundesebene (Integrationsgipfel, Weiterentwicklung des Nationalen Integrations- zu einem Nationalen Aktionsplan NAP) und auf Länderebene (Integrationskonzepte; Berlin: Partizipations- und Integrationsgesetz) vielerlei Impulse zur Verbesserung der Integrationspraxis gibt: Die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration ist noch nicht unter den obersten Punkten der Politik-Agenden zu finden. Das Netzwerk IQ findet zwar auch für seine Ausweitung inzwischen politische Rückendeckung und kann sich auf die notwendige Finanzierung verlassen. Aber die notwendigen flankierenden Initiativen, die auch ressortübergreifende Abstimmungen verlangen würden – z.B. bei den Vorgaben für die Integrationskurse und für die ESF-BAMF-Kurse, bei der Unterstützung von Konzeptentwicklung durch praxisbezogene Forschung, bei der Verpflichtung der BA und der Grundsicherungsträger auf Fortschritte beim Abbau der Kluft zwischen den Arbeitslosenquoten von Deutschen und Ausländern – sind bisher noch wenig greifbar. Eine politikfeld- und parteienübergreifende Koalition von „politischen und Fach-Anwältinnen“ einer verbesserten Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten gibt es bisher nicht. Auf sie hin zu arbeiten kann nicht nur Aufgabe der Netzwerk-Projekte sein. Zu ihrer Herstellung sind auch andauernde intensive und vorwärtstreibende Aktivitäten der das Netzwerk fördernden Stellen in den Ministerien und bei der Bundesagentur für Arbeit unerlässlich.
- Es zeigte sich, dass die Umsetzung gelungener Ansätze und Angebote in ländlichen Räumen an mangelnder Teilnehmerzahl scheitern. Es bedarf hier einer Nachjustierung, gerade bei Bundesprogrammen oder einheitlichen Bestimmungen

und Vorgaben (BAMF, Kostenfinanzierung von Fahrtkosten durch die ARGEn) an die Bedingungen in dünn besiedelten Regionen.

8.3 Schlussbemerkung

Dieser Bericht mit seinen Überlegungen zu Bilanz und Ausblick für das Netzwerk IQ insgesamt spiegelt die Arbeit in einem Handlungsfeld und von dort aus auch im gesamten Netzwerk. Er lehnt sich insofern eng an „das im Netzwerk Vorhandene“ an und ist mit Überlegungen und Ausblicken auf den weiteren Kontext von Migration und Integration und der darauf einwirkenden Politikfelder zurückhaltend. Das ist auch notwendig, weil gar zu leicht Ideen und Anforderungen zur Verbesserung der „Zielerreichungschancen“ formuliert werden können, die das Netzwerk mit seinen bei aller Dynamik und trotz seiner begonnenen Ausweitung bescheidenen Möglichkeiten überfordern würden. Weder kann das Netzwerk Versäumtes in der generellen Integrationspolitik nachholend „heilen“ noch kann es die Ursachen globaler Wanderungs- (und Flucht-)Bewegungen beeinflussen; es kann auch nichts daran ändern, dass Millionen Zugewanderter über zahlreiche Fäden und Bindungen mit ihren Herkunftsregionen verknüpft sind und dass sich aus solchen Verknüpfungen immer neue Wanderungsimpulse für viele Individuen (Familienzusammenführung, Heiratsmigration) ergeben. Das Netzwerk kann auch nicht mehr leisten als die aktive Arbeitsmarktpolitik insgesamt das vermag; es gestaltet diese mit ihren Auswirkungen auf Migrantinnen und Migranten nicht insgesamt, sondern es kann sie nur so stark beeinflussen wie ihm dazu die Hebel in die Hand gegeben werden. Jedenfalls geht dem Netzwerk „die Arbeit nicht aus“. Es arbeitet nicht Altfälle ab, sondern agiert im Spannungsfeld zwischen nachholender Integration und der Entwicklung einer positiv wirksamen „Willkommenskultur“ für neu Zugewanderte, die Voraussetzung dafür ist, dass Zuwanderung nicht immer weiter als Problem, sondern als Lösungsbeitrag für die demografischen Probleme im Land und zur Eindämmung des immer stärker greifbaren Fachkräftemangels gesehen wird.

An einigen Stellen überschreiten Überlegungen im Bericht deutlich den Rahmen der bisherigen Praxis und schon vorhandener Konzepte im Netzwerk. Das betrifft z.B. die am Schluss erwähnte Aufgabe, gesundheitsbedingte Vermittlungshemmnisse von arbeitslosen Migrantinnen/innen in den Blick zu nehmen und dazu zielgruppen-adäquate Konzepte zur Gesundheitsförderung (nicht nur im Sinn der Selbstsorge) zu entwickeln. Es betrifft auch die bisher nicht genannte, im Netzwerk punktuell in Angriff genommene Option, Integrationsförderung und –begleitung auch über bürgerschaftliches Engagement zu unterstützen (z.B. in Projekten zum Mentoring und für Bildungspatenschaften, wie es sie vor allem für jugendliche Migrantinnen und Migranten inzwischen zahlreich, für

Evaluation im Netzwerk IQ – das Handlungsfeld Beratung

Erwachsene vor allem in Bezug auf Sprachförderung und allgemeine, nicht arbeitsmarktbezogene, Integrationsbegleitung auch in langsam wachsender Zahl gibt⁸⁴).

Für die weitere Profilierung solcher bisher nur gering entwickelten Arbeitsstränge und Konzepte im Netzwerk gibt es keine ausreichend offenen Strukturen zur „Ideenfindung und Initiierung praktischer Schritte“. Die Steuerungsgruppe, aber auch die operativ mit Steuerungsaufgaben beauftragte Koordinierungsstelle KPIQ sind mit der Abarbeitung der dringenden und drängenden Themen, die sich aus den bisherigen Arbeitsstrukturen und – aufträgen ergeben, mehr als ausgelastet.

Deshalb sollte es die Möglichkeit geben, dass sich – über die bisher mehr oder weniger profiliert als Querschnittsthemen gesetzten Aufgaben hinaus – Fachstellen und regionale Netzwerke übergreifende Impulsgruppen bilden, die bei der Steuerungsgruppe angemeldet, begründet und von ihr genehmigt werden müssen. Sie sollten die Form von ad-hoc-Gruppen haben, die nach wenigen Treffen einen Arbeitsvorschlag als Antrag in die Steuerungsgruppe einbringen sollten.

Unabhängig davon sollte im Netzwerk kommuniziert werden, dass nicht nur die Mitglieder der Steuerungsgruppe, sondern alle operativen Netzwerkpartner eingeladen sind, Arbeitsvorschläge zur Weiterentwicklung der bestehenden Handlungsansätze IQ-weit auch in die Steuerungsgruppe einzubringen. Solche Vorschläge sollten über die regionalen Netzwerke oder Fachstellen eingebracht und der Steuerungsgruppe jedenfalls auch dann zur Kenntnis gebracht werden, wenn sie von dort aus nicht unterstützt werden.

Diese Überlegungen zielen darauf, im Netzwerk eine stabile Innovationsorientierung angesichts zunehmend wirkungsorientierter Steuerung zu sichern.

⁸⁴ Vgl. die „Aktion zusammenwachsen. Bildungspatenschaften stärken. Integration fördern“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Internet: www.aktion-zusammen-wachsen.de

9 Literatur und Materialien

ARGE Nürnberg, Geschäftsführung 2009: Alleinerziehende im SGB II. Ein Leitfaden für Arbeitsvermittlung, Fallmanagement und Netzwerkpartner/innen. (= Schriftenreihe der ARGE Nürnberg, Band 3). Nürnberg

Behrensen, Birgit, Westphal, Manuela (2008): Expertise für das BAMF: Wege zum beruflichen Erfolg bei Frauen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation und Ursachen für die gelungene Positionierung im Erwerbsleben, Osnabrück.

Internet:

http://www.bamf.de/clin_170/SharedDocs/Anlagen/DE/Migration/Publicationen/Forschung/Expertisen/erfolgsbiographien,templateId=raw,property=publicationFile.pdf/erfolgsbiographien.pdf

Behrensen, Birgit, Westphal, Manuela (2009): Beruflich erfolgreiche Migrantinnen. Rekonstruktion ihrer Wege und Handlungsstrategien, Expertise im Rahmen des Nationalen Integrationsplans im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF). In: IMIS Beiträge Heft 35/2009.

Internet: <http://www.imis.uni-osnabrueck.de/pdf/files/imis35.pdf>

BQN-Newsletter 5/2009: Integration durch Ausbildung – der öffentliche Dienst macht ernst, 2. Internet: http://www.bqn-berlin.de/pdf/BQN_Berlin_Newsletter_5_2009.pdf

Brussig, Martin/Knuth, Matthias 2010: Zugewanderte und ihre Nachkommen in Hartz IV. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 48/2010, 26-32.

Bundesagentur für Arbeit 2010: Sozialgesetzbuch Zweites Buch. Grundsicherung für Arbeitslose. Zahlen – Daten – Fakten. Jahresbericht 2009. Internet:

<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/SGB-II/SGBII-Jahresbericht-2009.pdf>

Bundesagentur für Arbeit 2010: Der Arbeitsmarkt für Ausländer. Oktober 2010.

Analytikreport der Statistik. Internet:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/217812/publicationFile/102378/Analyse-Arbeitsmarkt-Auslaender-201010.pdf;jsessionid=D83186AF26711CA50009A3B1744FA6AB>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrg.)/EQUAL-Programmevaluierung (ICON-Institut, COMPASS, PIW) 2006: Evaluierung der GI EQUAL für den Zeitraum 2002-2008. Abschlussbericht der EQUAL-Programmevaluierung zur ersten Förderrunde der GI EQUAL 2002-2005. Schwerpunktthema Mainstreaming. Berlin-Bremen-Köln. Internet:

<http://www.evaluation-equal.de/>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrg.)/EQUAL-Programmevaluierung (ICON-Institut, COMPASS, PIW) 2008: Evaluierung der GI EQUAL für den Zeitraum 2002-2008. Analyse, Würdigung und Bewertung des Gesamtprogramms. Berlin-Bremen-Köln

Bundesministerium für Bildung und Forschung/Bundesinstitut für Berufsbildung 2008: BQF-Programmtransfer: Innovation und Erfahrung in die Praxis tragen - Dokumentation

Evaluation im Netzwerk IQ – das Handlungsfeld Beratung

der Transferaktivitäten der zentralen BQF-Transferstelle im Good Practice Center (GPC) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Internet: http://www.kompetenzen-foerdern.de/dokumentation_bqf_programmtransfer.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrg.)/ Nickolaus, R./Schnurpel, U. (Institut für Berufspädagogik, Universität Hannover) 2001: Innovations- und Transfereffekte von Modellversuchen in der beruflichen Bildung. Band 1. Internet: http://www.bmbf.de/pub/itmhb_band1.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrg.)/ K.-D. Mertineit / R. Meyer / R. Nickolaus / B. Reschke / U. Schnurpel (Institut für Berufspädagogik, Universität Hannover) 2001: Innovations- und Transfereffekte von Modellversuchen in der beruflichen Bildung. Band 2. Internet: http://www.bmbf.de/pub/itmhb_band2.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010: Familien mit Migrationshintergrund. Lebenssituation, Erwerbsbeteiligung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Berlin.

Department for Work and Pensions 2011: Research Report No 727: Employment Retention and Advancement (ERA) demonstration: Delivery, take-up and outcomes of in-work training support for lone parents (Richard Hendra, Kathryn Ray, Sandra Vegeris, Debra Hevenstone and Maria Hudson). Internet: <http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2011-2012/rrep727.pdf>

Facharbeitskreis „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (Hrg.) 2010: Migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung – Praxishandreichung. Berlin

Färber, Christine/ Arslan, Nurcan/ Köhnen, Manfred/ Parlar, Renée 2008: Migration, Geschlecht und Arbeit. Probleme und Potenziale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt, Opladen.

Fassmann, Hendrik/Svetlova, Kira (unter Mitarbeit von Kabakci-Kara, Funda/Miksch, Stefan/Cabrejos Vela, Maria Teresa/Schmeißer, Maxi) 2010: Struktur- und Prozessanalyse der arbeitsmarktpolitischen Maßnahme Ganzheitliches Integrationscoaching – Modell GINCO. - Endbericht -. Internet: http://www.ifes.uni-erlangen.de/pub/pdf/m_1_2010.pdf

Genres-Gesellschaft für nachhaltige Regionalentwicklung und Strukturforschung e.V. – Transferstelle am Integrationsfachdienst Migration Mecklenburgische Seenplatte-Vorpommern / Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V., Projekt access (Hrg.) 2010: Förderung der beruflichen Integration im ländlichen Raum. Neubrandenburg/Kiel

Ghadban, Ralph 2000: Die Libanon-Flüchtlinge in Berlin: zur Integration ethnischer Minderheiten, Das Arabische Buch. Berlin

Holleder, Alfons (Hrg.) 2009: Gesundheit von Arbeitslosen fördern. Ein Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Frankfurt/M.: Fachhochschulverlag (gefördert von der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung)

Institut der Deutschen Wirtschaft – IW/IFOK (Werner, Dirk/Klempert, Arne/Riesen, Ilona/Zetsche, Indre) 2010: Machbarkeitsstudie zum Aufbau eines berufs- und länderübergreifenden Informationsportals (Datenbank) zur Erschließung der Beschäftigungspotenziale von Migranten und Migrantinnen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi). Köln-Berlin-Bensheim. Internet: <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/machbarkeitsstudie-aufbau-eines-informationsportals-langfassung,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf>

JobCenter Neukölln (Hrg.): 21.10.2009 Infotag Migration. JobCenter Neukölln. Berlin

Kobes, Anne / Liebscher, Doris (herausgegeben und beauftragt von: basis & woge e.V., migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln!) 2009: Rechtliche Stellungnahme zur Umsetzung der Europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien im SGB II und III und deren Anwendung in der Praxis mit Blick auf die besondere Situation von Migrantinnen und Migranten. Hamburg

Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (Hrg.) 2010: Wege in den Arbeitsmarkt. Integrationsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund regional gestalten und vernetzen. Düsseldorf

Koordinierungsprojekt „Integration durch Qualifizierung“, Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (Hrg.) 2009: Beratung und Qualifizierung im Sozialen Nahraum – Wie der Soziale Nahraum für Migrantinnen und Migranten genutzt werden kann (IQ-Impuls 7). Düsseldorf

Kopf, Eva/Wolff, Joachim 2009: Auf den Inhalt kommt es an. Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher. Nürnberg: (= iab-Kurzbericht 23/2009) Internet: <http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb2309.pdf>

KUMULUS-PLUS (Hrg.) 2010: Das Prinzip KUMULUS_PLUS. Erfolgreiche Netzwerkarbeit zur beruflichen Integration erwachsener Migrantinnen und Migranten. Berlin

KUMULUS_PLUS (Hrg.): Frauen beraten anders – Männer auch. Genderperspektive in der interkulturellen Beratung. Ergebnisse einer Weiterbildung für Beraterinnen und Berater. Berlin

KUMULUS-PLUS (Hrg.) 2010: Infotage Migration. Passgenauer Wissenstransfer für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der JobCenter. Berlin

Lawaetz Stiftung/Univation/Wirtschafts- und Sozialforschung Dr. Werner Friedrich WSF 2011: Evaluation des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt. Abschlußbericht. Bearbeitung: Dr. Thomas Mirbach/Berthold Schobert. Internet: http://www.esf.de/portal/generator/15724/property=data/2011__02__23__evaluationsbericht.pdf

LIFE e.V. (Hrg.) 2010: Richtig fragen. Gut zuhören. Fakten festhalten. Feststellung fachlicher Kompetenzen für zugewanderte Ingenieurinnen. Booklet zum Instrumententransfer des Projektes „Mit Energie in die berufliche Zukunft“. Berlin

Netzwerk Integration durch Qualifizierung: Leiter/innen der Facharbeitskreise (Hrg.) 2009: Berufliche Perspektiven gemeinsam gestalten – Integration ermöglichen. Prozesskette für eine (berufliche) Integration.

Pedersen, Allan Bruun Danish Agency for International Education 2010: Stellungnahme im öffentlichen Fachgespräch „Verbesserte Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Berufsqualifikationen“ am 5. Juli 2010. In: Deutscher Bundestag, Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung, A-Drs. 17(18)82 h. Internet: http://www.bundestag.de/bundestag/ausschuesse17/a18/anhoerungen/auslaendische_abschluesse/ADrs_17-82_h.pdf

Ruschmeier, René/Oschmiansky, Frank 2010: Die Würfel sind gefallen! Organisationsnovelle des SGB II – die Neuregelungen im Überblick. In: Zeitschrift für das Fürsorgewesen. August 2010. Internet: <http://www.ramboll-management.de/news/~media/1431333F4DC64B1FB7D718C50066A6EA.ashx>

Stremlau, Michael/Stöcken, Gerwin 2009: Sozialraumorientierung und Quartiersarbeit. Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement am Beispiel des Jobcenter Kiel. In: Theorie und Praxis der sozialen Arbeit. 4/2009, 269-275

Thränhardt, Dietrich 2010: Integrationsrealität und Integrationsdiskurs. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament. 46-47/2010, 16-21

Transverbund – Transferagenturen im Verbund 2006: Sonderheft Impulse: Berufsorientierung und Transfer: Was macht Transfer so schwer? Internet: http://www.psw-berlin.de/seiten/pdf_/them_son.pdf

Weiß, Birte (Hrg.: basis & woge e.V.) 2009: Diskriminierung erkennen und handeln! Vollständig überarbeitete Neuauflage des Handbuchs für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), Hamburg

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. / Koordinierungsprojekt Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (Hrg.) 2009: Pakt für Integration und Arbeitsmarkt – Positionspapier für eine migrationssensible Arbeitsmarktpolitik. Düsseldorf