



Evaluation im Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“

## Zwischenbericht 2009

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

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

Berlin, Januar 2010

**anakonde** GbR: Analysen und Konzepte zu Migration, Integration, Community Development / Evaluation  
Gesellschafter : Wolfgang Erler (Geschäftsführung) – Monika Jaeckel † – Dr. Margret Spohn  
Schillerstr. 18 Fon: 00 49 - (0)731-1423-20 Website: [www.anakonde.de](http://www.anakonde.de) Spark. Kulmbach-Kronach Kto:  
D 89077 Ulm fax: 00 49 – (0)731- 1423-23 E-mail: [info@anakonde.de](mailto:info@anakonde.de) 100 199 942, BLZ 771 500 00

Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Das Netzwerk IQ 2009 .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Das Handlungsfeld Beratung im Netzwerk IQ – Umfeldentwicklungen und Impulse .....</b>	<b>18</b>
2.1	Bedeutung und Auswirkung der Wirtschaftskrise für das Handlungsfeld Beratung .....	18
2.2	Die Reform des SGB II und III: Fehlende Migrantenspezifika im SGB II und III und Kooperationsansätze in Bezug auf Migranten/innen als Zielgruppe mit der Bundesagentur für Arbeit .....	20
<b>3</b>	<b>Die Arbeit des FAK Beratung .....</b>	<b>23</b>
3.1	Entwicklung der Arbeitsstruktur im Facharbeitskreis bis zum Leitungswechsel im Sommer 2009 .....	23
3.2	Schwerpunkte im Facharbeitskreis Beratung seit Dezember 2009 .....	26
	3.2.1 Die Arbeitsgruppe „Entwicklung von Qualitätsstandards und Indikatoren für eine migrationssensible berufliche Beratung“ .....	26
	3.2.2 Die Arbeitsgruppe „Fortbildungsmodule zur Förderung interkultureller Kompetenz“ .....	27
	3.2.3 Die Arbeitsgruppe „Handlungsempfehlungen für die Umsetzung der Forderungen im IQ-Positionspapier zum Thema Beratung“ .....	28
3.3	Die neue Zielsetzung des FAK Beratung .....	30
3.4	Einbindung von Externen .....	32
3.5	Schnittmengen/Kooperationen mit anderen FAK'en, gemeinsame Aktivitäten und Produkte .....	33
<b>4</b>	<b>Die Arbeit des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS im Handlungsfeld Beratung .....</b>	<b>35</b>
4.1	Weiterentwicklung interkultureller Kompetenz im Bereich Gender .....	35

4.2	Ausweitung der Beratungsaktivitäten im Netzwerk auf Gruppenberatung ...	36
4.3	Ausbau der Kooperationsstrukturen mit den Jobcentern .....	37
4.4	Etablierung eines Netzwerks in der Region mittleres Mecklenburg und Nordvorpommern .....	38
4.5	Öffentlichkeitsarbeit im Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS .....	38
4.6	KUMULUS-PLUS in der Zukunft: Beratungsnetzwerk oder Clearingstelle für Fragen der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen? .....	40
<b>5</b>	<b>Die Arbeit der ausgewählten Transferprojekte .....</b>	<b>41</b>
5.1	Das Transferprojekt Netzwerkcoaching und Jobcenteraktivitäten, Arbeit und Bildung e.V. Berlin, Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS.....	41
5.2	Das Transferprojekt migration.works – Diskriminierung erkennen und handeln! Träger basis & woge, Hamburg, Kompetenzzentrum NOBI .....	45
5.3	Das Transferprojekt Berufliche Beratung von Zugewanderten in der Rostocker Region, Träger Migra e.V., Rostock, Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS .....	49
5.4	Die Transferstelle beim Integrationsfachdienst Migration Mecklenburgische Seenplatte – Vorpommern, Träger genres e.V., Neubrandenburg, Kompetenzzentrum NOBI .....	51
<b>6</b>	<b>Der Transfer.....</b>	<b>55</b>
6.1	Der Transfer der Qualitätskriterien im Handlungsfeld Beratung.....	55
6.2	Ergebnisse des Transfers .....	56
6.3	Erfolgsfaktoren des Transfers .....	58
6.4	Hindernisse des Transfers .....	61
6.5	Die Öffentlichkeitsarbeit im Hinblick auf Transfer.....	63

---

<b>7</b>	<b>Empfehlungen aus Sicht der Evaluation</b> .....	<b>65</b>
7.1	Empfehlungen an den Facharbeitskreis und seine Arbeitsgruppen: .....	65
7.2	Empfehlungen an und für das gesamte Netzwerk IQ.....	68
<b>8</b>	<b>Materialien und Literatur</b> .....	<b>73</b>

## 1 Das Netzwerk IQ 2009

Dieses einleitende Kapitel, das – wie schon im letzten Jahr – mit einem ebenfalls gemeinsamen Schlusskapitel („Empfehlungen für das Netzwerk IQ insgesamt“) die Berichte der Evaluation zu allen sechs Handlungsfeldern des Netzwerks IQ rahmt, resümiert wichtige politische Entwicklungen im Bereich Integration und Migration der vergangenen zwölf Monate und deren Auswirkungen auf die Arbeit im Netzwerk IQ.

Im ersten Abschnitt ist zunächst ein Blick auf die *Koordinierungsebene* im Netzwerk zu werfen, die wesentlich dazu beiträgt, das Netzwerk als zusammengehörendes Ganzes sichtbar und wirksam zu machen:

### **Zur Arbeit auf der Koordinierungsebene im Netzwerk: Die Steuerungsgruppe, das Koordinierungsprojekt KPIQ und anakonde**

Das Team des Koordinierungsprojekts KPIQ arbeitete daran, dass die *gemeinsamen* Ziele des Netzwerks operationalisiert und auch bearbeitet bzw. erreicht wurden. In seiner Verantwortung lag die Vorbereitung, Strukturierung und Protokollierung sowie das „Umsetzungscontrolling“ für die Arbeit der Steuerungsgruppe. Aus deren Mitte werden zwar in jeder Sitzung Vorschläge, Anregungen, Forderungen formuliert und z.T. in formelle Beschlüsse gegossen – deren Konkretisierung, Vorbereitung und praktische Umsetzung geht dann aber wieder weitgehend in die Arbeitsverantwortung des KPIQ-Teams zurück. Punktuell finden sich zwar Zweier-, Dreier- oder auch Viererkonstellationen von Mitgliedern der Steuerungsgruppe, sei es für inhaltliche Inputs (wie z.B. zu den zahlenmäßig greifbaren Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Arbeitsmarktposition von Migrantinnen/innen und auf deren Beteiligung an Qualifizierungsangeboten in der Kurzarbeit) oder zur Arbeitsplanung (z.B. zum inhaltlichen und äußeren Format der für 2010 geplanten Workshopreihe für und mit Multiplikatoren/innen). Aber die Last und Erfolgsverantwortung für die koordinierende Umsetzung solcher Arbeitsplanungen liegt dann doch weitgehend bei KPIQ, das dabei allerdings auf die Mitwirkung der Kompetenzzentren zählen kann – und auch vertrauen können muss.

Steuerungsaufgaben im Sinne von Führung und Richtungsentscheidungen hat KPIQ nicht wahrzunehmen; sie sind der Steuerungsgruppe vorbehalten, die allerdings zumal bei Konflikten dazu neigt, salomonische Nicht-Entscheidungen zu treffen und Entscheidungen aufzuschieben [Beispiele: Der Konflikt um die Arbeit der Unterarbeitsgruppe „Nach- und Anpassungsqualifizierung“ im Facharbeitskreis Qualifizierung und die inhaltliche Definitionshoheit über Arbeitsprioritäten dort; die strategische Position des Netzwerks bei der Entwicklung einer bundesweiten Infrastruktur zur Anerkennungsberatung („Erstanlaufstellen“); Status einer eigenen Arbeitsgruppe „Migrantenselbstorganisationen“ im Netzwerk]. In wichtigen Kernfragen hat KPIQ dann jedoch Steuerungsverantwortung dadurch übernommen, dass es vorwärtstreibende Handlungsvorschläge eingebracht und auch umgesetzt hat. Das trifft vor allem für die Idee zu, das gegenüber Dritten nicht darstellbare Begriffs-Ungetüm „prioritäre Transferaktivitäten“ in „Impulse“ umzubenennen und die Erstellung der geplanten PR-Mappen dazu so voranzutreiben, dass schließlich

„sicht- und anfassbare Produkte“ entstanden. Dabei hat es auch Abstimmungsmängel und Konflikte gegeben – übers Ganze gesehen hat dieser übergreifende Arbeitsschritt aber das Netzwerk deutlich in seiner *gemeinsamen* Identität gestärkt. Bei der Erarbeitung praktisch jeder Impulsmappe waren Beteiligte aus mehreren Kompetenzzentren eingebunden. Außerdem enthält der komplexe Prozess des „Mappen-Transfers“ bei jeder „Bestückung“ der Mappen mit IQ-Produkten (Flyern, Broschüren, Dokumentationen) ein Element sichtbaren gemeinsamen Netzwerk-Handelns. Die Zusammenarbeit in der IQ-Arbeitsgruppe zur Öffentlichkeitsarbeit, die von den dafür verantwortlichen Mitarbeiterinnen bei KPIQ strukturiert und koordiniert wird, hat ebenfalls zur Stärkung der Netzwerk-Identität und zur Profilierung einer entsprechenden Außenwahrnehmung beigetragen. Die Umsetzung des von der Steuerungsgruppe abgesegneten Konzepts zur „netzwerkzentralen Öffentlichkeitsarbeit“ bei KPIQ hat diese Wirkung noch einmal verstärkt. Die Verteilung der Impulsmappen und der USB-Sticks mit Materialien aus dem Netzwerk an politische Multiplikatoren/innen wurden dabei vielfach besonders positiv aufgenommen.

Die Moderation und Koordination des äußerst komplexen inhaltlichen Verständigungsprozesses, der zur Verabschiedung des gemeinsamen Positionspapiers (einer Idee und Vorgabe des fördernden und deshalb als „Erster unter Gleichen“ in der Steuerungsgruppe platzierten BMAS) zum Auftakt der neuen Legislaturperiode führte, gehört ebenso zu den eher geräuschlos im Hintergrund erbrachten Leistungen von KPIQ, die die Position des Netzwerks als eines „handlungsfähigen Subjekts“ stärkten. Diese Koordinierungsarbeit, die nicht ohne das Einbringen eigener inhaltlicher Akzente möglich war, wie das zuvor schon für die Konkretisierung der Transfer-Ebenen als Grundlage für die Auswahl der Transfer-Impulse galt, fand in enger Abstimmung in einer von beiden Seiten als sehr konstruktiv bewerteten Kooperation mit **anakonde** statt.

Eine treibende und gestaltende Rolle spielte das Team von KPIQ – dabei mit besonderer Verantwortung die für Öffentlichkeitsarbeit zuständigen Mitarbeiterinnen – bei der Initiierung und der laufenden Arbeit in der deutsch-kanadischen Partnerschaft im Kontext der internationalen Metropolis-Konferenz. Dieses Partnerschaftsprojekt besteht seit 2009 zwischen dem IQ-Netzwerk und dem "Federal Department of Citizenship and Immigration Canada" der kanadischen Regierung sowie dem "Canadian Heritage" und der "Association of Canadian Studies" und dem internationalen Metropolisprojekt. An dessen weltweitem Forum für den politiknahen Austausch von wissenschaftlichen und politischen Analysen zu Migrationsthemen waren einzelne Vertreter/innen des Netzwerks bereits 2008 beteiligt. Bei der diesjährigen Konferenz in Kopenhagen brachte das Netzwerk IQ als einziges „Nationalteam“ zusammen mit kanadischen Partnern eine Publikation zur Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen im deutsch-kanadischen Vergleich ein. In den Workshops der Konferenz zeigte sich ein reges Interesse gerade von kanadischen und anderen außereuropäischen Teilnehmer/innen an der Arbeitsweise und den Leistungen von Netzwerken im Kontext von Arbeitsmarkt und Integration. Die Zusammenarbeit mit den kanadischen Partnern wird auch 2010 fortgesetzt.

## Wirtschaftskrise, Migration, Arbeitsmarkt

Im mittleren Jahr seiner dreijährigen zweiten Förderperiode haben die Ziele des Netzwerks „Integration durch Qualifizierung – IQ“ nichts an Aktualität und politischem Gewicht verloren: Die Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten (immer noch nur „ersatzweise“ am Indikator „Arbeitslosigkeit von Ausländern/innen“ messbar<sup>1</sup>) liegt nach wie vor mit nur unwesentlichen Variationen in allen Regionen bei etwa dem Doppelten der Arbeitslosigkeit Deutscher. Dabei hat die dramatische Wirtschaftskrise seit Herbst 2008 auf den Arbeitsmarkt nur maßvoll durchgeschlagen – anders als z.B. in den USA und als in einzelnen Städten und Regionen hierzulande, denen durch die Insolvenz großer Unternehmen Teile ihres ökonomischen Fundaments wegbrechen (wie das z.B. im Raum Nürnberg-Fürth durch die Quelle-Insolvenz der Fall ist). Diese – gemessen an verbreiteten düsteren Prognosen und Erwartungen – bisher wirkungsvoll abgefederte krisenbedingte Dramatik am Arbeitsmarkt in der Finanz- und Wirtschaftskrise in Deutschland ist sicherlich vor allem politischen Interventionen zuzuschreiben: Zuerst der hohen zahlenmäßigen Wirksamkeit der Kurzarbeiterregelung, die es zahlreichen Unternehmen vor allem aus der Exportwirtschaft trotz dramatischer Auftragseinbrüche möglich gemacht hat, ihre Stammebelegschaften und offenbar auch geringer qualifizierte Beschäftigte zu halten<sup>2</sup>. Auch die aus vielerlei Gründen umstrittene Abwrackprämie sowie die zur Bankenrettung und für zwei Konjunkturprogramme eingesetzten Mittel im Volumen von mehr als 500 Milliarden Euro haben zur Arbeitsplatzsicherung in der Krise sicherlich entscheidend beigetragen. Entgegen den Erfahrungen aus dem Krisenverlauf in anderen Ländern und in früheren Rezessionen waren aber Migranten/innen bisher nur im Umfang weniger Zehntel Prozent *härter* von Arbeitsplatzverlusten und von erschwerter Einmündung in Erwerbsarbeit betroffen. Das genügt aber, um die Aufgabe des Netzwerks IQ – zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Migranten/innen beizutragen – schwieriger, damit aber politisch noch brennender zu gestalten.

## Der Nationale Integrationsplan und der Integrationsindikatorenbericht

Auf der öffentlich-medial inszenierten und wahrgenommenen politischen Agenda hat 2009 das Thema Integration eine eher abgeschwächte Rolle gespielt. Der 2007 verabschiedete Nationale Integrationsplan, worin dem Netzwerk IQ an mehreren Stellen eine prominente Rolle als Problemlöser für die defizitäre Situation bei der Arbeitsmarktintegration von

<sup>1</sup> Die Arbeiten an der und die Verständigung über eine Methode zur flächendeckenden statistischen Erfassung des Migrationshintergrunds von Arbeitslosen und Arbeitssuchenden bei der Bundesagentur sind aber offenbar weit vorangekommen. Schon 2010 könnten Daten über die Arbeitslosigkeit von Migranten/innen zur Verfügung stehen.

<sup>2</sup> Dagegen hat das arbeitsmarktpolitische Instrument der Qualifizierung in der Kurzarbeit nur in geringem Umfang den Weg in die praktische Umsetzung gefunden. Von dieser zusätzlichen Chance als einem „Gelegenheitsfenster“ zur Implementierung spezifischer Weiterbildungsangebote auch für gering qualifizierte Migranten/innen ist de facto nur mit allgemein als enttäuschend bewerteten geringen Fallzahlen Gebrauch gemacht worden. Die Umsetzungshürden für ein einschlägiges Projekt (Anpassungsqualifizierung für eine Beschäftigtengruppe in arbeitsplatzbezogenem Deutsch zur Erlangung der wichtigen, zertifizierten Teilqualifikation als Schweißer) aus dem Netzwerk IQ auf einer zu Projektbeginn mit einem hohen Prozentsatz der Belegschaft in Kurzarbeit stehenden Werft lassen ahnen, wie schwierig entsprechende Qualifizierungsangebote in der Praxis umzusetzen sind.

Migranten/innen zugewiesen wird, war 2008 immerhin noch mit einer – für die Arbeitsmarktpolitik sogar „vertieften“ – Einjahresbilanz präsent. 2009 sind seine Spuren eher blass geworden. Es war nicht recht greifbar, in welcher Zuständigkeit, mit welchen Instrumenten und mit welcher Ergebnis-Bündelung die zahlreichen Selbstverpflichtungen der Politik auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene sowie zahlreicher zivilgesellschaftlicher Akteure aus den Fachkapiteln des Plans auf ihrem Weg in die Praxis einer Umsetzungsprüfung unterzogen werden.

Mit der Koalitionsvereinbarung der neuen Bundesregierung zeichnet sich aber die Möglichkeit einer neuen Dynamik für den Nationalen Integrationsplan ab, der demnach zu einem Nationalen *Aktionsprogramm* (NAP) mit überprüfbaren Handlungszielen weiterentwickelt werden soll.

Es hat 2009 aber auch auf einer anderen Ebene, entlang eines anderen Arbeitsstrangs, eine Verständigung politischer Akteure auf einen Prozess der „kontrollierten Ist-Analyse“ zum Stand der Integration gegeben: Im Juni hat die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration einen ersten Integrationsindikatoren-Bericht vorgelegt, in dem die quantitativ und qualitativ (in Bezug auf die Qualifikationsniveaus der Beschäftigten bzw. auf qualifikations-angemessene Beschäftigung) nachhinkende Arbeitsmarktintegration der Migrationsbevölkerung u.a. anhand der sogenannten „Beschäftigungslücke“ zwischen der Erwerbsbeteiligung von Deutschen ohne und Menschen mit Migrationshintergrund greifbar gemacht wird. Der Indikator spricht in seiner Konstruktion auch die vor allem bei einigen Herkunftsgruppen besonders niedrigen Erwerbsquoten von Frauen mit Migrationshintergrund an (prominent: Frauen mit türkischem Migrationshintergrund). Die Integrationsindikatoren könnten in den nächsten Jahren, als regelmäßiges Monitoring angelegt, eine die praktische Integrationspolitik und -arbeit beflügelnde Rolle spielen. Sie sind nämlich nicht das Ergebnis einsamer Schreibtischarbeit von Wissenschaftlern/innen (hier: des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung und des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik), sondern wurden von den für Integration zuständigen Ministern/innen der Länder in einer an den Entwurf der Integrationsbeauftragten angelehnten Version beschlussmäßig verabschiedet. Und sie ordnen sich in einen europäischen Arbeitsstrang ein, der mit der Entwicklung europaweit vergleichbarer Integrationsindikatoren Impulse für verstärkte Gestaltungsanstrengungen in den Ländern geben soll, in denen sich für bestimmte Problem- und Handlungsfelder bei der Integration von Migranten/innen im Verhältnis zu anderen Ländern Entwicklungsrückstände zeigen.

### **Gescheiterte Integration? Oder ist der Meister der Zukunft ein Türke?**

In der öffentlichen Debatte um Integrationsfragen hat es allerdings auch 2009 einige Anlässe gegeben, die Wellen geschlagen haben. Zu ihnen gehörte schon im Januar die Vorlage eines anders als die „offiziellen“ Integrationsindikatoren konstruierten Indexes zur Messung der Integration (IMI) in der Studie „ungenutzte Potenziale“ des Berlin-Instituts für Bevölkerung und Entwicklung. Diese Studie macht bei einer ganzen Reihe von soziokulturellen Sachverhalten (z.B. beim Heiratsverhalten über die Grenzen der eigenen ethnischen Herkunftsgruppe hinaus) vor allem für Migranten/innen mit türkischem Hinter-

grund ein vergleichsweise niedriges Integrationsniveau aus. Integrationsfortschritte dagegen (wie z.B. die zuletzt rasche Zunahme des Besuchs weiterführender Schulen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und den Rückgang ihrer Quote von Schulabgängern ohne Abschluss), die nur durch Zeitreihen/Längsschnittdaten sichtbar gemacht werden können, kommen in der Studie des Berlin-Instituts nicht vor. Eine flächendeckende, aber doch nur „strohfeuerartige“ Medien-Resonanz auf die Studie gab Deutungen und Thesen von der „gescheiterten“ Integration erneute Nahrung. Dass der Integrationsindex des Berlin-Instituts einseitig eine Bringschuld der Bevölkerung mit Migrationshintergrund nahelegt und strukturelle Faktoren kaum ausleuchtet, die auf der Seite der Aufnahmegesellschaft erfolgreiche Integration behindern, hat eine allerdings nur in einer engeren Fachöffentlichkeit verbreitete Stellungnahme aus dem Netzwerk IQ (vom Koordinator des Kompetenzzentrums InBeZ) herausgearbeitet.

Ohne inhaltlichen Bezug, aber zeitlich unmittelbar an die Welle der Medienresonanz auf die „Negativ-Studie“ des Berlin-Instituts anknüpfend, hat eine Stellungnahme von Otto Kentzler, dem Präsidenten des Zentralverbands des Deutschen Handwerks, einen deutlichen Gegenakzent zur These von der gescheiterten Integration gesetzt. Bei der Vorstellung des vom Koordinationsprojekt des Netzwerks IQ bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH e.V.) erarbeiteten Integrationsatlases zu integrationsbezogenen Aktivitäten von Handwerkskammern (mit Schwerpunkt bei zielgruppenspezifischen Qualifizierungsangeboten) prägte er auf Anregung des Koordinierungsprojekts mit Bezug auf die u.a. aus demografischen Gründen kritische Nachwuchssituation im Handwerk die Formel „der Handwerksmeister der Zukunft ist ein Türke“. Dieser griffige Slogan fand ein ebenfalls sehr weit reichendes Medienecho. Dabei wurde die Botschaft des Integrationsatlases und des Handwerks-Spitzenverbands häufig als direkter Gegenpol zu den Thesen der Studie des Berlin-Instituts präsentiert. Diese Stellungnahme hat neben der Kampagne „Vielfalt als Chance“ mit dem Instrument der „Charta der Vielfalt“, die vor allem die Unterschriften bekannter Großunternehmen trägt, das Handwerk in der öffentlich-medialen Wahrnehmung als wichtigen zivilgesellschaftlichen Akteur im Handlungsfeld Integration platziert. Das ist auch ein Teilziel, auf das Trägerstrukturen im Netzwerk IQ hin angelegt sind, z.B. durch die Ansiedlung der Koordination bei der ZWH und der Koordination des Kompetenzzentrums NOBI bei der Handwerkskammer Hamburg. Die Einbindung des Westdeutschen Handwerkskammertags (Düsseldorf) und der Handwerkskammer Schwaben (Augsburg) als Träger oder Partner in Transferprojekten zweier weiterer Kompetenzzentren entspricht der gleichen Zielorientierung.

### **Eine „Blitzkarriere“ – das Thema Anerkennung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse**

Während das Thema „Integrationspolitik“ auf der politischen Agenda 2009 ein eher niedriges Profil zeigte und es vor allem medienerzeugte Anlässe für die öffentliche Debatte um Integration gab, erlebte ein vom Transferprojekt „Global Competences“ im Netzwerk IQ (Kompetenzzentrum MigraNet) in seiner Wichtigkeit herausgearbeitetes Problem- und Arbeitsfeld eine fast beispiellose Themenkarriere. 2009 beschäftigten sich

mehrere Politik-Ebenen und eine ganze Reihe institutioneller Akteure<sup>3</sup> umsetzungsnah „operativ“ mit der Verbesserung der Anerkennungs-Praxis von im Ausland erworbenen Bildungs- und Berufsabschlüssen bzw. Berufserfahrungen. Ein großer Teil dieser Aktivitäten war wesentlich angestoßen, zumindest befördert durch die eindringliche Problemdarstellung und die lösungsorientierten Forderungen (nach potenzialorientierten Regeln und Strukturen, nach Transparenz und Gleichbehandlung) in der schon 2008 breit und durchgehend positiv aufgenommenen Studie „Brain Waste“, vom Team des Projekts „Global Competences“ Ende 2007 noch unter dem Dach der Entwicklungspartnerschaft integra.net erarbeitet und veröffentlicht. Die öffentliche Präsentation der Studie durch die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung im Mai 2008 und die intensive Öffentlichkeitsarbeit von MigraNet zum Thema haben wesentlich dazu beigetragen, dass der abwertende und verschwenderische Umgang mit den beruflichen Kompetenzen Zugewanderter immer öfter auch in den Medien (meist anhand von Einzelfallbeispielen) aufgegriffen wurde – bis hin zu Kurzbeiträgen in der ARD-Tagesschau. Das mediale Echo wirkte wiederum auf politische Akteure „antreibend“ zurück.

Das Thema ist auch von der neuen Bundesregierung weit oben auf ihrer politischen Agenda platziert worden: schon in der Koalitionsvereinbarung und dann sehr rasch im Kabinettsbeschluss „Eckpunkte zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Berufsabschlüssen“ vom 9.12.2009. Darin werden ausdrücklich ergänzende gesetzliche Regelungen im Rahmen der Gesetzgebungskompetenzen von Bund und Ländern in Aussicht gestellt. Ziel soll es sein, „einen Rechtsanspruch auf ein umfassendes individuelles Verfahren zur Feststellung beruflicher Qualifikationen“ zu verankern, „in dem neben formalen Abschlüssen auch die einschlägige Berufserfahrung berücksichtigt wird und das Wege zur Erlangung einer förmlichen Feststellung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen weist“.

Die Beschäftigung etlicher hochrangiger politischer Gremien mit dem Thema hat dazu geführt, dass im Vorfeld und unterhalb der gesetzgeberischen Ebene auf dem Feld „Verbesserung der Anerkennungspraxis“ vielfältige Aktivitäten im Gang sind: Von der modellhaften (Mit)Förderung von Servicestellen zur Anerkennung(sberatung) durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Saarbrücken und München bzw. von einer regionalen Bedarfsstudie für Sachsen über die Benennung von Ansprechstellen bei den Regionalstellen der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der Bundesagentur (ZAV) bis zu einem stärker kompetenzorientierten Umgang mit im Ausland erworbenen Abschlüssen in der Praxis der BA-Beschäftigten bzw. der Grundsicherungsstellen.

Hier wird, parallel zur Gesetzgebung und zum Teil im Vorgriff darauf, eine bundesweite Infrastruktur für die Beratung (und ggf. die Begleitung) von Fachkräften einerseits, von Betroffenen andererseits entworfen und entwickelt<sup>4</sup>. Es wird zu den Aufgaben des

<sup>3</sup> Viele Einzelheiten dazu sind bereits im Bericht der Evaluation zum Handlungsfeld Kompetenzfeststellung für 2008 dargestellt, der Entwicklungen bis zur Jahresmitte 2009 einfängt. Der Bericht zum Handlungsfeld für 2009 greift diese Entwicklungen und den aktuellen Stand dazu noch einmal auf.

<sup>4</sup> Die Koalitionsvereinbarung und das erwähnte Eckpunktepapier sprechen von Erstanlaufstellen.

Netzwerks IQ im Jahr 2010 gehören, seine eigene Rolle in dieser Entwicklungs- und Ausbauphase einer neuen Beratungs-Infrastruktur zu definieren und die personellen Voraussetzungen (einschließlich des notwendigen Know-How-Transfers) für eine solche Rolle zu klären bzw. zu schaffen.

### **Eine langsame Annäherung (mit Hindernissen) – die Bundesagentur und das Netzwerk IQ**

Vor einem abschließenden Blick auf die Zielformulierungen zur Integrationspolitik in der Koalitionsvereinbarung soll noch etwas über den Umgang der Arbeitsagentur – von der Nürnberger Zentrale über die Regionaldirektionen bis zu den lokalen Dienststellen, aber auch den Grundsicherungsstellen – mit der strukturell überhöhten Arbeitslosigkeit von Migranten/innen und über die Kooperation mit dem Netzwerk IQ gesagt werden:

Auch wenn sich keine ausdrückliche Hinwendung zu einem *Zielgruppenkonzept* oder -programm in Bezug auf Migranten/innen als besonders stark von Arbeitslosigkeit betroffener Gruppe in der Geschäftspolitik der Bundesagentur abzeichnet: Es gibt doch viele Hinweise und Ansätze in der Praxis und in den Haltungen von Verantwortlichen sowohl in der BA-Zentrale als auch in den Regionen, die auf die Notwendigkeit zur Entwicklung *spezifischer* Handlungsstrategien zur Integrationsförderung für diese sehr heterogene Gruppe eingehen. Im Jahresbericht der Evaluation zum Handlungsfeld „Existenzgründung“ im Netzwerk IQ wird z.B. berichtet, dass es nunmehr aus Sicht des Facharbeitskreises Existenzgründung und der dort vertretenen Transferprojekte nicht mehr notwendig sei, vorsichtig und gleichsam verdeckt mit „zielgruppen-unabhängigen“ Konzepten zur Förderung von Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit an Agenturen und BA-Vertreter heranzutreten – um dann in einem zweiten Schritt *migrantenspezifische* Konkretisierungen einzubringen. Vielmehr könne man inzwischen die Notwendigkeit der Entwicklung spezifischer Handlungsansätze bei der Gründungsunterstützung von Migranten/innen (angefangen etwa bei niedrigschwelligen Zugängen, über die Verstärkung von Qualifizierungsangeboten und die Integration von fach-, hier speziell „gründungsspezifischem“ Deutsch in solche Angebote bis hin zum Nachgründungs-Coaching) ohne lange Vorreden unmittelbar zum Thema machen und dazu eine Verständigungs- und Kooperationsebene finden.

Noch nicht abschätzen lässt sich, welche praktischen und konzeptionell grundlegenden Auswirkungen die rechtskreisübergreifende Implementierung des 4-Phasen-Modells der Integrationsarbeit auf die Transferchancen der Handlungsansätze aus dem Netzwerk IQ in die „Regelpraxis“ der Agenturen und Grundsicherungsstellen haben wird. In zwei Facharbeitskreisen des Netzwerks IQ – für Beratung und für Kompetenzfeststellung – ist von verantwortlich an der Entwicklung und Umsetzung des Modells Beteiligten aus der BA-Zentrale das Modell vorgestellt worden. Zu einer ausführlichen Debatte über die möglichen Schnittmengen und die Andockstellen für Konzepte aus dem IQ-Netzwerk ist es bei diesen Gelegenheiten nicht gekommen. Zu klären sein wird vor allem, welche Elemente aus dem von den Facharbeitskreis-Leitungen ausgearbeiteten Modell der IQ-Prozesskette an welchen Stellen mit dem 4-Phasen-Modell verknüpft werden können.

Schlüsselfrage dürfte sein, unter welchen Bedingungen Teilleistungen aus den vier Phasen des Modells an fachlich kompetente Partner vergeben werden können – und ob solche Teilleistungen im Sinne der von vielen Netzwerkpartnern vertretenen „integrierten Ansätze“ auch komplex angelegt sein können (etwa als Verbindung von Beratung, Kompetenzfeststellung und integrierter fachlicher und sprachlicher Qualifizierung) oder ob immer nur standardisierte Teilleistungen an Dritte vergeben werden sollen. Die Verknüpfung mit weiteren Mosaiksteinen von Integrationsunterstützung wäre dann zur Sicherstellung der Finanzierung einer solchen Praxis weiter auf die Einwerbung von Mischfinanzierungsmitteln aus Modellprogrammen von Bund, Ländern oder Kommunen angewiesen. Das würde bedeuten, dass der Weg zur Integration der Handlungsansätze aus dem Netzwerk IQ in Regelangebote noch sehr weit ist.

Hier besteht ein Klärungsbedarf, für den es im dritten Jahr der zweiten Förderperiode gelingen sollte, angemessene Ebenen des verbindlichen Fachaustauschs herzustellen.

Offenbar (so Informationen, die in der Steuerungsgruppe des Netzwerks gegeben wurden) wird in der BA-Zentrale auch daran gearbeitet, der Integrationsförderung von Migranten/innen konzeptionell größeres Gewicht zu geben und dafür Handlungslinien zu beschreiben und als Angebot für die Praxis vor Ort auszuformulieren.

Das vom Netzwerk aus geplante und dem Grundsatz nach auch mit dem Vertreter der BA in der Steuerungsgruppe abgesprochene Kooperationsmodell, wonach in jedem Facharbeitskreis des Netzwerks IQ fachlich zuständige Mitarbeiter/innen der BA regelmäßig mitarbeiten sollten, hat sich nur teilweise umsetzen lassen. Dabei spielen auch häufige Arbeitsplatz- und Zuständigkeitswechsel in der Zentrale eine Rolle. Für den FAK Kompetenzfeststellung ist z.B. kein/e BA-Vertreter/in benannt worden. Die „Kooperationslage“ stellt sich entsprechend für jeden Facharbeitskreis anders dar. Wie das bei einer Organisation von der Größe der BA nicht verwunderlich ist, verfügen die an FAKen des Netzwerks teilnehmenden Mitarbeiter/innen nicht über Entscheidungskompetenzen; sie können keine verbindlichen Absprachen treffen, sondern nur Anregungen aus der Mitarbeit im FAK in die BA zurücktragen – oder umgekehrt. Das gelingt in unterschiedlicher Intensität.

Erst in den letzten Monaten 2009 hat sich über die Leitung des Facharbeitskreises Existenzgründung ein Arbeitskontakt zur Organisationseinheit für Personal- und Organisationsentwicklung (POE) bei der BA-Zentrale entwickelt. Diese Arbeitsgruppe ist für die Konzipierung der gesamten Weiterbildung für die Beschäftigten der BA zuständig. Nachdem der Facharbeitskreis bereits im Sommer 2008 der BA-Zentrale ein erstes Seminarkonzept für eine Fortbildung zum Umgang mit gründungsinteressierten Migranten/innen, über Förderwege, Qualifizierungsmöglichkeiten und Beratungsangebote vorgelegt und mit der BA-Zentrale über ein solches internes Seminarkonzept gesprochen hatte, kam im Herbst die POE-Abteilung, die im Sommer mit der Konzipierung eines solchen Seminarangebotes von der BA-Zentrale beauftragt wurde, auf den Facharbeitskreis mit der Bitte zu, bei der Konzipierung unterstützend zur Seite zu stehen. Auf einem ersten Treffen in Lauf (Führungsakademie der Bundesagentur für Arbeit) wurden von der POE-Abteilung auch die anderen Facharbeitskreise im Netzwerk IQ ausdrücklich eingeladen, ihre potenziellen Themengebiete für die Weiterbildungen beim POE-Team

einzureichen. In den Facharbeitskreisen Beratung und Kompetenzfeststellung bestehen in dieser Richtung schon seit längerem Überlegungen, für die Aus- und Fortbildung von Agentur- und von Mitarbeiter/innen von Grundsicherungsstellen maßgeschneiderte Module oder ausführlichere Curricula zu entwickeln. Entsprechende Vorschläge zum Themenfeld Kompetenzfeststellung wurden der Hochschule der BA, z.T. auf Anforderung, bereits zugeleitet; in einem Fall kam es auch zu einer Probevorlesung vor Studierenden der Hochschule, deren Zuschnitt allerdings vom zuständigen Lehrstuhlinhaber als „zu theoretisch“ bewertet wurde.

Die Facharbeitskreisleitung hat im Dezember an beiden Standorten der Hochschule der BA – in Mannheim und in Schwerin – insgesamt vier Lehrveranstaltungen zur Einführung in das Thema "selbständige Erwerbstätigkeit von Personen aus der Arbeitslosigkeit" durchgeführt. Voraussichtlich werden diese Lehrveranstaltungen wiederholt bzw. zu einem Seminar mit 76 Stunden Dauer für das Studium an der BA-Hochschule ausgebaut.

Trotz solcher konzeptioneller Kooperationen und Annäherungen gibt es für den Transfer der im IQ-Netzwerk entwickelten Konzepte in die Praxis der Arbeitsagenturen und der Grundsicherungsstellen noch keine bundesweit tragfähigen Strukturen und Prozeduren. In den Schlussempfehlungen greifen wir dieses Thema mit dem auch im Netzwerk, zumal im Kompetenzzentrum NOBI, diskutierten Vorschlag auf, im Jahr 2010 die Kooperations- und Transferinteressen des Netzwerks nicht mehr zersplittert auf die sechs Handlungsfelder, sondern gebündelt an die BA heranzutragen. Dafür müsste allerdings ein Format, müssten Ansprechpartner mit einer Nähe zu operativen Entscheidungen definiert und gefunden werden.

### **Die „Gemeinschaftsinitiative“ von Arbeitsministerium, Bundesagentur und Integrationsbeauftragter – ein bisher stockendes Projekt**

Seit Herbst 2008 gibt es Bemühungen, in der sogenannten Gemeinschaftsinitiative der Bundesagentur mit dem Arbeitsministerium und der Integrationsbeauftragten zunächst modellhaft, aber mit der Perspektive auf flächendeckende Umsetzung, Arbeitsansätze, Konzepte und Strategien (auch und gerade aus dem Fundus der im Netzwerk IQ entwickelten Handlungsansätze) zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen auf den Weg zu bringen. Ähnliche strategische Kooperationen liegen den von uns schon im Rahmenkapitel zu den Jahresberichten 2008 unter dem Gesichtspunkt ihrer Zielgruppenorientierung skizzierten Kooperations-Initiativen zur Förderung des Arbeitsmarkt-Zugangs von Berufsrückkehrerinnen, von Alleinerziehenden (beide unter Beteiligung des Familienministeriums) und von über 50-Jährigen zugrunde. Für die Zielgruppe Migranten/innen hat die Gemeinschaftsinitiative, der bei einem Fachtermin Anfang 2009 die fachlichen Handlungskonzepte aus dem Netzwerk IQ zu Beratung und zur Kompetenzfeststellung von Migranten/innen vorgestellt wurden, bisher sehr überschaubare Initiativen in Angriff genommen: Einmal soll das vom Netzwerkpartner NOBI noch in der EQUAL-Phase entwickelte, umgesetzte und durch eine handlungsanleitende Veröffentlichung für den Transfer aufbereitete Modell der lokalen/regionalen

Jobmesse für Migranten/innen an einigen weiteren Standorten realisiert werden. Außerdem soll ein Modellprojekt mit dem Titel „GINCO“ (Ganzheitliches Integrationscoaching für Jugendliche an beruflichen Schulen) umgesetzt werden; es wird im Integrationskapitel der Koalitionsvereinbarung ausdrücklich benannt. Weitere Programmpunkte sind die Intensivierung der Zusammenarbeit mit türkischen Konsulaten sowie eine Trainingsmaßnahme zur Qualifizierung von pädagogischem Betreuungspersonal (Erzieher/innen) zur verbesserten Kompetenzentwicklung von Kindern mit Migrationshintergrund.

Migrationspezifische Beratung und Kompetenzfeststellung stehen weiter auf der Agenda der Initiative. In diesem Zusammenhang hat es einen fachlichen Austausch zwischen dem Psychologischen Dienst der BA und MigraNet bzw. der Leitung des Facharbeitskreises Kompetenzfeststellung gegeben. Bei einem weiteren Fachtermin Anfang Dezember 2009 mit Ansprechpartnern aus dem Netzwerk IQ standen Konzepte und Strategien zur Verankerung von migrationspezifischen bzw. -geeigneten Kompetenzfeststellungsverfahren – bis hin zu fachlichen („anforderungsorientierten“) Feststellungsverfahren – im Mittelpunkt.

### **Fakten aus der Praxis der Grundsicherungsträger: Die Evaluation des SGB II in seiner Wirkung auf Migranten/innen - ein wichtiger Impuls für die Arbeit des Netzwerks IQ**

Zur deutlich registrierbaren erhöhten Offenheit von Verantwortlichen in der BA-Zentrale für das Thema „Migration und Arbeitsmarkt“ mögen auch die Anfang Dezember 2009 erstmals vor einer Fachöffentlichkeit (u.a. mit Vertretern von Grundsicherungsstellen und der Länder) präsentierten, aber schon seit Anfang 2009 intern bekannten und wohl auch kommunizierten Ergebnisse der Evaluation zu den Wirkungen des SGB II auf Migranten/innen<sup>5</sup> beigetragen haben. Darin ist es ein zentrales Argument, dass – bis Ende 2008 – bei den ARGEn kaum *systematische* Anstrengungen erkennbar seien, das Thema „Diversity Management“ bzw. interkulturelle Öffnung zu einem Kernthema oder überhaupt zu einem Thema der Organisationsentwicklung zu machen. Punktuell bestellte Migrationsbeauftragte hätten durchweg unklare Aufgaben und Kompetenzen. Eine Verankerung des Themas „Vielfalt“ nicht nur im Umgang mit den kulturell vielfältigen Arbeitslosen/Arbeitsuchenden (als „zu fördernden und fordernden“ und auf Leistungen angewiesenen, zugleich vielfach sanktionsbewehrt kontrollierten „Kunden/innen“), sondern auch in der eigenen Personalentwicklung (durch verstärkte Einstellung und interne Förderung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund) wird von der Wirkungsforschung dringend angemahnt<sup>6</sup>. Zu den weiteren in der SGB II-Evaluation breit

<sup>5</sup>Durchgeführt von einem Konsortium unter Federführung des Essener Instituts für Arbeit und Qualifikation: Konsortium „Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund“ 2009. Abschlussbericht. Auftraggeber: BMAS. Internet: [http://www.bmas.de/portal/39948/property=pdf/f395\\_\\_forschungsbericht.pdf](http://www.bmas.de/portal/39948/property=pdf/f395__forschungsbericht.pdf)

<sup>6</sup>Offiziell sind die Evaluationsergebnisse erst seit wenigen Wochen durch ihre Veröffentlichung im Internet verfügbar. Eine Bewertung der Ergebnisse unter dem Aspekt ihrer Bedeutung für die Praxis des Netzwerks IQ steht aus; ihr sollte ein eigener Arbeitsschritt unter Einbeziehung der Steuerungsgruppe und der Facharbeitskreise gelten.

abgehandelten Problemfeldern gehört als Schlüsselthema die Bedeutung der sprachlichen Verständigung schon beim Erstkontakt arbeitssuchender Migranten/innen mit den Grundsicherungsstellen. Hier wird, gestützt auf ein Rechtsgutachten, die Position dargelegt, dass eine Bringschuld der Grundsicherungsstellen als Institution bestehe, den Antragstellenden bzw. Leistungsempfänger/innen die Möglichkeit zu geben, ihr Anliegen ggf. auch in der Muttersprache vorzubringen, also für Übersetzungsmöglichkeiten zu sorgen. Die in der Praxis häufige Verweigerung einer solchen Übersetzungshilfe wird als indirekter Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot im europäischen Recht gewertet.

Sehr ausführlich und zugespitzt thematisiert die Evaluation auch die Interaktion zwischen den Mitarbeiter/innen von Grundsicherungsstellen und arbeitsmarktfernen Frauen aus Migrantenfamilien, besonders mit türkischem Hintergrund, die wegen ihrer Zugehörigkeit zur Bedarfsgemeinschaft, aber nicht aus dem Eigeninteresse, erwerbstätig zu werden, als arbeitslos geführt werden. Für diese Zielgruppe stünden bislang keine kohärenten „Brückenangebote“ zur Verfügung – das sei auch ein Grund dafür, dass türkische Frauen unter den Kunden/innen der Grundsicherungsstellen besonders häufig mit Sanktionen belegt würden.

Auch dieser Punkt, obwohl in der Praxis der noch personenbezogen arbeitenden Transferprojekte im Netzwerk (vor allem also in Berlin, wo diese praktische Arbeit mit Ratsuchenden weitgehend ESF-finanziert wird<sup>7</sup>) durchaus vielfach gegenwärtig und punktuell thematisiert, ist bisher vom Netzwerk über die Kompetenzzentren hinweg nicht systematisch und strategiebildend bearbeitet worden.

### **Integrationspolitische Eckpunkte/Vorhaben in der Koalitionsvereinbarung**

Zu den prägenden Rahmenbedingungen für die Arbeit des Netzwerks IQ im Jahr 2010 wird gehören, welche der Absichtserklärungen aus der Koalitionsvereinbarung zur Integrationspolitik mit Bezug auf die Arbeitsmarktintegration mit welchem „politischen Energieeinsatz“, unter welcher Federführung und in welchem „integrationspolitischen Meinungsklima“<sup>8</sup> angepackt und in die Umsetzung gebracht werden.

Der Nationale Integrationsplan soll, wie schon erwähnt, nach der Vereinbarung zu einem Aktionsplan weiterentwickelt werden, der mit *überprüfbaren* Zielen hinterlegt wird („Vom NIP zum NAP“). Ein solche Operationalisierung von Zielen würde der Arbeit des Netz-

<sup>7</sup> Hier fand über mehr als ein ganzes Jahr hinweg eine gemeinsame Arbeit in Gender-Workshops statt, die auf einen angemessenen Umgang mit dem je spezifischen Unterstützungsbedarf von Männern und Frauen in der Beratung und in der Prozesskette zielten. Die Arbeitsergebnisse werden demnächst in einer Veröffentlichung dokumentiert.

<sup>8</sup> Entwicklungen und Ereignisse jenseits der Reichweite des IQ-Netzwerks, auch in anderen Ländern, können entscheidenden Einfluss auf die Erfolgsbedingungen seiner Arbeit gewinnen. Ein Neuaufflammen z.B. stark von Migrantenjugendlichen getragener Unruhen in den französischen Banlieues, wo sich die Bedingungen während der letzten Jahre eher verschlechtert haben, könnte ähnliche oder auch paradoxe Wirkungen erzielen wie das 2005 der Fall war (damals erlebte die Integrationspolitik bis auf die kommunale Ebene dadurch einen mächtigen Schub). Auch die möglichen Fernwirkungen der schweizerischen Volksabstimmung zum Verbot des Baus von Minaretten gehören zu den Faktoren, die auf die Chancen einer offensiven Integrationspolitik auch in fachlichen Themenfeldern entscheidenden Einfluss nehmen können.

werks IQ mehr Gewicht verleihen – denn ein Ausbleiben von strukturellen Verbesserungen bei der Arbeitsmarkt-Integration (wie in den Jahren seit 2005) würde erhöhten Handlungsdruck erzeugen und das Thema „Strategien zur flächendeckenden Umsetzung im Regelsystem, jenseits von Modellprojekten und -programmen“ auf die Tagesordnung setzen.

Die in der Vereinbarung angesprochenen *Integrationspartnerschaften*, die in Modellregionen umgesetzt werden sollen, könnten einen verbindlichen Rahmen für die im Netzwerk IQ praktisch an allen Standorten in unterschiedlicher Struktur, Arbeitsintensität und Reichweite entwickelten „Kompetenznetzwerke Integration“ abgeben.

*Integrationsverträge*, die die Vereinbarung als Instrument benennt, gehen in ihren möglichen Inhalten über die Eingliederungsvereinbarungen hinaus, die von den Grundsicherungsträgern und Agenturen mit Arbeitssuchenden (in häufig unbefriedigender Qualität, wie auch die SGB-II-Evaluation eindringlich zeigt) geschlossen werden – weil sie das ganze Spektrum von integrationsbezogenen Aktivitäten und Unterstützungsleistungen umfassen könnten. In diesem Kontext nennt die Koalitionsvereinbarung auch *Information und Beratung (über staatliche und bürgerschaftliche Angebote*, wie es heißt) als zu intensivierende Aufgabe – eine weitere zentrale Berührung mit einer Grundforderung des Netzwerks IQ, das sich in seinem Positionspapier zur neuen Legislaturperiode für die gesetzliche Verankerung eines spezifischen Beratungs- und Unterstützungsanspruchs für Migranten/innen mit besonderen Vermittlungshemmnissen einsetzt. Diese Informations- und Beratungsleistungen sollen auch „Modelle individueller Begleitung“ einbeziehen – auch das ein Arbeitsstrang, der in einigen Projekten im Netzwerk IQ modellhaft, z.B. in der Arbeit mit Sinti und Roma als Zielgruppe, umgesetzt wird.

Ein zentraler Mangel der bisherigen arbeitsmarktpolitischen Instrumentierung, die Trennung von Sprachförderung und arbeitsmarktbezogener Unterstützung, wird in der Koalitionsvereinbarung ebenfalls angesprochen – und es wird eine Vernetzung zwischen den Integrationskursen des BAMF (deren Orientierungskursanteil von 45 auf 60 Stunden vergrößert werden soll; neben einer generellen Flexibilisierung der Kurse, über deren Richtung allerdings nichts ausgesagt wird) und der Arbeitsvermittlung angekündigt.

An anderer Stelle ist von einer „Bildungs- und Ausbildungs-offensive“ für Migrantinnen die Rede; zusammen mit der Zielformulierung, die Erwerbsbeteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund „weiter zu verbessern“ kann daraus ein Handlungsauftrag abgeleitet werden, spezifische Brücken- und Orientierungsangebote auch für arbeitsmarktferne Frauen zu entwickeln – ein Arbeitsstrang, den auch die migrantenbezogene Evaluation zum SGB II einfordert.

Schließlich nimmt die neue Bundesregierung in ihrer Koalitionsvereinbarung das Thema „Anerkennung ausländischer Abschlüsse“ mit gleichem Gewicht auf wie die Vorgänger-Regierung. Wie schon erwähnt, sollen gesetzliche Regelungen erarbeitet werden, für deren Umsetzung die Etablierung eines Netzes von Erstanlaufstellen erwogen bzw. in Aussicht gestellt wird. Die Anerkennung bzw. Teilanerkennung mitgebrachter Qualifikationen soll durch Anpassungs- und Ergänzungsqualifizierungen flankiert werden. Mit

## Evaluation im Netzwerk IQ – das Handlungsfeld Beratung

---

dieser Ziel- und Absichtsformulierung wird der bereits bestehende Arbeitsauftrag an das Netzwerk IQ noch einmal unterstrichen, für solche Angebote, die die ordnungsrechtliche Anerkennung flankieren müssen, die notwendigen Instrumente und Konzepte bereitzustellen.

Für das Themenfeld Existenzgründung wird unter der Zielvorgabe „Migrantenunternehmen stärken“ eine Beratungs- und Qualifizierungsinitiative angekündigt – eine Entwicklungslinie, die in der Arbeit der im Facharbeitskreis Existenzgründung vertretenen Transferprojekte im Netzwerk IQ weit ausgearbeitete konzeptionelle Arbeitsgrundlagen vorfindet und deren Transfer in die Fläche entscheidend weitertreiben könnte.

In der Synopse enthält die Koalitionsvereinbarung eine ganze Reihe von konkreten, zumeist ohne gesetzliche Neuregelungen auskommenden Zielformulierungen und Strategie-Elementen, für die es in der Arbeit des Netzwerks IQ wesentliche Grundlagen bzw. Arbeitsinstrumente, zumindest aber Anknüpfungspunkte gibt. Das zum Auftakt der neuen Legislaturperiode vorgelegte Positionspapier des Netzwerks stellt diese Grundlagen und Arbeitsinstrumente im Zusammenhang dar – als sein Leistungsangebot an die politischen Entscheidungsträger und die Spitzen der Bundesressorts, der ihnen nachgeordneten Behörden, aber auch an Akteure in Ländern und auf kommunaler Ebene sowie an zivilgesellschaftliche Akteure (Unternehmen, Kammern und Verbände, Migrantenorganisationen, Bildungsträger...). Auf dieser Fachgrundlage arbeiten die Kompetenzzentren im Netzwerk und ihre Transferprojekte 2010 – mit einigen Akzentverschiebungen und -profilierungen – weiter. Für einen durchschlagenden Erfolg seiner Arbeit beim Transfer „in die Fläche bzw. ins Regelsystem“ wird es darauf ankommen, die Transmissionsriemen dorthin (d.h. die *verbindliche* Kooperation mit der BA, mit dem BAMF und, soweit in ihren Zuständigkeiten tangiert, mit den Ministerien auf Bundesebene sowie mit Akteuren in Ländern und Kommunen) umsetzungs- und ergebnisorientiert auszugestalten.

## 2 Das Handlungsfeld Beratung im Netzwerk IQ – Umfeldentwicklungen und Impulse

### 2.1 Bedeutung und Auswirkung der Wirtschaftskrise für das Handlungsfeld Beratung

Die für den Arbeitsmarkt wohl einschneidendste Entwicklung des letzten Jahres ist die Finanz- und Wirtschaftskrise, die mit der Insolvenz der amerikanischen Investmentbank Lehman Brothers im September 2008 einsetzte. Über die Dauer und Stärke der Auswirkungen gehen die Einschätzungen auseinander – die Prognosen reichen von einer wieder anziehenden Wirtschaftskraft 2010 bis hin zu sich erst 2010 zeigenden Folgen für den Arbeitsmarkt durch eine rasant steigende Arbeitslosigkeit, die durch das Auslaufen der Kurzarbeit zusätzlich verstärkt wird.

Die Auswirkungen sind in den Regionen und damit auch für die Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund unterschiedlich: In Regionen mit einer starken Industrie wie *im Süddeutschen Raum* ist bereits ein Anstieg der Arbeitslosenzahlen zu verzeichnen, auch wenn er unter dem erwarteten Maß blieb. Von Entlassungen betroffen sind hierbei zuallererst die Arbeitnehmer/innen, die im gering qualifizierten Bereich tätig sind – einem Bereich, in dem aufgrund fehlender oder nicht anerkannter Abschlüsse und mangelnder passgenauer Nachqualifizierungsangeboten überproportional Migranten/innen beschäftigt sind. Die entlassenen Arbeitskräfte profitierten auch nicht durch die – ohnehin eher spärlichen - Qualifizierungsangebote im Rahmen der Regierungsinitiative „Qualifizieren statt Entlassen“ für die in Kurzarbeit weiter beschäftigten Arbeitnehmer/innen.

In den strukturschwachen Regionen wie *Mecklenburg-Vorpommern (MV)* hingegen sind die Auswirkungen abgesehen von der Krise der Werften in Wismar und Warnemünde im Sommer 2009 kaum spürbar. Hingegen besteht in dieser Region auch infolge der Abwanderung junger Arbeitskräfte in strukturstärkere Regionen der Bundesrepublik akuter Fachkräftemangel im medizinischen und Pflegebereich<sup>9</sup>. Eine große Nachfrage an Fachkräften besteht auch im Tourismusbereich (v.a. Hotel- und Gaststättengewerbe), aber auch – wie im gesamten Bundesgebiet – im Ingenieurwesen, in den Bereichen der Elektromechanik und im Maschinenbau sowie der erneuerbarer Energien (Windkraftanlagen).

Aber auch Nachfrage nach Arbeitskräften im geringqualifizierten Bereich besteht in dieser Region nach wie vor, wie z.B. in Rostock, wo Zeitarbeitsfirmen immer wieder Anfragen nach Arbeitskräften im un- und angelernten Bereich an die Beratung richten. Die Berater/innen verfolgen jedoch nach wie vor das Anliegen, die Ratsuchenden möglichst in qualifizierte Arbeit zu vermitteln bzw. entsprechende Qualifikationen nachzurüsten, da neben der individuell passgenauen Vermittlung auch eine Nachhaltigkeit beim Verbleib

<sup>9</sup> Die Vermittlungsquote in den Pflegebereich nach der Qualifizierung beim Transferprojekträger genres e.V. betrug 86%.

am Arbeitsplatz angestrebt wird – Arbeitsplätze im ungelernten Bereich sind nach wie vor die krisenanfälligsten und werden als erstes abgebaut.

Hier erfüllt die Beratung verstärkt die Funktion, auf die Notwendigkeit von Nach- und Anpassungsqualifizierungsangeboten für Ratsuchende mit einer entsprechenden Vorbildung oder den erforderlichen Kompetenzen hinzuweisen bzw. selbst Angebote zu initiieren. Das kann auch bedeuten, dass Berater/innen mit Bildungsträgern in Bezug auf die Bedarfe der Zielgruppen der Migranten/innen konzeptionell zusammenarbeiten.

Die Bedingungen *im ländlichen Raum* sind in den Arbeitsmarktinstrumenten und Konzeptionen von bundesweiten Programmen im Bereich fachlicher Nachqualifizierung und Sprachförderung nicht ausreichend berücksichtigt. In Mecklenburg-Vorpommern ist der Anteil an Migranten/innen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung gering.<sup>10</sup> In Teilen dieses Bundeslandes ist die „räumliche Streuung“ dieser Zielgruppe dazu hoch, was dazu führt, dass migrantenbezogene Kurse aufgrund der niedrigen Teilnehmer/innenzahl in kleineren Städten und Gemeinden nicht zustande kommen. Die Teilnahme an Angeboten in den nächstgrößeren Städten ist oft mit langen Fahrtzeiten verbunden und mit erhöhten Fahrtkosten, die in Bildungsgutscheinen nicht automatisch mit enthalten sind. Die Beratung übernimmt auch hier die Aufgabe, auf diese Problematik hinzuweisen und vermittelt zwischen den Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) und Ratsuchenden und erwirkt Bildungsgutscheine/Fahrtkostenerstattungen, die so erstmal nicht vorgesehen waren.<sup>11</sup>

In der *Berliner Region* nimmt aus der Wahrnehmung der Beratung die Arbeitslosigkeit bislang v.a. nach Entlassungen im ALG I-Bereich zu, wenn auch nicht sprunghaft. Die Vermittlungsquote von Ratsuchenden bei KUMULUS-PLUS bleibt – entgegen dem Bestreben, diese zu steigern – mit 10% stabil. Im Transferprojekt Personal- und Arbeitsmarktmanagement gestaltet sich die Arbeitsplatzakquise gerade bei den kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) zusehends schwieriger: Auch wenn die aktuelle Auftragslage sich nicht überall verschlechtert – im Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten des Jobcenters Neukölln wurde darauf hingewiesen, dass im Dienstleistungs- und Hotel- und Gaststättenbereich, im Pflege- und Erzieherbereich, teilweise auch in anderen Niedriglohnbereichen – nach wie vor Arbeitskräfte benötigt werden – wirkt die Wirtschaftskrise dahingehend, dass vor allem kleinere und mittlere Unternehmen aufgrund einer allgemeinen Unsicherheit über die Auftragslage in den nächsten Jahren keine neuen Arbeitskräfte in Vollzeit fest einstellen. Vor allem Frauen bleiben aufgrund dieser Situation oft auch nach der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit noch im Hartz IV Bezug.

<sup>10</sup> Mecklenburg-Vorpommern weist nach Thüringen (1,4%) den zweitgeringsten Ausländeranteil (1,8%) auf. Vgl. Mecklenburg-Vorpommern. Das Landesportal: [http://www.mecklenburg-vorpommern.eu/cms2/Landesportal\\_prod/Landesportal/content/de/Unser\\_Land\\_fuer/Zuzuegler\\_und\\_Rueckkehrer/index.jsp?showid=212866&type=News](http://www.mecklenburg-vorpommern.eu/cms2/Landesportal_prod/Landesportal/content/de/Unser_Land_fuer/Zuzuegler_und_Rueckkehrer/index.jsp?showid=212866&type=News).

<sup>11</sup> Eine Arbeitsgruppe im Netzwerk IQ erarbeitet zu den Voraussetzungen im ländlichen Raum und den erforderlichen Anpassungen bei Förderangeboten ein Positionspapier, das sich sowohl an die Arbeitsagenturen und Grundsicherungsstellen als auch die Politik richtet. Mehr dazu in Kapitel 5.4.

Als zukunftssträftig wird immer noch der Bereich erneuerbare Energien beschrieben. Hier vermittelt das Transferprojekt Life e.V. von KUMULUS-PLUS nach wie vor erfolgreich qualifizierte Ratsuchende. Hierbei handelt es sich um die spezielle Zielgruppe von hochqualifizierten Frauen mit einer Vorbildung im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich. Auf der anderen Seite haben auch Solaranlagenhersteller Kurzarbeit angemeldet, was wohl auch damit zusammenhängt, dass an anderen Standorten außerhalb Europas Solarzellen kostengünstiger produziert werden. Eine Zunahme der Arbeitslosenzahlen wird vor allem nach Auslaufen der Kurzarbeit bei stagnierenden Neueinstellungen im Jahr 2010 erwartet. Die Arbeitssuche wird sich aus Sicht der befragten Berater/innen vor allem für die geringqualifizierten Migranten/innen mit geringen Deutschkenntnissen erschweren, allerdings sind auch hochqualifizierte Migranten/innen verstärkt mit Hürden konfrontiert: Neben den „Stolpersteinen“ wie fehlende Anerkennung, mangelnde passgenaue Sprachförderangebote bei Regelqualifizierungen und Anpassungsqualifizierungen spielen auch „weiche“ Faktoren eine Rolle wie die Beobachtung der Berater/innen, dass aufgrund des immer noch vorherrschenden Defizitblicks Migranten/innen mehr leisten bzw. mehr an bereits erbrachter Leistung und Qualifikation vorweisen müssen, um eingestellt zu werden, es sei denn, ihre Sprachkenntnisse/ihr Know-how aus dem Herkunftsland spielen beim anvisierten Arbeitgeber als Handelspartner/Exportadressat eine signifikante Rolle.

Durch erhöhten Druck auf dem Arbeitsmarkt erwarten befragte Berater/innen, dass sich Ausschlussprozesse auch innerhalb von Betrieben bis hin zu rassistischen und diskriminierenden Äußerungen verstärken könnten. Um sich hier zur Wehr zu setzen, bedarf es zum einen entsprechende Sprachkenntnisse, zum anderen Kenntnisse über die eigenen Rechte und Interventionsmöglichkeiten. Studien und Erfahrungswerte aus vergangenen Rezessionen und Wirtschaftskrisen weisen darauf hin, dass Diskriminierung hinsichtlich der Vertragsgestaltung und Lohnverhandlungen sowie Kündigungsentscheidungen vor allem diejenigen trifft, von denen die geringste Gegenwehr erwartet wird, das sind vor allem auch Migranten/innen.

## **2.2 Die Reform des SGB II und III: Fehlende Migrantenspezifität im SGB II und III und Kooperationsansätze in Bezug auf Migranten/innen als Zielgruppe mit der Bundesagentur für Arbeit**

Die „Löschung“ von Migranten/innen als Zielgruppe der Arbeitsmarktpolitik beim Übergang vom „alten“ Arbeitsförderungsgesetz zum SGB III in den 90er Jahren, die auch bei der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe im SGB II ab 2005 beibehalten wurde, wurde auch mit der Instrumentenreform, die seit Anfang 2009 in Kraft ist, nicht rückgängig gemacht. In der arbeitsmarktorientierten Beratung erweist sich das immer wieder als Stolperstein für eine zielgruppenspezifische Beratung und passgenaue Weiterleitung zu Einrichtungen und Beratungsstellen mit migrantenspezifischen Angeboten. Die fehlende Zielgruppenspezifität in den Sozialgesetzbüchern hat zur Folge,

dass auch keine Kriterien für eine migrantenspezifische Beratung in den Agenturen und den Stellen der Grundsicherung formuliert wurden und die vorhandenen spezifischen Bedarfe keine Berücksichtigung finden müssen. Fehlen entsprechende Vorgaben „von oben“, führt dies letztendlich dazu, dass es vom/von der jeweiligen persönlichen Ansprechpartner/in abhängt, ob die Kommunikation gelingt, ob auch migrantenspezifische Bedarfe erkannt und Angebote genutzt werden, die dem Anliegen der/s Ratsuchenden entsprechen. Die Berater/innen der einzelnen Transferprojekte werden immer wieder damit konfrontiert, dass durch den Defizitblick und fehlende Kenntnisse über *mögliche* zielgruppenspezifische Aspekte bei Mitarbeiter/innen der Arbeitsagenturen und Jobcenter, aber auch aufgrund fehlender migrantenspezifischer Angebote, vor allem fehlender flankierender Sprachförderangebote bei Regellaßnahmen, Bildungsgutscheine nicht gewährt werden oder Ratsuchende nicht an die Beratungseinrichtungen und Träger mit migrantenspezifischem Wissen vermittelt werden.

Die im Bewusstsein dieser Problematik gestartete, in der Einleitung bereits erwähnte *Gemeinschaftsinitiative der Bundesagentur (BA) und des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung zur Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen* verfolgt das Ziel, in den Arbeitsagenturen und bei den Grundsicherungsstellen migrationssensible Beratungs- und Vermittlungskompetenz, auch beim Umgang mit ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen zu stärken. Die neue *Beratungskonzeption* der BA enthält aber nach wie vor keine Zielgruppenspezifik, es ist aber angedacht, diese durch Empfehlungen und Aspekte zur Migrantenspezifik in der Beratungsarbeit in Form von Handreichungen zu ergänzen. Hierzu hat die BA an den Facharbeitskreis (FAK) Beratung das Anliegen gerichtet, bei der Ausformulierung der Beratungskonzeption auf die Berücksichtigung von Qualitätsstandards und Messkriterien für eine interkulturell sensible Berufsberatung hinzuwirken. Wie diese Standards und Kriterien in die Beratungskonzeption einfließen werden, ist indes noch unklar, da zwar die Grundzüge der Beratungskonzeption sowie das neue Vier-Phasen-Modell durch Vertreter/innen der BA vorgestellt wurden, aber der Entwurf der Konzeption selbst den FAK-Mitgliedern nicht vorliegt.

Beim 2009 neu eingeführten rechtskreisübergreifenden *4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit*<sup>12</sup> ist das Abrufen von zielgruppenspezifischen Informationen in Form von Handlungsstrategien z.B. zu den Themen „Berufsabschlüsse anerkennen“ und „Deutschkenntnisse verbessern“, möglich. Allerdings ist auch hier zu prüfen, inwieweit die Mitarbeiter/innen dazu in der Lage sind, eigene Wissenslücken in Bezug auf die Zielgruppe Migranten/innen und zielgruppenspezifische Bedarfe zu erkennen. Auch ist fraglich, ob die Mitarbeiter/innen, ihre mit Einführung des 4-Phasen-Modells erweiterte Entscheidungskompetenz im Sinne der Ratsuchenden überhaupt ausschöpfen können,

---

<sup>12</sup> Der Begriff „Integration“, der beim Netzwerk IQ die Integration von Migranten/innen in Gesellschaft und Arbeit bezeichnet, meint bei den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern die Integration von Arbeitslosen in die Erwerbstätigkeit.

wenn sie nicht flächendeckend mit dem entsprechenden zielgruppenspezifischen Know-how ausgestattet werden.

In der Praxis gibt es „Brüche“ im Grundsatz, keine Zielgruppenspezifika in den Strukturen der Arbeitsagenturen bzw. Grundsicherungsstellen zu verankern: Nicht zuletzt auch auf Anregung der Kompetenzzentren und Transferprojekte aus dem Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) wurden – in manchen Regionen flächendeckend – Integrationsbeauftragte benannt. Dadurch konnten für die Ratsuchenden gewinnbringende Kooperationsstrukturen verfestigt bzw. etabliert werden.

## 3 Die Arbeit des FAK Beratung

### 3.1 Entwicklung der Arbeitsstruktur im Facharbeitskreis bis zum Leitungswechsel im Sommer 2009

Die Arbeit des Facharbeitskreises gestaltete sich in der Berichtszeit aufgrund nicht geklärter Fragen rund um die Organisation des Gremiums als sehr schwierig und langwierig. Das Ringen um Lösungen dieser Probleme band wiederum eine Menge an Arbeitszeit.

Der Facharbeitskreis hat sich im Jahr 2009 fünfmal je zwei Tage getroffen.

Als Arbeitsauftrag noch aus der EQUAL–II-Phase stand im letzten Jahr die Veröffentlichung der 2007 von den damaligen Mitgliedern des Facharbeitskreis Beratung entwickelten Handlungsempfehlungen bezüglich migrantenspezifischer Beratung an: Anfang 2009 wurden sie nach journalistischer und redaktioneller Überarbeitung fertiggestellt und veröffentlicht.<sup>13</sup> Allerdings entspricht die journalistische Bearbeitung inhaltlich nicht den Vorstellungen der Facharbeitskreismitglieder.

Von den ursprünglich geplanten vier prioritären Transferaktivitäten<sup>14</sup> waren im Facharbeitskreis im Sommer 2008 zwei aufgegriffen und daraus die folgenden Arbeitsgruppen (AG) gebildet worden:

- die AG Netzwerkstrukturen beschäftigte sich mit dem Thema Netzwerkstrukturen (Sichtung und Auswertung der vorhandenen Netzwerkstrukturen unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten und Aufarbeitung der Netzwerkmodelle für einen Transfer sowie die Beschreibung dessen, was ein Netzwerkmodell mit Blick auf die Zielgruppe Migranten/innen von anderen Netzwerken unterscheidet)
- und eine zweite AG wurde mit der Entwicklung von Qualitätsstandards/-kriterien beauftragt.

Es war geplant, dass sie sich auch zwischen den Sitzungen abstimmen und Produkte weiterentwickeln. Dies geschah aufgrund wiederholter Neuorientierungen und Unklarheiten in der Arbeitsstruktur und den Inhalten und einer fehlenden Begleitung und Koordinierung durch die Leitung bis zum Sommer 2009 (Leitungswechsel) nur in der Arbeitsgruppe Netzwerkstrukturen.

<sup>13</sup> Hg: Facharbeitskreis „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“; Leitung und Koordination Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS bei Arbeit und Bildung e.V., März 2009: vorurteilsfrei, vertrauensvoll, ergebnisoffen: berufliche Beratung für Eingewanderte. Handlungsempfehlungen des Facharbeitskreises „Beratung“ vom Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“.

<sup>14</sup> Die prioritären Transferaktivitäten (PTA) wurden für die Darstellung in der Öffentlichkeitsarbeit umbenannt und heißen nun „Impulse“; die entsprechenden Printmaterialien „Impulsmappen“.

Die AG Netzwerkstrukturen arbeitete ein Schaubild aus, auf dem modellhaft die Prozesskette einer Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen dargestellt ist. Darüber hinaus erarbeiteten sie Rahmenbedingungen, die für eine funktionierende Netzwerkarbeit gegeben sein müssen und beschrieben Beispiele einer gelungenen Netzwerkarbeit.

Teile der Ergebnisse der AG *Netzwerkstrukturen* mündeten in die Impulsmappe „Netzwerke – Wie gut organisierte Netzwerke die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten unterstützen.“<sup>15</sup> In dieser Impulsmappe ist das Netzwerkmodell KUMULUS-PLUS sowie das in der Rostocker Region nach diesem Vorbild mit dem Integrationsfachdienst Migration der Region Mittleres Mecklenburg und Nordvorpommern als Schaltstelle initiierte Programm „IBQ – Integration durch individuelle berufliche Qualifizierung“ dargestellt. Zudem sind der Mehrwert einer funktionierenden Netzwerkarbeit und Empfehlungen für eine funktionierende Netzwerkarbeit formuliert. Geplant ist die Ergänzung der Mappe mit weiteren gelungenen Beispielen für den Transfer von migrantenspezifischen Netzwerkstrukturen. Aus Sicht der Evaluation sollten folgende Vernetzungsmodelle in dieser Mappe ergänzt werden:

- die Zusammenarbeit der drei IntegrationsFachDienste Migration (IFDM's) in Mecklenburg-Vorpommern<sup>16</sup>
- die Pionierarbeit des Trägers genres e.V. in der ländlichen Region des östlichen Teils von Mecklenburg Vorpommern sowie
- die Struktur der sehr engen Kooperation des Trägers und KUMULUS-PLUS-Transferprojekts interkulturelles Forum Lünen mit den ARGEn in Unna und Hamm.

Das in der Arbeitsgruppe erstellte Schaubildes sollte ebenso wie die im Transferprojekt „Netzwerkcoaching und Jobcenteraktivitäten“ dargestellte Arbeit der Netzwerkcoaches Bestandteil der Impulsmappe sein.

Vom Koordinierungsprojekt KP IQ wurde der dritte ursprünglich angedachte Impuls aufgegriffen (niedrigschwellige Ansätze in der Beratung) und eine Zusammenarbeit mit dem FAK Qualifizierung empfohlen, der zum Thema sozialer Nahraum arbeitet. Hieraus entstand die Impulsmappe „Beratung und Qualifizierung im Sozialen Nahraum“ als Produkt der Leitung des Facharbeitskreises Qualifizierung und der Kompetenzzentren

<sup>15</sup> In den Impulsmappen werden die im Netzwerk verfolgten PTA-Ansätze, Handlungsempfehlungen und Good-Practice-Beispiele aus den PTA's (Impulsen) dargestellt. Weitere Impulsmappen entstanden zu den Handlungsfeldern Existenzgründung, „Deutsch am Arbeitsplatz“, Kompetenzfeststellung, „Qualifizierung und mehr“ sowie den Querschnittsthemen „Beratung und Qualifizierung im Sozialen Nahraum“, „Anerkennung von ausländischen Abschlüssen“. Sie wurden durch das Koordinierungsprojekt des Netzwerks IQ (KP IQ) in Zusammenarbeit mit den Kompetenzzentren erstellt und im Sommer 2009 veröffentlicht. Die Veröffentlichung weiterer Impulsmappen ist geplant. Im Netzwerk IQ insgesamt sind 2008 mehr als zwanzig PTA's benannt worden.

<sup>16</sup> Dabei handelt es sich um die IFDM's der Regionen Mittleres Mecklenburg-Nordvorpommern, Mecklenburgische Seenplatte-Vorpommern und westliches Mecklenburg. Zu der genauen Aufgabenbeschreibung vgl. die Präsentation „IntegrationsFachDienste Migration in Mecklenburg-Vorpommern unter [http://www.migra-mv.de/fileadmin/user\\_upload/Dokumente/PPPIFDM\\_letzte.ppt#275,1,Folie 1](http://www.migra-mv.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/PPPIFDM_letzte.ppt#275,1,Folie 1)

integra.net und KUMULUS-PLUS. Allerdings wurde der Facharbeitskreis Beratung bei der Erstellung nicht beteiligt.

Infolge der auch als Ansatzpunkt für eine Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen und Grundsicherungsstellen angedachten Anregung aus dem BMAS, Handlungsempfehlungen anhand konkreter Fallbeispiele aus unterschiedlichen Beratungskontexten zu formulieren, wurden im Facharbeitskreis aus den Transferprojekten Fallbeispiele gesammelt und auch ein Entwurf mit belegten Stolpersteinen erstellt. Der Arbeitsstrang, aus den Fallbeispielen Handlungsempfehlungen zu entwickeln, wird nicht weiterverfolgt, stattdessen wurden die Fallbeispiele durch die Vertreterin der BA im FAK an die BA zur weiteren Auswertung weitergeleitet.

Die AG *Qualitätsstandards* hatte sich bis zum Leitungswechsel im Sommer 2009 nicht formiert, nach dem Leitungswechsel fand eine Sitzung statt. Aufgrund der geplanten Neustrukturierung der Arbeit im Facharbeitskreis war die Arbeit an den Qualitätsstandards erst einmal nicht fortgesetzt worden.

### **Grundsätzliches zu Arbeitsstrukturen und -organisation im Facharbeitskreis Beratung**

Es zeigte sich, dass die Ressourcenausstattung der Facharbeitskreismitglieder in keinem Verhältnis zur starken Gewichtung der Facharbeitskreise innerhalb des Netzwerks IQ steht, so dass die Entwicklung von Konzeptionen und Strategien allein durch die Mitglieder nicht zu leisten ist. Von daher muss die Erstellung eines Arbeitsplans mit einer Zielsetzung bis Ende 2010 und der entsprechenden Zwischenziele sowie konzeptionelle Überlegungen und Strategien, aber auch die Koordination und Abstimmung der Arbeitsgruppen weitgehend von der Leitung allein geleistet werden. Zu ihren Aufgaben gehört ebenso die Herstellung von Verbindungen zu den anderen Handlungsfeldern, der Einbezug der für die Schwerpunkte relevanten Experten/innen, aber auch die Konzipierung von strategischen Überlegungen einer wirksamen Außendarstellung des Facharbeitskreises als Expertenforum für Fragen der beruflichen Beratung von Menschen mit Migrationshintergrund. Hier gilt es, entsprechende „Gelegenheitsfenster“ und strategisch vorgesehene Kooperationen zu nutzen, um hier das eigene Fachwissen einzuspeisen. Als Expertenforum ist es unerlässlich, auch die wissenschaftliche Diskussionslinien, aber auch Lücken in bereits erstellten Konzeptionen/Qualitätsstandards zum Thema Beratung zu er/kennen. Diese Verbindungen können mit den gegebenen Kapazitäten in der jetzigen Konstellation ebenfalls nur durch die Leitung hergestellt werden.<sup>17</sup>

Hier hat sich die Personalunion der Leitung des Kompetenzzentrums und des Facharbeitskreises als ungünstig erwiesen. Ein solches doppeltes Arbeitsvolumen ist auch mit Blick auf die an die Facharbeitskreise gestellten Erwartungen nicht zu leisten.

<sup>17</sup> Diese Punkte sind in einer Stellungnahme von anako.de im Mai 2009, adressiert an die Mitglieder des Facharbeitskreises Beratung und an das BMAS, dargestellt worden.

Vor diesem Hintergrund übernahm im Sommer 2009 eine Mitarbeiterin des Trägers Arbeit und Bildung die Leitung des Facharbeitskreises.

### **Die Neustrukturierung der Arbeitsformen im Facharbeitskreis Beratung ab Dezember 2009**

Die neue Leiterin entwickelte in Abstimmung mit dem Leiter des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS und dem BMAS einen neuen Arbeitsplan mit Zielen, Zwischenzielen und einer Zeitplanung für den FAK, der Festlegung von Themen für das verbleibende Jahr 2010 sowie den geplanten Produkten. Der Arbeitsplan beinhaltet auch die neuen Arbeitsgruppen – die Arbeitsgruppe Qualitätsstandards wurde reaktiviert – und eine detaillierte Beschreibung der Schwerpunkte und Zielsetzung der Arbeitsgruppen. Dieser Arbeitsplan wurde auf der Sitzung am 3./4. Dezember 2009 mit den Facharbeitskreismitgliedern abgestimmt. Die drei Arbeitsgruppen (Beschreibung siehe im folgenden Kapitel) nahmen noch auf dieser Sitzung ihre Arbeit auf.

Die drei Arbeitsgruppen arbeiten ab Dezember 2009 zu folgenden Themen:

1. Entwicklung von Qualitätsstandards und Indikatoren für eine migrationssensible berufliche Beratung
2. Fortbildungsmodule zur Förderung interkultureller Kompetenz
3. Handlungsempfehlungen für die Umsetzung der Forderungen im IQ-Positionspapier zum Thema Beratung

## **3.2 Schwerpunkte im Facharbeitskreis Beratung seit Dezember 2009**

Wie oben schon beschrieben, hat sich der Facharbeitskreis Beratung neu organisiert und die thematischen Schwerpunkte und Zielsetzungen für das Jahr 2010 neu definiert. Auch die Arbeitsgruppen 1-3 wurden neu gebildet. Für jede Arbeitsgruppe wurde ein/e Sprecher/in genannt, die vor den FAK-Sitzungen zusammen mit der FAK-Leitung, KP IQ und **anakonde** die in den Arbeitsgruppen erarbeiteten Ergebnisse abstimmt. Im folgenden werden die Schwerpunkte der Arbeitsgruppen beschrieben, wobei die Konkretisierung, vor allem auch in Bezug auf die Einbeziehung externer Experten noch in der Entwicklung ist.

### **3.2.1 Die Arbeitsgruppe „Entwicklung von Qualitätsstandards und Indikatoren für eine migrationssensible berufliche Beratung“**

Ausgehend vom Ziel der Gemeinschaftsinitiative des BMAS, der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung die migrationssensible Beratungs- und Vermittlungskompetenz in der Arbeitsverwaltung zu stärken, wird der FAK Beratung seine Expertise mit Blick auf die für notwendig befundenen Qualitätskriterien für eine migrationssensible Beratung/Vermittlung einbringen. Für die hierfür vorgesehene

Zusammenarbeit mit der BA stellte eine Mitarbeiterin der BA den Mitgliedern des FAK'es Beratung die Grundlinien der neuen Beratungskonzeption der BA, die auch als Grundlage für die Qualifizierung von Berater/innen vorgesehen ist, in der Sitzung am 9.9.2009 vor. Die Beratungskonzeption auf ihrem jetzigen Stand bezieht sich v.a. auf den SGB III Bereich. Die Ausarbeitung der Beratungsformate im SGB II - Bereich steht noch bevor. Eine Aufnahme zielgruppenspezifischer Elemente in die Konzeption selbst ist nicht geplant, sie kann höchstens in ergänzenden Handreichungen Eingang finden. Eine mögliche Mitwirkung durch den FAK beschränkt sich bislang auf die Ausgestaltung der erwähnten Handreichungen. Eine Mitarbeit an der Ausformulierung der eigentlichen Konzeption ist nicht möglich, da sie den Mitgliedern des FAK'es nicht vorliegt.<sup>18</sup>

Geplant ist, auf der Grundlage der Handlungsempfehlungen aus der EQUAL-Phase<sup>19</sup>, aber auch von weiterem vorhandenem Material zu Qualität in Beratung Qualitätsstandards sowie Indikatoren zu entwickeln. Die Indikatoren dienen dazu als Anhaltspunkt, um zu erkennen, ob in einer Beratung die Qualitätsstandards gewährleistet werden. Zur Verdeutlichung der Qualitätsstandards und Indikatoren sollen diese mit konkreten Fällen untermauert werden. Als Adressaten kommen sowohl die persönlichen Ansprechpartner/innen und Vermittler/innen aus dem SGB II-Bereich als auch Dozenten/innen in der Arbeitsverwaltung, die die Fortbildung nach der neuen Beratungskonzeption durchführen werden, in Frage.

Zum Vorgehen: bei der Erstellung der Qualitätsstandards ist geplant, diese mit den entwickelten Qualitätsstandards aus den anderen Handlungsfeldern abzugleichen. Bei der Entwicklung von Indikatoren werden die Qualitätsentwicklungsmodelle LQW (Lerner- und kundenorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung) sowie das auf dem LQW-Modell aufbauende auf Beratung bezogene KQB-Modell (kundenorientierte Qualitätstestierung für Beratungsorganisationen) herangezogen. Bei der Erstellung der Qualitätsstandards und Indikatoren ist eine enge Zusammenarbeit mit Experten aus der Wissenschaft und Fachverbänden vorgesehen. Es besteht die Überlegung bei der Leitung, die Qualitätsstandards und Indikatoren für eine migrationssensible Beratung in das neu entstandene KQB-Modell einzuspeisen.

### **3.2.2 Die Arbeitsgruppe „Fortbildungsmodule zur Förderung interkultureller Kompetenz“**

Für die flächendeckende Umsetzung der Qualitätsstandards zur migrationssensiblen Beratung in der Praxis bedarf es einer interkulturellen Öffnung der Regelinstitutionen und Beratungseinrichtungen sowohl in Form von Leitbildern und einer Politik der Öffnung seitens der Geschäftsführung als auch der Aufnahme interkultureller Aspekte als

<sup>18</sup> Eine Anfrage aus dem FAK wurde von der ständigen Vertreterin aus der BA im FAK Beratung in die BA weitergeleitet und von dort abgelehnt. Die Beratungskonzeption wird erst nach endgültiger Fertigstellung vorgelegt. Allerdings wird dann keine Optimierung durch den FAK mehr möglich sein.

<sup>19</sup> Siehe hierzu Fußnote 14

Grundstock in die Berater/innenaus- und Fortbildung.<sup>20</sup> Geplant ist von daher die Entwicklung von Modulen zur Migrationsspezifität in der Beratung auf der Grundlage der Qualitätsstandards bzw. die Ergänzung bestehender Curricula durch migrationssensible Module. Hier geht es zum einen darum, das für die Beratung von Migranten/innen notwendige Know-how wie arbeits- und aufenthaltsrechtliche Fakten, aber auch das Wissen um relevante Themen wie die Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse und um eine möglicherweise breitere Vermittlung von Informationen beispielsweise über das hiesige Berufs- und Bildungssystem bei der Beratung von Migranten/innen zu vermitteln. Eine wichtige Rolle spielen dabei auch das Entwickeln eines Bewusstseins für *mögliche* Unterschiede in der Kommunikation, im Vortragen von Anliegen, im eigenen Rollenverständnis, im Umgang mit Autoritäten sowie die Reflexion der Berater/innen über eventuell vorhandene negative Vorannahmen und Vorurteile gegenüber der Zielgruppe Migranten/innen. Die Anwendung von und der Umgang mit migrantenspezifischen Instrumenten wie z.B. einer zielgruppenspezifischen Kompetenzfeststellung und das Thema Sprachstandserfassung bilden einen weiteren wesentlichen Aspekt.

In einem ersten Schritt ist geplant, bereits bestehende Inhalte und Module zusammenzutragen und auf dieser Grundlage Handlungsempfehlungen für die Fortbildung in der BA zu formulieren. Ziel ist es, entwickelte Fortbildungsmodule an den Hochschulen der BA in Mannheim und Schwerin zu verankern.

Die Verankerung interkultureller Kompetenzen, die Entwicklung von Methoden ihrer Vermittlung sowie der Umgang mit migrantensensiblen Instrumenten berühren auch die Handlungsfelder Interkulturelle Öffnung und Qualifizierung, Kompetenzfeststellung und Sprache. Hier sind entsprechende Kooperationsmodi zu vereinbaren und die entwickelten Produkte aus diesen Handlungsfeldern in die Arbeit mit einzubeziehen.

### **3.2.3 Die Arbeitsgruppe „Handlungsempfehlungen für die Umsetzung der Forderungen im IQ-Positionspapier zum Thema Beratung“**

Hier ist das Ziel, auf der Grundlage der Qualitätsstandards und der im Positionspapier des Netzwerks IQ formulierten Empfehlungen Handlungsempfehlungen zu folgenden Themen zu erarbeiten:

- Ausgestaltung eines Rechtsanspruchs auf migrantenspezifische Information und Beratung im SGB II und III. Hier geht es um die Definition des Begriffs migrationssensible Beratung und die Möglichkeiten seiner rechtlichen Verankerung. Hier soll v.a. mit Vertretern der BA, Trägern der Grundsicherung, der Hochschule der BA und Juristen/innen zusammengearbeitet werden. Hierzu werden in einem ersten Schritt die Ergebnisse der im Auftrag des BMAS erstellten

<sup>20</sup> Letzteres ist vor allem bei den Trägern der Grundsicherung von hoher Relevanz, da neben der hohen personellen Fluktuation infolge der zeitlich befristeten Arbeitsverhältnisse es sich bei einem großen Teil der Mitarbeiter/innen um Quereinsteiger/innen handelt.

Analyse der Wirkungen des SGB II auf Menschen mit Migrationshintergrund<sup>21</sup> in den Fassungen von 2008 und 2009 gesichtet und mit den eigenen Erfahrungen abgeglichen und die Frage nach den sich daraus ergebenden Erfordernissen und Umsetzungsmöglichkeiten in den Sozialgesetzbüchern II und III sowie nach den Folgen für die Strukturen und Instrumente der BA reflektiert.

- Ausgestaltung niedrigschwelliger Beratungsangebote/dezentral/im sozialen Nahraum: Bei den Handlungsempfehlungen zu diesem Punkt geht es um die Beschreibung der Zielgruppen eines solchen Beratungsangebots, die erforderlichen Kompetenzen, personelle und finanzielle Ressourcen (letzteres ist vor allem auch bei der mobilen Beratung ein wichtiger Aspekt) sowie um die institutionelle und sozialräumliche Verankerung von niedrigschwelligen Beratungsangeboten. Hier ist eine Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen, Volkshochschulen, weiteren Bildungs- und Trägern von stadtteilbezogenen Projekten z.B. aus dem Programm „Soziale Stadt“ aber auch mit Trägern der Grundsicherung vorgesehen.<sup>22</sup> Im Netzwerk IQ gibt es einige positive Beispiele von niedrigschwelliger Beratung, die hier mit einbezogen werden sollen.
- Vernetzung von Beratungs- und Informationsangeboten: Ziel ist es hier, Handlungsempfehlungen zu möglichen Vernetzungsstrukturen, zu Kooperationspartnern und zur Frage einer Steuerung dieser Strukturen zu erarbeiten. Hier ist die Zusammenarbeit mit Vertretern/innen des Jobcenters Friedrichshain-Kreuzberg, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Migrantenorganisationen und den Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) angedacht.
- Ausgestaltung einer bundesweiten Fachstelle für migrationssensible Beratung: Eine solche Fachstelle hätte die Aufgabe, die Einhaltung der Qualitätsstandards zu gewährleisten und zu überprüfen sowie Erfahrungen aus den Einrichtungen zu bündeln und auf der Grundlage dieser Erfahrungen auch die Qualitätsstandards und Messkriterien ggf. weiterzuentwickeln. Denkbar und auch sinnvoll ist in diesem Zusammenhang die Einrichtung von entsprechenden Landesstellen, z.B. nach dem Modell der landesfinanzierten Integrationsfachdienste Migration (IFDM) in Mecklenburg-Vorpommern. Mögliche Kooperationspartner für die Erarbeitung

<sup>21</sup> Vgl. Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund – Abschlussbericht, erstellt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Oktober 2009 vom Konsortium „Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund“, bestehend aus: Institut Arbeit und Qualifikation Universität Duisburg-Essen, Zentrum für Türkeistudien (ZfT), Team Dr. Kaltenborn – Wirtschaftsforschung und Politikberatung, Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) mit Partnern, TNS Emnid und als Unterauftragnehmer Prof. Dr. Dorothee Frings und das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung.

<sup>22</sup> Ein Beispiel für die Niedrigschwelligkeit von Beratungsangeboten ist die Jobassistenz, die die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales in Trägerschaft der Service-Gesellschaft „Zukunft im Zentrum GmbH“ in unmittelbarer Nähe des und in Kooperation mit dem Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg eingerichtet hat. Es umfasst mehrere Beratungsangebote, darunter auch von KUMULUS-PLUS. Gleichzeitig stehen dort zwei Mitarbeiter/innen des Jobcenters den Ratsuchenden zur Verfügung.

der Handlungsempfehlungen in diesem Bereich sind Vertreter der BA, aus den Kammern und Unternehmen sowie Vertreter/innen aus der Wissenschaft, z.B. von Studiengängen für Beratungswissenschaft, von Trägern von Beratungseinrichtungen und aus den Berufsverbänden für beratende Berufe.

- Ausgestaltung einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit zur migrationssensiblen Beratung: Hier ist geplant, Handlungsempfehlungen zur zielgerichteten Öffentlichkeitsarbeit zu erstellen. Ziel ist, dadurch den Zugang von Migranten/innen zu den Regelinstrumenten der Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung zu verbessern. Geplant ist hier eine Zusammenarbeit mit der AG Öffentlichkeitsarbeit des Netzwerks IQ. Die Konkretisierung dieses Arbeitsschwerpunktes steht noch aus.

Die Themen „Ausgestaltung eines Rechtsanspruchs auf migrantenspezifische Information und Beratung im SGB II und III“ und „Ausgestaltung niedrigschwelliger Beratungsangebote/dezentral/im sozialen Nahraum“ werden – in der genannten Reihenfolge – prioritär bearbeitet. Der Abschlussbericht der Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund ist auch AG-übergreifend als Arbeitsgrundlage für den FAK vorgesehen.

Der *Arbeitsplan* sieht folgende Fristen für die beschriebenen Aufgaben der drei Arbeitsgruppen vor:

- Erstellung von Qualitätsstandards und Indikatoren für eine gelingende Beratung bis Anfang 2010, Erprobung und Fertigstellung bis Juni 2010.
- Entwicklung von Aus- und Fortbildungsmodulen zur Förderung interkultureller Beratungskompetenz bis Juni 2010. Bei der Erprobung der Module und der Auswertung sind sowohl der genaue Zeitplan sowie die Frage, was 2010 noch verwirklicht werden kann und was ggf. durch eine Fachstelle im Anschluss zu leisten wäre, noch zu klären.
- Erstellung von Handlungsempfehlungen zu den oben genannten Schwerpunkten bis Ende März 2010.<sup>23</sup>

### 3.3 Die neue Zielsetzung des FAK Beratung

Durch die Entwicklung und im Transfer zu leistende breite Praxisverankerung bzw. Umsetzung der Qualitätsstandards, Handlungsempfehlungen und Curricula soll die Bereitstellung einer stärker bedarfsgerechten Beratung von Migranten/innen sowohl in Regeleinrichtungen als auch in Beratungsstellen in freier Trägerschaft vorangetrieben werden. Dazu sind Kooperationsformen mit Jobcentern/Agenturen, dem BAMF und politischen Entscheidungsträgern notwendig. Ziel ist es dabei, darauf hinzuwirken, dass

<sup>23</sup> Es handelt sich hier um Zielvorgaben, die von der Leitung mit dem BMAS abgestimmt wurde, aber noch mit den Facharbeitskreismitgliedern abzusprechen und innerhalb der Arbeitsgruppen abzustimmen ist, auch mit Blick auf die vorhandenen personellen und zeitlichen Ressourcen.

gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine zielgruppengerechte Beratung nicht nur ermöglichen, sondern auch dort, wo ein entsprechender Bedarf da ist, einforderbar machen. Darüber hinaus ist beabsichtigt, darauf hinzuwirken, dass zum einen die Geschäftspolitik der Arbeitsmarktdienstleister Leitlinien für eine migrations-sensible Beratungs- und Vermittlungsleistung setzt, dass aber Dienstanweisungen auch Ermessensspielräume unter Berücksichtigung der individuellen Bedarfe der Zielgruppe Migranten/innen für die einzelnen Mitarbeiter/innen der Arbeitsagenturen und Grund-sicherungsstellen einräumen. Insbesondere die Ergebnisse der rechtlichen Stellung-nahme, die das Transferprojekt basis & woge in Auftrag gegeben hat, sollten für diese Arbeit herangezogen werden. In der Stellungnahme wurden die arbeitsmarktpolitischen Instrumente auf die Frage hin untersucht, inwieweit die EU-Richtlinien zum Thema Antidiskriminierung in nationales Recht umgesetzt wurden. Grundlage der rechtlichen Stellungnahme bilden konkrete Fallbeispiele. Als Ergebnis sind Handlungsempfehlungen an den Gesetzgeber und die Arbeitsverwaltung formuliert.<sup>24</sup>

Unklar bleibt nach wie vor die Frage der Außenwirkung des Facharbeitskreises als Fach-stelle/Expertenforum. Die Überlegungen dazu mündeten noch nicht in ein klares Ziel oder konkrete Strategien. Ebenfalls bleibt noch zu diskutieren, ob die in der Arbeitsplanung ins Auge gefasste Fachstelle durch den Facharbeitskreis zu realisieren wäre oder ob es sich dabei um eine neu zu etablierende Stelle handelt und wie diese gegebenenfalls finanziert werden könnte. In Zusammenhang mit diesem Ziel steht die Verbindung zur Wissenschaft in der Ziel- und Arbeitsplanung mit an oberster Stelle, um die Produkte aus dem Fachar-beitskreis mit dem Stand der gegenwärtigen wissenschaftlichen Diskussionslinien abzu-gleichen und die aus der Praxis gewonnene reichhaltige Expertise hiermit anzureichern. Erste Kontakte wurden durch die Leitung geknüpft. Zu den in Kapitel 3.2. genannten Auf-gaben einer solchen Fachstelle gehört im Grunde auch die Setzung von Standards und Prozessbeschreibungen für die Anerkennungsberatung, die – unter dem Titel „Erstan-laufstellen“- auch in der Koalitionsvereinbarung der neuen Bundesregierung als Projekt genannt ist. Für die Erarbeitung solcher Standards wäre im Netzwerk IQ eine enge Ko-operation mit dem Projekt „Global Competences“ notwendig, das ja Anerkennungs-beratung sowohl für „Endkunden“ als auch für Beratende und Institutionen praktisch durchführt und von daher über Erfahrungswerte zum inhaltlichen Beratungsbedarf anhand der aufgeworfenen Beratungsthemen verfügt.

Zu klären bleibt auch, wie weitere notwendige, im Netzwerk vereinzelt vorhandene Bera-tungsstränge in die Empfehlungen des Facharbeitskreises einfließen: Dazu gehört zum einen die betriebliche Beratung<sup>25</sup> und damit die Auseinandersetzung mit den Erwartungen und aber auch Hürden der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen auf betrieblicher

---

<sup>24</sup> Ausführlicher hierzu in Kapitel 5.2

<sup>25</sup> Das Transferprojekt Personal- und Arbeitsmarktmanagement beim Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS verfolgt zwei Arbeitslinien: zum einen werden Betriebe zu den Möglichkeiten, Arbeitsplätze zu schaffen (Fördermöglichkeiten, Voraussetzungen) beraten und gleichzeitig Arbeitsplätze akquiriert. Dazu übernehmen die Mitarbeiter die Aufgabe, eine Vorauswahl in Frage kommender Bewerber/innen zu treffen.

Seite, zum anderen die Sprachberatung, die eine Beraterin bei MigraNet im Transferprojekt „Anpassungsorientierte Nachqualifizierung“ durchführt.<sup>26</sup>

Bei der Formulierung von Qualitätsstandards und Handlungsempfehlungen sollten Querschnittsthemen und handlungsfeldübergreifende Aspekte wie Gender, ältere Migranten/innen<sup>27</sup> und Anti-Diskriminierung aufgenommen werden. Die Mitarbeiter/innen der Transferprojekte, die zu diesen Schwerpunkte arbeiten, sind im Facharbeitskreis vertreten und können diese Aspekte mit in die Produkte des FAK'es hineintragen.

### 3.4 Einbindung von Externen

IQ-weit war vorgesehen, dass in jedem Facharbeitskreis ein/e Vertreter/in der BA als ständiges Mitglied teilnimmt. Seit Sommer 2009 übernimmt eine Mitarbeiterin aus der Abteilung SWA (Strategie-Weiterbildung-Arbeitsmarkt) diese Funktion. Sie selbst verfügt über eine jahrelange Erfahrung in der beruflichen Beratung. Ihre Organisationseinheit ist zuständig für die Umsetzung der Programme Prävention (das umfasst den Übergang Schule-Beruf mit Fokus auf der vertieften Berufsorientierung, die Weiterbildung von Geringqualifizierten und die Qualifizierung von Migranten/innen in Unternehmen) und Innovation (das umfasst die vertiefte Diagnostik von Kundenprofilen und die Qualitätssteigerung der Dienstleistungen der Arbeitsmarktdienstleister).

Darüber hinaus wurden zu speziellen Themen 2009 punktuell Fachkräfte aus der BA und dem Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg eingeladen: Eine Mitarbeiterin aus der Zentrale SP III 21 stellte die Eckpunkte der neuen Beratungskonzeption vor, ein weiterer Mitarbeiter das in der BA entwickelte 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit. Vor dem Hintergrund der anvisierten Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung wurden mit einem Teamleiter im Team U 25 und Trainer in Schulungen des JobCenters (JC) Friedrichshain–Kreuzberg Anfang 2009 die folgenden Themen bearbeitet:

- Anerkennung von Abschlüssen,
- Anwendung der psychologischen Eignungstests,
- Nutzung von Spielräumen in der Praxis der Jobcenter (Beispiel §16f, freie Förderung seit 2009),
- Kooperationen des JC mit externen Partnern und die Qualifizierungsstruktur der Mitarbeiter/innen

<sup>26</sup> Dabei wird die Zielsetzung der Ratsuchenden mit den bestehenden Sprachangeboten abgeglichen, was wiederum eine breite Kenntnis der Sprachangebote und deren Ausgestaltung erfordert. Die Sprachberatung ersetzt allerdings nicht die Sprachstanderfassung.

<sup>27</sup> Die Begleitung von Migranten/innen über 50 in enger Abstimmung mit den ARGEn in Unna und Hamm durch das Transferprojekts MiA (MigrantInnen in Arbeit) beim Träger Multikulturelles Forum in Lünen ist in der bundesweiten Initiative 50+ eingebettet und wird zu einem Teil auch von ihr gefördert.

- der bestehende Handlungsbedarf hinsichtlich der Zielgruppe Migranten/innen sowie
- das Konzept der interkulturellen Öffnung, modellhaft für drei Berliner Jobcenter,, das unter der Moderation von Rambøll-Management entwickelt wurde; es wurde vom Projektkoordinator des JobCenters Friedrichshain-Kreuzberg vorgestellt.<sup>28</sup>

Die BA-Vertreterin ist das einzige IQ-externe ständige Mitglied im Facharbeitskreis. Allerdings wird die Notwendigkeit einer wissenschaftlichen Expertise gesehen und es ist geplant, v.a. mit Vertreter/innen der Wissenschaft, aber auch aus den ARGEn, Migrantenorganisationen, Juristen bei der Erstellung der Qualitätsstandards, Handlungsempfehlungen und der Fortbildungsmodule zusammenzuarbeiten.

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

Die Schwerpunkte in den Facharbeitskreisen und in den Kompetenzzentren betreffen in den wenigsten Fällen nur ein Handlungsfeld. Bei den meisten Themen bedarf es einer handlungsfeldübergreifenden Zusammenarbeit. Zwar ist ein solches Schnittstellenmanagement erwünscht, und teilweise findet es auch in den unterschiedlichsten Formen<sup>29</sup> zwischen den Facharbeitskreisen statt. Aber strukturell spiegeln sich die Querschnittsthemen und handlungsfeldübergreifenden Aspekte zumindest aus der Perspektive des FAK Beratung im Netzwerk IQ nicht ausreichend wider. Entsprechend unterbelichtet fällt die tatsächliche Zusammenarbeit zwischen den Handlungsfeldern und den einzelnen Facharbeitskreisen aus. Querschnittsthemen werden nicht von allen Handlungsfeldern gleichermaßen bedient. Bei handlungsfeldübergreifenden Aktivitäten werden nicht immer alle relevanten Akteure aus dem Netzwerk einbezogen. Das von den Facharbeitskreisleitungen erstellte Produkt zur Prozesskette<sup>30</sup> wurde zwar auf einem Workshop auf dem Netzwerktreffen im Sommer

<sup>28</sup> Rambøll-Management hatte zuvor im Auftrag der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales eine Expertise zur interkulturellen Öffnung der Jobcenter verfasst. Vgl. Tobias Stern/Christiane Wecking/Meike Reinecke März 2008 (Hg: Rambøll Management/Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales): Expertise zum Thema „Interkulturelle Kompetenz der Job-Center“. Berlin. Auf dieser Grundlage wurde das Team von Rambøll Management beauftragt, bis 2011 mit den drei Jobcentern der Bezirke Friedrichshain-Kreuzberg, Lichtenberg und Tempelhof-Schöneberg ein Konzept der interkulturellen Öffnung zu entwickeln und umzusetzen. Es besteht der Vorschlag, die entwickelten Konzepte in alle zwölf Berliner JobCenter zu übertragen.

<sup>29</sup> Das Transferprojekt migra e.V. aus dem Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS beispielsweise hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Expertise aus allen Handlungsfeldern in die Netzwerkarbeit der Rostocker Region zu holen und im Rahmen des neuen Programms Integration durch individuelle Qualifizierung (IBQ) auch zu prüfen, ob die in den jeweiligen Handlungsfeldern entwickelten Qualitätskriterien von den Trägern des Programms umgesetzt werden. Dazu wurde pro Handlungsfeld ein Vertreter/eine Vertreterin aus dem Netzwerk IQ eingeladen, die die Qualitätskriterien/Standards vorgestellt hat. Mehr dazu in Kapitel 4 und 5.4

<sup>30</sup> Vgl. Netzwerk Integration durch Qualifizierung: Leiter/innen der Facharbeitskreise (Hg) April 2009: Berufliche Perspektiven gemeinsam gestalten – Integration ermöglichen. Prozesskette für eine (berufliche) Integration. Es ist

2009 vorgestellt und ansatzweise diskutiert, aber die zum selben Thema bis zum Sommer 2009 verfolgte Arbeitslinie des FAK'es Beratung nicht integriert. An gemeinsamen Produkten ist noch die Impulsmappe zu sozialräumlichen Ansätzen in Beratung und Qualifizierung zu nennen. Grundsätzlich aber bedarf es einer Grundstruktur, die die Beteiligung der Akteure aus den Handlungsfeldern im Netzwerk IQ, das heißt aus den Facharbeitskreisen und Transferprojekten an den Querschnittsthemen auch ressourcentechnisch gewährleistet.

Für die im FAK Beratung ursprünglich vorgesehene Bearbeitung der Themen „Qualitätskriterien“ und „Netzwerkstrukturen“ war die Zusammenarbeit mit den Facharbeitskreisen Interkulturelle Öffnung und Kompetenzfeststellung geplant. Querverbindungen zu den anderen Handlungsfeldern bestanden zwischen den einzelnen Mitgliedern der FAK'e wie z.B. in der AG „Netzwerkstrukturen“ zum FAK Kompetenzfeststellung. Das Handlungsfeld Existenzgründung ist durch die Leitung des Facharbeitskreises Existenzgründung als ständiges Mitglied im FAK Beratung vertreten. Die migrantenspezifischen Aspekte aus Sicht der Beratung wurden im Gegenzug von der damaligen Leitung des FAK Beratung auf einer FAK-Sitzung Existenzgründung vorgestellt. Konkrete Schritte einer weiteren Zusammenarbeit ergaben sich daraus jedoch bislang nicht. Querverbindungen bestehen auch zum FAK Interkulturelle Öffnung. Dieses Handlungsfeld wurde auch durch die Referate der Experten aus der Arbeitsverwaltung zur interkulturellen Öffnung der JobCenter in Berlin angesprochen. Bislang sind diese Querverbindungen noch nicht in eine konkrete Kooperationsstruktur oder eine gemeinsame handlungsfeldübergreifende Produktentwicklung der beiden Facharbeitskreise eingeflossen.

In der neuen Ziel- und Arbeitsplanung des FAK'es Beratung sind zu den Schwerpunkten die Handlungsfelder genannt, mit denen eine Kooperation erforderlich ist: Dazu gehören vor allem die Facharbeitskreise Interkulturelle Öffnung, Qualifizierung, Existenzgründung und Kompetenzfeststellung. Es bleibt noch zu konkretisieren, wie diese Zusammenarbeit sich in der verbleibenden Zeit darstellen kann.

Zu den Querschnittsthemen ist netzwerkweit zu überlegen, wie sie Berücksichtigung in allen Handlungsfeldern finden können. So wird das Thema Anti-Diskriminierung in den Facharbeitskreisen Beratung und Berufsbezogenes Deutsch behandelt, aber es spielt auch bei der Vergabe von Qualifizierungsmaßnahmen, in der Existenzgründung (Diskriminierungsanfälligkeit in der Praxis der Kreditvergabe?) und Interkulturelle Öffnung eine wichtige Rolle. Eine Möglichkeit könnte sein, dass z.B. befristet arbeitende Projektgruppen zu Querschnittsthemen wie Anerkennung, Antidiskriminierung, sozialer Nahraum, Verankerung von Qualitätsstandards gebildet werden und dort Vertreter/innen aus allen Handlungsfeldern ihre Sicht einbringen und entsprechend wieder in ihre Handlungsfelder und Facharbeitskreise zurücktragen können.

---

geplant, das bereits gedruckte Produkt um gelungene Praxisbeispiele zu ergänzen. Dazu wird ein Forum im Extranet eingerichtet werden.

## 4 Die Arbeit des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS im Handlungsfeld Beratung

Wesentliche Entwicklungen des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS in Bezug auf das Handlungsfeld Beratung sind die Festigung und der Ausbau der Kooperationsstrukturen mit Jobcentern aus (weiteren) Bezirken in Berlin, die Übertragung von Elementen des Netzwerks KUMULUS PLUS nach Mecklenburg-Vorpommern sowie die Durchführung einer Weiterbildung zum Thema Gender im interkulturellen Kontext. Zur Frage der Außenwirkung und der Transferfähigkeit der im Kompetenzzentrum verfolgten Ansätze wurde zudem ein extern moderierter Visionsworkshop von sowie ein eintägiger Workshop zu Arbeitsbilanzierung und -dokumentation sowie zu den Aufgaben und inhaltlichen Planungen für 2010 für das Kompetenzzentrum als ganzes sowie für die Teilprojekte unter der Moderation von **anakonde** durchgeführt.

Ein weiterer Meilenstein ist die LQW-Zertifizierung der Beratungsangebote von Arbeit und Bildung e.V. im November 2008, unter dessen Dach die Koordination und zwei der Transferprojekte des Netzwerks angesiedelt sind. Die Träger zweier Teilprojekte - Life e.V. und GFBM – sind ebenfalls LQW-zertifiziert, und zur Zertifizierung weiterer Teilprojekte von KUMULUS-PLUS finden bereits Gespräche der Koordination mit der Senatsverwaltung statt.<sup>31</sup>

### 4.1 Weiterentwicklung interkultureller Kompetenz im Bereich Gender

Im Genderworkshop, an dem unter der Federführung des Transferprojekts Life e.V. alle Transferprojekte teilnahmen, wurde die Bedeutung des Genderaspekts im Kontext interkultureller Berufsberatung beleuchtet, kritische Situationen gesammelt, die möglichen kritischen Momente in einem Beratungsverlauf analysiert und in Rollenspielen die Reaktionen der Beratenden reflektiert. Gleichzeitig wurden Erfolgskriterien für eine gendersensible Beratung diskutiert und reflektiert, welches konkrete Handeln, welche Ansätze in einer Beratung dazu führten, dass ein Beratungsgespräch „erfolgreich“ verlaufen ist und woran zu erkennen ist, wann ein Beratungsgespräch in Bezug auf Gender im interkulturellen Kontext erfolgreich war. Die Teilnehmer/innen schlossen den Workshop mit dem Zertifikat über die Teilnahme an der Weiterbildung „Perspektive Gender in der interkulturellen Berufsberatung“ ab.

<sup>31</sup> Das LQW-Modell (Lerner- und kundenorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung) als Qualitätssicherungssystem in der Bildungsberatung wurde durch ArtSet Forschung, Bildung, Beratung GmbH entwickelt und mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds gefördert. Durch die Zertifizierung wird bescheinigt, dass die für erforderlich befundenen Standards für eine Bildungsberatung, nämlich den Beratungsprozess individuell an die berufliche Entwicklung der Ratsuchenden anzupassen, erfüllt werden.

Im Herbst 2009 wurden die Ergebnisse ausgewertet. Geplant ist, die Ergebnisse in einer Broschüre zusammenzutragen. Mit der Broschüre wird zunächst das Ziel verfolgt, die Berater/innenkompetenz in Bezug auf gendersensible Beratung im interkulturellen Kontext zu steigern. Sie richtet sich demnach zuerst an Beratende. Gleichzeitig soll aber hierdurch auch das Modell dieser Weiterbildung zu anderen Akteuren/Trägern transferiert und einer möglichst großen Bandbreite an Berater/innen zugänglich gemacht werden.

Durch diesen Workshop wurde ein wesentliches Querschnittsthema - Gender- des EQUAL-Programms in Bezug auf die Zielgruppe Migranten/innen und seine Bedeutung für die Beratung wieder in den Vordergrund gerückt.<sup>32</sup> Es ist deshalb so wesentlich, da Genderaspekte im interkulturellen Kontext den Beratungsverlauf beeinflussen und die Beratung ggf. auch stagniert, wenn der oder die Beratende die eigene genderbezogene Wahrnehmung, ggf. auch Vorannahmen und Einstellungen nicht bewusst reflektiert. Es wird dringend empfohlen, den Verlauf und die Ergebnisse in die Arbeit des FAK und in die Qualitätsstandards und Handlungsempfehlungen des Facharbeitskreises einzubringen und sie von dort aus auch den anderen Kompetenzzentren und Facharbeitskreisen zur Verfügung zu stellen.

## 4.2 Ausweitung der Beratungsaktivitäten im Netzwerk auf Gruppenberatung

Die Beratung selbst hat im Netzwerk noch einmal eine Erweiterung erfahren, was die Zielgruppen anbelangt: Hier geht es um junge Frauen zwischen 20 und 30, die als Heiratsmigrantinnen nach Deutschland kamen und eine Berufsorientierung benötigen. Für diese Zielgruppe, die auch von den Jobcentern als eigene Zielgruppe genannt wird, bietet eine Mitarbeiterin von Arbeit und Bildung Gruppenberatung mit den wesentlichen Informationen zum Berufssystem, Bewerbungen, Angeboten an. Daran kann sich eine Einzelberatung anschließen. Aufgrund des hohen Bedarfs an Berufsorientierung, der bei dieser Zielgruppe festgestellt wurde, wird in Betracht gezogen, eine zielgruppenorientierte berufsvorbereitende Maßnahme anzubieten. Als möglicher Träger wird das FrauenComputerZentrum genannt. Die Gruppenberatung als Eingangstool, das den Weg in eine tiefergehende Einzelberatung ebnet, wurde auch in Mütterkursen und Integrationskursen einer Berliner VHS, von einzelnen Transferprojekten auch an Schulen<sup>33</sup> (Eltern) eingesetzt. Auf dem Reflexionsworkshop von **anakonde** für die Transferprojekte des Netzwerks am 26.11.2009<sup>34</sup> wurde deutlich, dass bezüglich der

<sup>32</sup> Diesem Querschnittsthema war während der EQUAL-Periode im Netzwerk IQ nicht genügend Beachtung geschenkt worden. Auf Anregung der Evaluation hin entwickelte Life e.V. den Workshop in Zusammenarbeit mit den Netzwerkcoachen von Arbeit und Bildung e.V. (AuB).

<sup>33</sup> Eine Beraterin des Transferprojekts Club Dialog präsentiert ihr Beratungsangebot an der Thüringen-Oberschule, einer Gesamtschule im Bezirk Marzahn-Hellersdorf und erreicht über die Jugendlichen auch deren Mütter.

<sup>34</sup> Weitere Themenfelder, die in diesem Workshop reflektiert wurden, waren: Anerkennung (und Arbeitsmarktverwertung ausländischer Bildungs- und Berufsabschlüsse sowie beruflicher Erfahrungen; höher und hochqualifizierte Migranten als demografische Fachkraft-Reserve und die Kooperationsstrukturen mit den Jobcentern/Agenturen als Partner im Netzwerk. Ziel des Workshops war es, die Arbeit im Netzwerk bezogen auf

Erreichbarkeit und Beratung dieser Zielgruppe in manchen Transferprojekten bereits Konzepte umgesetzt werden und hier ein Bedarf besteht, die daraus gewonnenen Erkenntnisse zu reflektieren und auch als Teil des Netzwerks öffentlichkeitswirksam darzustellen. Dies gilt auch für die zeitintensive konzeptionell ausgebaute *mobile Beratung und Begleitung* der Ratsuchenden im Transferprojekt RAA für die Zielgruppe Sinti und Roma und für deren enge Kooperation mit den Jobcentern, wobei die Beraterin eine Brückenfunktion zwischen den Ratsuchenden und den Mitarbeiter/innen der Jobcenter ausübt. In beiden Fällen ist es wichtig, die Ergebnisse solcher Reflexionsstränge in die Arbeit des FAK Beratung einzuspeisen und sie auch in den konzeptionellen Produkten (z.B. Impulsmappen) sichtbar zu machen.

### 4.3 Ausbau der Kooperationsstrukturen mit den Jobcentern

Seit Beginn der EQUAL-II-Förderperiode arbeitet das bei Arbeit und Bildung e.V. angesiedelte Transferprojekt Netzwerkcoaching und Jobcenteraktivitäten auf eine Etablierung von Kooperationsstrukturen mit den Berliner Jobcentern hin. Dazu fanden Gespräche v.a. mit den für Migrationsangelegenheiten zuständigen Personen (i.d.R. die Beauftragten für Chancengleichheit) der Jobcenter und den Geschäftsführern (bilateral sowie auf einem informellen Geschäftsführertreffen) sowie ganztägige Infotage unter der Teilnahme verschiedener Träger und Institutionen sowie politischer Entscheidungsträger bei verschiedenen Jobcentern in Berlin statt. Für die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern/innen der Jobcenter wurden Kommunikationsinstrumente entwickelt wie beispielsweise der Pendelflyer: Auf diesem Flyer, der den Ratsuchenden bei einer Weiterleitung an die Transferprojekte von KUMULUS-PLUS mitgegeben wird, werden die Angaben zur Person und ihr Anliegen vermerkt. Ein weiteres Ergebnis der Zusammenarbeit ist die beim Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg angesiedelte Jobassistenz, bei der im Rotationsverfahren auch Berater/innen von KUMULUS-PLUS beteiligt sind. Die Niedrigschwelligkeit wird durch die räumliche Nähe zum Jobcenter sowie die Ansiedlung von Beratungsangeboten mit unterschiedlichen Schwerpunkten erreicht. Auch senkt das Setting (von außen einsehbare Räumlichkeiten mit einem Informationsstand gleich am Eingang, an dem die Anliegen aufgenommen und die Ratsuchenden an die passenden Beratungsstellen weitergeleitet werden) Zugangshürden. Allerdings handelt es sich bei den Fachkräften in der Jobassistenz teilweise um ABM-Kräfte, die immer wieder neu einzuarbeiten sind.

---

die genannten Themen, aber auch auf die Projektarbeit in Bezug auf transferfähige Ansätze, Dokumentation und Perspektivenentwicklung zu reflektieren.

#### 4.4 Etablierung eines Netzwerks in der Region mittleres Mecklenburg und Nordvorpommern

Die Leiterin des Transferprojekts Migra e.V. hat die Netzwerkstruktur, das Konzept der Prozesskette sowie Instrumente des Netzwerk KUMULUS-PLUS und das Know-how der einzelnen Handlungsfelder im Netzwerk IQ in die Kooperationsgremien der Rostocker Region getragen.<sup>35</sup> Diese Konzepte fanden dadurch Eingang in das Programm „Integration durch individuelle berufliche Qualifizierung – IBQ“. Aufgenommen wurde hier ein Kerngedanke aus dem Netzwerk KUMULUS-PLUS, nämlich die Begleitung und das Coaching der Ratsuchenden durch die verschiedenen Stationen auf dem Weg in den Arbeitsmarkt sowie die enge Abstimmung der daran beteiligten Akteure untereinander. Dazu gehören die Beratungsstelle bei Migra e.V., die ARGEn der Hansestadt Rostock sowie der Landkreise Güstrow, Bad Doberan und Nordvorpommern, das Institut für Bildung und Forschung BILSE sowie individuell je nach anstehendem Qualifizierungsbedarf auch andere Bildungs- und Sprachkursträger sowie der Träger der ESF-geförderten BAMF-Kurse.<sup>36</sup> Dabei konnte hier auf eine langjährig gewachsene enge Kooperationsstruktur des Integrationsfachdiensts Migration der Rostocker Region mit den genannten ARGEn und der Stadt Rostock, vor allem des dortigen Ausländerbeauftragten zurückgegriffen werden. Die sehr verbindliche Zusammenarbeit ist wiederum ein Element, das sowohl in die anderen beiden Regionen Mecklenburg-Vorpommerns sowie nach Berlin rückübertragen werden kann und hier auch empfohlen wird.

#### 4.5 Öffentlichkeitsarbeit im Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS

Die sehr ausgefeilten zielgruppenorientierten Beratungskonzepte und die Netzwerkarbeit in den einzelnen Transferprojekten von KUMULUS-PLUS wurden in Ansätzen dokumentiert: Eine Vertreterin eines europäischen Projekts führte Interviews mit Ratsuchenden aus vier Transferprojekten, die über die Beratung und weitere Zwischenschritte eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben. Ggf. wird hieraus eine Broschüre nach dem Vorbild der von Life e.V. erstellten Broschüre, in der Frauen mit einer technischen/ naturwissenschaftlichen Ausbildung über ihren Erfahrungen in Deutschland berichten.<sup>37</sup>

Darüber hinaus präsentiert KUMULUS-PLUS die Angebote des Netzwerks neben den Informationsveranstaltungen der Jobcenter auf weiteren Veranstaltungen rund um das

<sup>35</sup> Dazu gehören die 4x jährlich stattfindenden gebietskörperschaftsübergreifenden Treffen und die Sitzungen der drei Integrationsfachdienste Migration in MV.

<sup>36</sup> Ausführlicher hierzu in Kapitel 5.4

<sup>37</sup> KUMULUS-PLUS/Life e.V. (HG) November 2007: „Ingenieurinnen und Naturwissenschaftlerinnen aus Osteuropa über Leben, lernen und arbeiten in Deutschland – Heldinnen wie wir“. Die Berichte sind auf Deutsch und Russisch veröffentlicht.

Thema Bildung und Arbeitsmarkt wie beispielsweise auf der 11. Berliner Bildungsmesse am 17.9.2009 im „Roten Rathaus“.

In Bezug auf die strategisch wichtigen arbeitsmarktrelevanten Akteure ist auch die Reaktivierung der schon zu Beginn der Laufzeit des EQUAL-Programms installierten Beiräte des Kompetenzzentrums geplant: angedacht ist dabei ein Verwaltungsbeirat mit den Agenturen, JobCentern und dem Beauftragten für Integration und Migration und ein Wirtschaftsbeirat mit den Kammern und Verbänden. In der EQUAL-II-Förderperiode hat es sich gezeigt, dass die Zusammenlegung von öffentlicher Verwaltung und Arbeitsmarkt-Dienstleistern mit Unternehmen und Kammervetretern in einem Gremium nicht gut funktioniert: Die Interessen beider Gruppen kommen dann nicht recht zum Zuge.

Seit Anfang September 2009 werden die Aktivitäten des Netzwerks auf einer neu gestalteten Homepage des Vereins Arbeit und Bildung e.V. abgebildet. Wichtig ist hier die Darstellung der auch im Facharbeitskreis Beratung unterbelichteten Arbeit mit Unternehmen, bei KUMULUS-PLUS durchgeführt vom Transferprojekt Personal- und Arbeitsmarktmanagement. Auch auf die Berichte von **anako.de** mit der Darstellung des Netzwerks und seinen vielfältigen Aktivitäten wird durch die Koordination gegenüber politischen Entscheidungsträger des Landes Berlin hingewiesen. Der zweitägige Visionsworkshop im Mai 2009 gab ebenfalls einen Impuls für öffentlichkeitswirksame Aktivitäten: Er diente der Darstellung des Netzwerks aus der Sicht und Wahrnehmung der Mitarbeiter/innen und Koordination sowie der Formulierung notwendiger Arbeitslinien, die sich aus den Ergebnissen und Erkenntnissen ergeben haben. Es wurden zu verschiedenen Themen Arbeitsgruppen gebildet, darunter auch zum Thema Öffentlichkeitsarbeit. Ergebnis dieser Arbeitsgruppe ist der Auftrag an den Zuständigen für Öffentlichkeitsarbeit, eine Fotoausstellung zum Thema „Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt“ in Zusammenarbeit mit den Jobcentern bzw. in den Räumlichkeiten eines Jobcenters zu organisieren.

Auf dem Reflexionsworkshop von **anako.de** war allerdings Konsens, dass die öffentlichkeitswirksame Darstellung und Dokumentation gemessen an den vielfältigen Aktivitäten des Netzwerks bislang nur punktuell stattfindet und dabei das Alleinstellungsmerkmal des Netzwerks und seiner Transferprojekte nicht ausreichend nach außen getragen werden. Die hierzu notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen stehen in den allermeisten Transferprojekten nicht zur Verfügung. Es wird überlegt, netzwerkweit eine Broschüre zu verfassen, die zusammen mit Flyern bei diversen Veranstaltungen, aber auch Treffen mit relevanten Arbeitsmarktakteuren präsentiert wird. Dem muss eine Bündelung des Mehrwerts, des perspektivischen Beitrags zur Arbeitsmarktintegration sowie der transferfähigen Ansätze im Netzwerk KUMULUS-PLUS vorausgehen.

#### 4.6 KUMULUS-PLUS in der Zukunft: Beratungsnetzwerk oder Clearingstelle für Fragen der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen?

Eine grundlegende Frage, die im Kompetenzzentrum im Raum steht, ist die grundsätzliche Ausrichtung des Netzwerks KUMULUS-PLUS: Wird es als Beratungsnetzwerk als fester Bestandteil in der Beratungslandschaft Berlins mit dem Schwerpunkt der beruflichen Beratung von erwachsenen Migranten/innen sein oder entwickelt es sich zu einer Art Clearingstelle, die die Institutionen und politischen Entscheidungsträger zur Arbeitsmarktintegration von Migranten/ innen, aber auch Beratungseinrichtungen, Bildungs- und Sprachkursträger zur Umsetzung grundlegender Standards aus den unterschiedlichen Handlungsfeldern berät? Die letztere Funktion würde über Berlin als Standortregion und die beiden Partnerregionen um Rostock und Lünen hinausweisen und KUMULUS-PLUS als bundesweite Fachstelle (in einem Netzwerk parallel aufgestellter Expertengremien) verankern. Hier wäre auch die Etablierung einer Beratungsstelle für Fragen rund um die Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse denkbar. Externe „strategische“ Partner sehen KUMULUS-PLUS durchaus als Netzwerk an, das eine solche fachlich bündelnde Funktion ausfüllen könnte.<sup>38</sup>

<sup>38</sup> In diesem Sinne äußerte sich die Beauftragte für Chancengleichheit des Jobcenters Neukölln, Interview vom 26.8.2009. Eine sinnvolle und notwendige Aufgabe einer solchen Stelle ist aus ihrer Sicht auch die Bündelung und Verzahnung der vielfältigen Angebote für die Zielgruppen der Migranten/innen.

## 5 Die Arbeit der ausgewählten Transferprojekte

Im Handlungsfeld Beratung sind die vier von der Evaluation begleiteten Transferprojekte dieselben geblieben wie im Jahr 2008. Im folgenden Kapitel werden die wesentlichen Entwicklungen und Transferleistungen dargestellt, die in den Transferprojekten im Handlungsfeld Beratung stattgefunden haben. Punktuell sind sie schon in den vorherigen Kapiteln genannt worden.

### 5.1 Das Transferprojekt Netzwerkcoaching und Jobcenteraktivitäten, Arbeit und Bildung e.V. Berlin, Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS

Das Transferprojekt verfolgt nach wie vor die im Handlungsfeldbericht Beratung 2008 ausführlich dargestellten Arbeitslinien Netzwerkcoaching, Jobcenteraktivitäten und Beratung.

Das *Netzwerkcoaching* dient der Reflexion der eigenen Arbeit innerhalb der Transferprojekte sowie in Bezug zum Netzwerk KUMULUS-PLUS. Seine Aufgabe besteht aber auch in der Sichtbarmachung „verborgener Schätze“ der Transferprojekte, die es gilt, öffentlichkeitswirksam nach außen zu transportieren und auf ihre Transferfähigkeit hin zu analysieren. Gleichzeitig vermitteln die Netzwerkcoaches Erkenntnisse und Ergebnisse aus dem Netzwerk IQ in die Transferprojekte, da nicht jede/r Mitarbeiter/in über alle Schritte in dem bundesweiten Netzwerk gleichermaßen informiert sein kann. Die Netzwerkcoaches tragen wiederum für das Netzwerk relevante Ansätze und Entwicklungen aus den Transferprojekten und den Coachinggesprächen in die Netzwerkeforen wie die monatlich stattfindende Steuerungsrunde und/oder Werkstattgespräche.<sup>39</sup> Die Durchführung und konzeptionelle Grundlage der Weiterbildung zum Thema Gender zum Beispiel wurde im Rahmen der Coachinggespräche beschlossen, wobei das Konzept selbst von Life entwickelt wurde. Aufgrund der durch die ursprünglich anvisierte Beteiligung am internationalen Programm „Intervision – mobil durch Europa – IDA“ und personeller Veränderungen wurde das Netzwerkcoaching vorübergehend nur von einer Mitarbeiterin von AuB durchgeführt. Konzeptionell besteht die Überlegung, neben den Coachinggesprächen andere Instrumente für die Reflexion der eigenen Arbeit zu nutzen wie beispielsweise die Diskussion in kleineren Gruppen, an denen jeweils die Transferprojekte teilnehmen, die im selben Handlungsfeld arbeiten.

In der *interkulturellen Berufsberatung* fand eine Erweiterung in Bezug auf die oben erwähnte neue Zielgruppe statt, die als Gruppe so noch nicht im Blick der Beratenden war: Frauen, überwiegend Heiratsmigrantinnen zwischen 20-30 mit einem hohen Informations- und Orientierungsbedarf hinsichtlich ihrer beruflichen Weiterentwicklung.

---

<sup>39</sup> Ziele und Aufgaben der Netzwerkcoachings sowie das Rollenverständnis der Netzwerkcoaches wurden in einem noch nicht veröffentlichten Grundsatzpapier formuliert.

(siehe auch Kapitel 4). Für sie bietet eine Mitarbeiterin des Transferprojekts jetzt Gruppenberatungen an.

Geplant ist auch, den Zugang zur Zielgruppe der arabischen Communities zu ebnen. Dort wird ein hoher Beratungsbedarf vermutet, aber nur wenige Ratsuchende finden den Weg zu den Beratungsprojekten von KUMULUS-PLUS. Bei AuB bestehen Kontakte zu Migrantenorganisationen wie z.B. zur arabischen Elternunion. Diese Kontakte gilt es zu nutzen, um die Netzwerkangebote zu präsentieren und ggf. auch Kooperationsvereinbarungen zu treffen.<sup>40</sup>

Die Ratsuchenden werden teilweise auch von den Migrationsberatungsstellen für erwachsene Zuwanderer (MBE) an Arbeit und Bildung weitergeleitet. Wie im Handlungsfeldbericht 2008 schon erwähnt, gehört die Arbeitsmarktintegration zu den in der Beratung der MBE's abzudeckenden Themenfeldern. In der Praxis nimmt die berufliche Bratung bei den MBE's einen sehr unterschiedlichen, aber überwiegend geringen Stellenwert ein. Hier gilt es, bestehende Kooperationen auszubauen und auch im Facharbeitskreis entsprechende Handlungsempfehlungen an diese Einrichtungen zu richten.

#### *Jobcenteraktivitäten:*

Die Etablierung einer vertieften Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen, vor allem aber mit den Jobcentern, bei denen mehr als 80% der arbeitslosen Migranten/innen „geführt“ werden, beruht auf der Erfahrung, dass die Beratung und Vermittlung von Migranten/innen dort nicht auf der Grundlage einer zielgruppenspezifischen Bedarfsanalyse erfolgt. Wie schon erwähnt, wurde auch bei der Weiterentwicklung arbeitsmarktpolitischer Instrumente mit Geltung ab 1.1.2009 auf jegliche Zielgruppenspezifika verzichtet. Das führt dazu, dass nach einheitlichen Maßstäben mit den Kunden/innen umgegangen wird, migrantenspezifische Themen nicht angesprochen, Missverständnisse nicht erkannt und bei einer Potenzialanalyse migrationsspezifische Lernfelder außer Acht gelassen werden. Dazu kommt, dass die Mitarbeiter/innen bei den Jobcentern an ihren Vermittlungszahlen gemessen werden, so dass eine vertiefte Analyse vorhandener Kompetenzen und Berufserfahrungen aus dem Herkunftsland unter diesem Druck nicht stattfindet bzw. stattfinden kann und stattdessen eine möglichst schnelle Vermittlung in freie Arbeitsstellen anvisiert wird.

Gleichzeitig finden ansatzweise migrationsspezifische Elemente, wenn diese auch konzeptionell nicht vorgesehen sind, über die Benennung von Migrationsbeauftragten in den zwölf Jobcentern und den drei Agenturen für Arbeit Berlins Eingang in die Arbeitsverwaltung.<sup>41</sup> Für ein wachsendes Bewusstsein für die zielgruppenspezifische Bedarfe spricht auch die – ebenfalls schon erwähnte – modellhafte Konzeptentwicklung

<sup>40</sup> Aus dem Fundus an Berater/innen bei AuB, z.B. aus dem Projekt Kumulus, können bei eventuellen Verständigungsschwierigkeiten auch arabischsprachige Berater/innen herangezogen werden.

<sup>41</sup> Auch wenn diese mit einem höchst unterschiedlichen Stundenkontingent ausgestattet sind: Sie reichen von einer ganzen Stelle im JC Friedrichshain-Kreuzberg bis hin zu drei Stunden wöchentlich in anderen Jobcentern.

und -umsetzung zur Interkulturellen Öffnung in drei Jobcentern seit 2007 im Rahmen des „Leitprojekts 2C – Interkulturelle Öffnung der Jobcenter“. Auch die Zusammenarbeit mit dem Netzwerk KUMULUS-PLUS und die Beteiligung der Beratungsprojekte des Netzwerks an der Jobassistenz weisen in diese Richtung und unterstützen die stärkere Problemwahrnehmung für das Gewicht der Zielgruppe arbeitsloser Migranten/innen gerade in Berlin mit seiner weit überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit.

Die Jobcenteraktivitäten des Transferprojekts zielen zum einen auf eine interkulturelle Öffnung durch eine Aufklärung über die möglichen Bedarfe und die relevanten Themen, die bei Migranten/innen eine Rolle spielen können wie z.B. die Anerkennung und Verwertbarkeit ausländischer Abschlüsse, beruflicher Erfahrungen und informell erworbener Kompetenzen sowie der arbeitsrechtliche Status. Darüber hinaus werden bei den verschiedenen Jobcentern die Angebote des Netzwerks KUMULUS-PLUS vorgestellt. Mit einigen wurde bereits in der EQUAL-Phase eine feste Form der Zusammenarbeit mit eigenen Kommunikationsinstrumenten wie dem schon erwähnten Pendelflyer und Teampostfächern etabliert. Der Präsentation der Angebote dienen die ganztägigen „Infotage Migration“ und mehrstündige Informationsveranstaltungen, die schon während der EQUAL II-Periode bei mehreren Jobcentern stattgefunden haben.<sup>42</sup> Seit 2008 wurden auch Informationsveranstaltungen in den Jobcentern Reinickendorf, Tempelhof-Schöneberg und im Jobcenter Neukölln – einem der größten Jobcenter bundesweit – durchgeführt.<sup>43</sup> Obwohl in diesem Bezirk der Migranten/innenanteil an der Gesamtkundschaft im Leistungsbezug bei über einem Drittel liegt, bestand lange Zeit kein Interesse seitens des Jobcenters an einer Zusammenarbeit mit KUMULUS-PLUS. Erst mit dem Amtsantritt eines neuen Geschäftsführer wurden die Türen geöffnet und die Empfehlung der erst im Mai 2008 eingestellten Beauftragten für Chancengleichheit, die zugleich für Migrationsangelegenheiten zuständig ist, umgesetzt, einen Infotag mit KUMULUS-PLUS durchzuführen. An diesem Infotag nahmen über 200 Personen, davon ein Großteil Vermittler/innen des Jobcenters, aber auch Vertreter des BAMF und der Politik sowie aus Migrantenorganisationen, den Migrationsberatungsstellen für erwachsene Zuwanderer (MBE) und den Jugendmigrationsdiensten (JMD) teil. Auch die Migrationsbeauftragten der Jobcenter Mitte und Spandau waren anwesend und planen, den Infotag auch für ihre Mitarbeiter/innen gemeinsam mit KUMULUS-PLUS zu organisieren. Bei den Agenturen besteht ebenfalls eine Nachfrage nach einem Infotag, der bislang ausschließlich bei Jobcentern stattgefunden hat. Aus Sicht des BCA des Jobcenters Neukölln diente der Infotag zum einen dazu, die Mitarbeiter/innen zu

<sup>42</sup> In der EQUAL-II-Phase fanden Infotage in Friedrichshain-Kreuzberg, Lichtenberg und Marzahn-Hellersdorf statt. Kürzere Informationsveranstaltungen in kleinerem Rahmen wurden in den Jobcentern Charlottenburg-Wilmersdorf und Steglitz-Zehlendorf durchgeführt.

<sup>43</sup> Nach Angaben der Beauftragten für Chancengleichheit (BCA) ist dieses Jobcenter für ein Viertel der Neuköllner Bevölkerung zuständig. Über 77.000 Personen sind in Bedarfsgemeinschaften gemeldet, davon 22.700 als arbeitslos. Darunter befinden sich 8.000 Kunden mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Angaben über die Zahl der Arbeitslosen und Angehörigen mit Migrationshintergrund in Bedarfsgemeinschaften liegen für Neukölln ebenso wenig vor wie bundesweit. Insgesamt liegt die Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund aber in Berlin bei nicht ganz dem Doppelten der Zahl der Ausländer/innen.

sensibilisieren, zum anderen aber auch dazu, Vernetzungsstrukturen zu etablieren und migrationspezifische Angebote bei den Mitarbeiter/innen bekannt zu machen. Dabei wird das von KUMULUS-PLUS entwickelte Instrument des Pendelflyers ggf. auch in einer anvisierten Zusammenarbeit mit den MBE's eingesetzt.

Zunächst wurden auf dem Infotag die berufsbezogenen Sprachkurse in den ESF-geförderten BAMF-Kursen vorgestellt, anschließend in Workshops v.a. die Themen Prozesskette – Angebote in den verschiedenen Handlungsfeldern, Kompetenzfeststellung für Migranten/innen sowie die Anerkennung ausländischer Abschlüsse, Praxiserfahrungen von Trägern mit den berufsbezogenen Sprachkursen und die Aufgaben der Migrationsdienste (MBE, JMD) erörtert. Das Netzwerk KUMULUS-PLUS hat bei seiner Präsentation eine neue Form gewählt: die Angebote wurden nicht mehr in Form eines Frontalvortrags vorgestellt, sondern im Dialog erörtert. Die Resonanz bei den Jobcenter-Mitarbeiter/innen war durchweg positiv, ihr Interesse an migrantenspezifischen Angeboten hat sich dementsprechend deutlich verstärkt.

Allgemein wird die Expertise des Netzwerks KUMULUS-PLUS gerade in Fragen der Anerkennung ausländischer Abschlüsse, aber auch die Begleitung und ausführliche bedarfsgerechte Beratung bei KUMULUS-PLUS geschätzt. Allerdings werden die Angebote nur direkt im Anschluss an die Infotagen dementsprechend in Anspruch genommen.<sup>44</sup> Letzteres kann auch mit der hohen Fluktuation bei den meist befristet angestellten Mitarbeiter/innen der Jobcenter zusammenhängen. Auch wird in der Beratungsarbeit immer wieder deutlich, dass die Sensibilisierung und Informationsarbeit bei den Jobcentern noch bei weitem nicht als abgeschlossen betrachtet werden kann.<sup>45</sup> Aus diesem Grund wird erwogen, in regelmäßigen Abständen ganztägige Infotage mit Mitarbeiter/innen aus jeweils drei Jobcentern anzubieten, um damit durch die Einrichtung eines Zyklus auch die neuen Mitarbeiter/innen zu erreichen und die Informationen in einem regelmäßigen Turnus aufzufrischen.

Der für die Jobcenteraktivitäten zuständige Mitarbeiter hat eine Auswertung der Infotage Migration vorgenommen, deren Ergebnisse in Form einer Veröffentlichung nach außen transportiert, aber auch im Facharbeitskreis Beratung genutzt werden sollten.

<sup>44</sup> Dies zeigt sich vor allem bei den beiden Sprachförderungs- und Qualifizierungsprojekten KHS Kirchhofschmiede gGmbH und Bildungswerk Kreuzberg GmbH (BWK), deren Kurse, seit sie nur noch für Leistungsempfängern/innen kostenfrei zur Verfügung stehen, nicht mehr die erforderliche Teilnehmer/innenzahl aufweisen. Der zweite Durchlauf der kaufmännischen Qualifizierung beim Träger BWK musste aufgrund einer zu geringen Teilnehmer/innenzahl abgebrochen werden.

<sup>45</sup> So werden nach wie vor immer wieder Personen, deren Abschluss nicht anerkannt wird, als berufslos eingeordnet und entsprechend in niedrig qualifizierte Tätigkeiten vermittelt.

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

Neben der Beratung exemplarischer arbeitsmarktbezogener Diskriminierungsfälle<sup>46</sup> und der Entwicklung und Durchführung von Fortbildungen für vier verschiedene Zielgruppen<sup>47</sup> wurde verstärkt die strukturbezogene Arbeit in den Vordergrund gestellt. Diese wurde in Form von Fachgesprächen und durch die Zusammenfassung und Verbreitung der Ergebnisse der von basis & woge in Auftrag gegebenen rechtlichen Stellungnahme zu der Frage nach der Rechtskonformität der arbeitsmarktpolitischen Instrumente in Deutschland mit den Anti-Diskriminierungsrichtlinien der EU in den Vordergrund vorangetrieben.

Die bundesweit durchgeführten *Fortbildungen zum Thema* Diskriminierungserfahrungen in Beratung kamen auf Anfrage aus dem Netzwerk IQ, aufgrund von Präsentationen, Veranstaltungen oder bestehenden Kooperationen sowie durch die Bekanntgabe des Angebots durch Flyer und auf der NOBI-Homepage zustande. Die aktive Werbung wurde aufgrund der geringen Ressourcen begrenzt.

Die ganztägigen Fortbildungen sind in einen theoretischen und praktischen Teil untergliedert: Der theoretische Teil umfasst die Erarbeitung des Begriffs, Wirkweise und Arten von Diskriminierung und einen Input zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), während im praktischen Teil angepasst an den Arbeitsalltag der Teilnehmenden die Auseinandersetzung mit konkreten Fallbeispielen stattfindet. Anhand dieser Fallbeispiele werden die diskriminierungsanfälligen Momente aufgezeigt und Handlungsoptionen erarbeitet. Bei den Lehrkräften der Deutschkurse geht es zusätzlich darum, für das Thema Diskriminierung zu sensibilisieren und Möglichkeiten zu vermitteln, wie das Thema aktiv in den Sprachunterricht eingebracht werden kann. Eine Grundlage dieser Fortbildung bildet die Analyse von in Integrations- und Orientierungskursen eingesetzten Lehrwerken in Bezug auf Thematisierung von Diskriminierung. Diese Analyse zeigte, dass in wenigen Fällen, wo Diskriminierungserfahrungen thematisiert werden, dies ohne kritisches Hinterfragen passiert. Hier sind die Lehrkräfte gefordert, dies im Unterricht aufzugreifen und als Diskriminierung zu benennen sowie die Möglichkeiten, sich dagegen zu wehren, darzustellen. Möglichkeiten hierzu werden in der Fortbildung exemplarisch aufgezeigt. In der ersten Fortbildung für diese Zielgruppe wurde deutlich, dass der Anspruch an die Kursleiter/innen hier beratend tätig zu werden, schwer umsetzbar ist. Daraufhin wurde das Konzept entsprechend angepasst. Hier ist es

<sup>46</sup> Die Finanzierung des Projekts „Antidiskriminierungsberatung für MigrantInnen“, das Betroffene von Diskriminierung auch, aber nicht nur in Bezug auf Arbeitsmarkt berät, erfolgt nach wie vor über Stiftungsgelder und wird jährlich neu beantragt. Diese operative Arbeit stellt in Bezug auf die arbeitsmarktbezogenen Fälle eine wichtige Grundlage für die Transferarbeit in Form von Handlungsempfehlungen, Arbeitsmaterialien und Fortbildungen dar.

<sup>47</sup> Die Adressaten der Fortbildung sind die Mitarbeiter/innen von Migrantenorganisationen, Berater/innen, Vermittler/innen aus den ARGEn sowie Deutschkurslehrkräfte.

allerdings wichtig, darauf hinzuweisen, dass Kursleiter/innen Betroffene an die entsprechenden Stellen weiterleiten.

Sehr erfolgreich waren die Fortbildungen mit Beratern/innen wie zum Beispiel die Fortbildung für alle Migrationsberater/innen der AWO Hannover oder die für 20 Berater/innen verschiedener Beratungsstellen, organisiert durch das Diakonische Werk Hamburg. Für die Fortbildung des Migrationsteams der AWO Hannover ist eine Fortsetzung zur Vertiefung von Fragestellungen zum Thema Diskriminierung Anfang 2010 geplant. Das Diakonische Werk plant die Fortbildung kontinuierlich ins Programm aufzunehmen. Auf eine positive Resonanz stieß die Fortbildung auch bei Migrantenorganisationen. Beide Gruppen werden in ihrer täglichen Arbeit direkt mit dem Thema Diskriminierung konfrontiert, verfügen aber nicht über die nötigen Informationen, Methoden und Ressourcen mit erlebter Diskriminierung oder Diskriminierungserfahrungen bei Ratsuchenden umzugehen und Handlungsstrategien zu entwickeln. Eine Teilnehmerin beschrieb, dass durch die Fortbildung den Beratern/innen Tools in die Hand gegeben wurden, wie sie Beraterisch mit Diskriminierung umgehen und auf welche Interventionsmöglichkeiten sie verweisen können. Eine Konsequenz der Fortbildung für sie ist, dass sie in Beratungsgesprächen das Thema Diskriminierung gezielter und bewusster dort anspricht, wo es bei Ratsuchenden als Thema durchklingt.

Schwieriger ist es, für das Thema Diskriminierung bei den ARGEn Interesse zu finden. Von den befragten Interviewpartnerinnen wird vermutet, dass die Mitarbeiter/innen der ARGEn sich nicht dem Vorwurf ausgesetzt sehen wollen, eine diskriminierende Institution zu sein. So wird mehrfach der Wunsch geäußert, bei Fachgesprächen oder Fortbildungen nicht nur Vertreter/innen der ARGE einzuladen oder zumindest nicht nur von einer einzigen ARGE. Deutlich wurde dies bei der von der Transferstelle Augsburg (Kompetenzzentrum MigraNet) initiierten Fortbildung für Mitarbeiter/innen der ARGE Augsburg, wobei das Zustandekommen der Fortbildung an sich schon als Meilenstein zu werten ist.<sup>48</sup> Es stellte sich als Gratwanderung heraus, die Intention der Fortbildung verständlich zu machen: nämlich eine Auseinandersetzung der ARGE bzw. ihrer Mitarbeiter mit dem Thema Diskriminierung anzuregen. Schon der Themenvorschlag wurde erst einmal als Vorwurf gegenüber der eigenen Institution aufgefasst. Allerdings zeigt ja schon das Zustandekommen des Workshops, aber auch die Durchführung eines Fachgesprächs mit drei Hamburger ARGEn zum AGG, dass auch bei den Grundsicherungsstellen punktuell das Thema ins Bewusstsein rückt und nicht mehr generell als für die Institutionen irrelevant abgewehrt wird. Auch die sehr interessierte Reaktion gerade von Agentur- und ARGE-Mitarbeiter/innen auf das Thema bei der zentralen IQ-Netzwerkveranstaltung vor dem Netzwerktreffen für Multiplikatoren aus Politik und Verwaltung im Juni 2009 spricht dafür. Dennoch bedarf es für eine

<sup>48</sup> Die Fortbildung wurde zeitlich an eine Veranstaltung zum Thema alltäglicher Rassismus in Deutschland gekoppelt. Das Zustandekommen ist sicher auch Ergebnis der engen Zusammenarbeit von Tür an Tür mit der ARGE Augsburg mit, die auch zur Teilnahme an anderen Projekten wie die Teilnahme der Vermittler/innen an einer ausführlichen Kunden/innenbefragung zu ihren Schlüsselkompetenzen im Rahmen des transnationalen Programms Impact führte.

flächendeckende Auseinandersetzung einer gezielten Sensibilisierung für die Bedeutung und vielfältige Erscheinungsformen von Diskriminierung, das hierfür auch von der Politik stärker aufgegriffen werden müsste.

Diskriminierungsanfällige Punkte bei den Arbeitsagenturen und ARGEen sind nach den Erfahrungswerten der Berater/innen die Praxis bei der Anerkennung von Abschlüssen, mangelnde bedarfsgerechte Anpassungsqualifizierungen sowie die geringe Kenntnis in der Arbeitsverwaltung über solche Angebote, Fehlentscheidungen bei der Vergabe von Maßnahmen ohne Berücksichtigung der objektiven Eignung der Ratsuchenden, Vorenthaltung von Bildungsgutscheinen auf Basis einer ungeprüften Annahme mangelnder Sprachkenntnisse sowie die daraus resultierende Unterrepräsentierung von Migranten/innen in Qualifizierungsmaßnahmen. Dazu gehört auch eine willkürliche und methodisch ungesicherte Praxis der Spracheinschätzung und die nicht erfolgte Vergabe von Jobangeboten aus der Annahme heraus, dass Migranten/innen bei dem jeweiligen Arbeitgeber nicht genommen werden. Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt bei Arbeitgebern betreffen vor allem die Einstellungspraxis und -tests, die Vertragsgestaltung, die Kündigungspraxis sowie innerbetriebliche Diskriminierung in Form rassistischer Äußerungen oder erschwerter Aufstiegschancen.

Neben den Fortbildungen organisierte basis & woge in Zusammenarbeit mit der NOBI-Koordination ein *Fachgespräch mit den Kandidat/innen von 3 norddeutschen Bundesländern für die EU-Parlamentswahlen*. Hier ging es auch um die Umsetzung von Maßnahmen zur Vorbeugung oder zum Abbau von Diskriminierung in Deutschland und in anderen EU-Ländern. Geplant ist die Fortsetzung dieses Fachgesprächs in 2010, allerdings schon unter Einbezug der Ergebnisse aus der rechtlichen Stellungnahme.

Durch den Trägerwechsel bei der NOBI-Koordination zur Handwerkskammer Hamburg eröffneten sich hier neue Zugänge und Vorhaben auch für das Projekt von basis & woge. So wurde bei der HWK eine Fortbildung der Mitarbeiter/innen zu den Themen interkulturelle Beratung und Bedeutung von Diskriminierungserfahrungen durchgeführt. Nach der Auswertung der Rückmeldungen sollen weitere Fortbildungen und Maßnahmen umgesetzt werden.

Die Erfahrungen aus dem Projekt *Anti-Diskriminierungsberatung für MigrantInnen* transferiert basis & woge e.V. über Falldokumentation und Expertise über die IQ-Gremien hinaus auch in den Antidiskriminierungsverbandes Deutschland, advd. Ein solches Transferergebnis stellt die Mitarbeit von basis & woge e.V. an der Veröffentlichung der Standards für qualifizierte Antidiskriminierungsberatung des advd dar. Diese Standards wurden auf der Grundlage der konkreten Beratungsarbeit in acht Antidiskriminierungsbüros bundesweit erstellt. Die Mitarbeiterin von basis & woge ist Mitautorin.<sup>49</sup>

*Rechtliche Stellungnahme:* Der Umgang mit der von basis & woge in Auftrag gegebenen rechtlichen Stellungnahme zur Frage, ob die arbeitsmarktpolitischen Instrumente in

---

<sup>49</sup> Eckpunkte des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd): Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung, Berlin, Oktober 2009

Deutschland EU-Recht entsprechen, wurde in mehreren Gesprächen mit Vertretern/innen des BMAS besprochen. Nach einer Diskussion zentraler Thesen der Stellungnahme mit Juristen aus dem Ministerium erfolgte eine Überarbeitung der Langfassung, die Ende 2009 gedruckt wird. Für den Transfer der Ergebnisse im Netzwerk IQ wird Anfang 2010 eine Kurzversion erstellt. Zur Zeit wird ein Bezug zur im Auftrag des BMAS erstellten Analyse der Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund erarbeitet. Die rechtliche Stellungnahme enthält Handlungsempfehlungen sowohl an den Gesetzgeber zu Gesetzesänderungen in den Sozialgesetzbüchern als auch an die Bundesagentur für Arbeit, die regionalen Arbeitsagenturen und die Grundsicherungsstellen bezüglich der Umsetzung geltenden Rechts bzw. die rechtlichen Hinweise, die sich aus den EU-Richtlinien im Sinne des Abbaus und der Prävention von Diskriminierung ableiten lassen. Daraus werden Argumentationslinien zur Unterstützung einer zielgruppenspezifischen Förderung zum Ausgleich bestehender Benachteiligungen erarbeitet.

Ziel des Transferprojekts ist es, aufzuzeigen, dass das geltende europäische Recht unzureichend in die deutsche Gesetzgebung umgesetzt ist und welche gesetzlichen Änderungen zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes von Betroffenen notwendig sind. Darüber hinaus hebt das Projekt darauf ab, das Thema Anti-Diskriminierung in Bezug auf den Arbeitsmarktzugang auch im Netzwerk IQ stärker zu verankern. Auch sind Gespräche mit Vertretern/innen der Arbeitsverwaltung (konkret: der BA, der Regionaldirektion Nord, ARGE-Beiräten u.a.) zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen aus der rechtlichen Stellungnahme geplant. In der rechtlichen Stellungnahme werden darüber hinaus *weitere Gutachten* empfohlen, darunter die Analyse der Dienstanweisungen der BA auf Diskriminierungsanfälligkeit sowie die Untersuchung des Umgangs von Mitarbeitern/innen mit vorhandenen Ermessensspielräumen in Bezug auf die Zielgruppe der Migranten/innen.

Für das Jahr 2010 ist *eine Handreichung* zum Thema Diskriminierungserfahrung in Beratung erkennen und Handlungsperspektiven entwickeln geplant. Zusätzlich zur ursprünglichen Planung wird das Handbuch „Diskriminierung erkennen und handeln!“, dessen 3. Auflage mittlerweile vergriffen ist, überarbeitet und nachgedruckt sowie eine IQ-Broschüre mit den zentralen Handlungsempfehlungen, die aus der rechtlichen Stellungnahme resultieren erstellt. Dadurch ist noch unklar, ob der Umfang der Handreichung aus Kapazitäts- und Finanzierungsgründen konzeptionell reduziert werden muss.

basis & woge greift hier ein in Deutschland noch wenig bearbeitetes und zu wenig beachtetes Thema auf. Der Schwerpunkt der Arbeit besteht darin, auf vorhandene Diskriminierung in Bezug auf den Zugang zum Arbeitsmarkt aufmerksam zu machen, die Bedeutung der Thematik hervorzuheben und die Konsequenzen von Diskriminierung vor Augen zu führen, aber auch darüber aufzuklären, wie sich Diskriminierung ausdrücken kann. Über arbeitsmarktbezogene Gremien hinaus wirkt basis & woge an der strukturellen Verankerung des Themas durch die Mitarbeit am advd, aber auch durch die Initiierung von Fachgesprächen und die konzeptionelle Begleitung der „Arbeitsstelle Vielfalt“ mit, die im August 2009 in der Hamburger Justizbehörde ihre Arbeit aufgenommen hat.

Allgemein herrscht noch ein geringes Bewusstsein darüber, dass Diskriminierung Realität ist) wird und wann eine Aussage oder eine Handlung eine Diskriminierung darstellen. Es muss erst einmal deutlich gemacht werden, dass z.B. das Vorenthalten eines Jobangebots durch einen Vermittler/in gegenüber einer/m Ratsuchenden mit Migrationshintergrund ohne kritisches Hinterfragen aus der Annahme und ggf. auch aus der Erfahrung heraus, dass beim Arbeitgeber Vorbehalte gegenüber Migranten/innen bestehen, eine Weitergabe und Untermauerung von Diskriminierung darstellt. Auch das Vorenthalten einer Qualifizierung aufgrund der ungeprüften Annahme, der/die Migrant/in könne sie nicht bewältigen, hat einen diskriminierenden Aspekt, der in den wenigsten Fällen beabsichtigt und gewollt ist, sondern aufgrund zu geringer Reflexionsspielräume und -erfahrungen mit dem Thema zustande kommt. Es handelt sich hier um ein Querschnittsthema, das auf der Ebene des Netzwerks IQ in allen Handlungsfeldern zu diskutieren und in die jeweiligen Handlungsempfehlungen aufzunehmen ist.

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

Dieses Transferprojekt arbeitet ebenfalls sowohl auf der operativen als auch auf der strukturellen Ebene: Zum einen führt die Projektleiterin des Transferprojekts *Beratungen von Zugewanderten in der Rostocker Region* durch. Zum anderen besteht ein wesentlicher Teil der Aufgaben in der *Netzwerkarbeit*. Durch die Projektleiterin wurden wesentliche Elemente des Netzwerks KUMULUS-PLUS wie die Begleitung der Ratsuchenden durch die verschiedenen Stationen der Arbeitsmarktintegration und die Kommunikationsinstrumente wie der Pendelflyer in Form eines Weiterleitungsbogens in spezifizierter Form in die Rostocker Region transferiert. Darüber hinaus wurden Elemente des Know-how aus den anderen fünf Handlungsfeldern, zu denen das Netzwerk IQ arbeitet, in die Netzwerkstrukturen der Rostocker Region eingespeist: Hierzu gaben Vertreter/innen aus allen Handlungsfeldern - Beratung vertritt die Projektleiterin selbst – auf den gebietskörperschaftsübergreifenden Arbeitstreffen einen Input zu den in den Handlungsfeldern entwickelten Standards und Handlungsempfehlungen. Dieses Know-how floss in das seit Februar 2009 laufende, vom Integrationsfachdienst Migration (IFDM) Mittleres Mecklenburg-Nordvorpommern und den ARGEn initiierte Programm „Integration durch individuelle Qualifizierung – IBQ“ ein, das in den erwähnten Treffen konzipiert wurde. Ursprung dieses Programms war die Unzufriedenheit seitens der ARGEn über die „Maßnahmenkarrieren“ vieler Migranten/ innen, ohne dass eine langfristig angelegte bedarfsorientierte Integration in den ersten Arbeitsmarkt erfolgt war.

Kern des Programms IBQ ist die verbindliche Zusammenarbeit mit den ARGEn sowie den beteiligten Bildungsträgern. Die Durchführung des Programms selbst untergliedert sich in drei Phasen: Zunächst erfolgt eine Erstberatung der Ratsuchenden, die von

Mitarbeitern/innen der beteiligten ARGEn der Region<sup>50</sup> der Beratungsstelle Migra e.V. zugewiesen werden. Dort klärt die Beraterin mit den Ratsuchenden deren Anliegen und erstellt kurze Profile. Die in der Beratung ermittelten Bedarfe sind Grundlage für weitere Integrationsschritte, die in Eingliederungsvereinbarungen münden. Diese wird zuvor mit allen Akteuren kommuniziert.

Die zweite Phase beinhaltet bei Bedarf eine Potenzialanalyse beim Institut für Forschung und Bildung BILSE.<sup>51</sup>

Die dritte Phase umfasst in der Regel die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen, Sprachkursen oder an Unterstützungsangeboten für Gründungswillige, wobei die Ratsuchenden durch Coaching begleitet werden. Nach jeder Phase werden die Schritte reflektiert und angepasst. Die Bestandteile des Programms sind dabei flexibel einsetzbar, das heißt, dass der/die Ratsuchende nur die Module durchläuft, die mit ihm/ihr individuell abgesprochen sind und die für die Arbeitsmarktintegration als erforderlich betrachtet werden. Die Beratungsstelle fungiert innerhalb des Programms als Schaltstelle. Die Beraterin achtet darauf, dass die aus dem Netzwerk IQ transportierten Standards in den Angeboten der am Programm beteiligten Bildungsträger eingehalten werden: Bei neu konzipierten oder zu konzipierenden Angeboten setzt sie sich mit Vertreter/innen der Bildungsträger zusammen und prüft die Umsetzung der Standards und Handlungsempfehlungen. Nur so ist es z. B. möglich, dass die im Netzwerk IQ erarbeiteten Standards und Handlungsempfehlungen in den Handlungsfeldern des Programms IBQ Berücksichtigung finden.

Für die Zusammenarbeit innerhalb des Programms wurden eine gemeinsame Datenbank und E-mail-Adressen eingerichtet. Auf die Datenbank haben die Beratungsstelle, das BILSE-Institut sowie die beteiligten ARGEn Zugriff, wobei die Mitarbeiter/innen der ARGEn die Einträge nicht bearbeiten, wohl aber von ihnen Kenntnis nehmen können. Aus der Sicht der Projektleitung ist das Verfahren für die Ratsuchenden transparent und datenschutzrechtlich abgesichert. Die Einträge in die Datenbank werden mit allen Beteiligten kommuniziert.

Die sehr enge und verbindliche Zusammenarbeit mit den ARGEn und das dadurch gewachsene Vertrauen hat sich durch die langjährige Netzwerkarbeit und das Engagement der beteiligten Akteure, v.a. auch des Ausländerbeauftragten der Hansestadt Rostock entwickelt. Die Bildung von Netzwerkstrukturen zur beruflichen und sozialen Integration von Migrantinnen und Migranten geht auf die Übergriffe auf die Zentrale Aufnahmestelle für AsylbewerberInnen (ZAST), in Rostock Lichtenhagen im Jahre 1992

<sup>50</sup> Dazu gehören die ARGEn der Hansestadt Rostock sowie der Landkreise Güstrow, Bad Doberan und Nordvorpommern.

<sup>51</sup> Diese gliedert sich in ein einwöchiges individuelles Profiling sowie ein dreiwöchiges fachliches Feststellungsverfahren, das wiederum bei Unternehmen stattfindet. Dies wird dafür genutzt, die Bedarfe bei den Unternehmen zu erfassen. Allerdings finden sich nicht für alle Bereiche Betriebe, die für den aus Sicht der Unternehmen kurzen Zeitraum Ratsuchende für eine Analyse der fachlichen Eignung bei sich aufnehmen.

zurück. Von den rassistischen Ausschreitungen betroffene Vietnamesen/innen gründeten den Verein Diên Hồng- Gemeinsam unter einem Dach e.V

Die Zusammenarbeit wird auch auf Geschäftsführerebene bei den genannten ARGEn gewünscht und mitinitiiert. Bei den ARGEn wurde jeweils eine zuständige Person für Migrationsangelegenheiten sowie Fallmanger/innen benannt, die im diesem Bereich innerhalb der ARGE als Multiplikatoren/innen fungieren.

Die Finanzierung des Programms erfolgt aus verschiedenen „Töpfen“: der IFDM hat eine jährliche Landesfinanzierung von ca. 100.000 Euro, hinzu kommen Bundesmittel aus dem Xenos-Programm sowie des Netzwerks KUMULUS-PLUS (aus Mitteln des BMAS), ferner ESF-Landesmittel. Die Finanzierung der Phase III erfolgt über die ARGEn. Seit Beginn des Programms im Februar 2009 nehmen monatlich ca. 100 Ratsuchende die Angebote von IBQ wahr.

Es wird erwogen, das Programm als Bestandteil der Fortschreibung des Landesintegrationskonzepts aufzunehmen.<sup>52</sup> In den drei Integrationsfachdiensten Migration von Mecklenburg-Vorpommern wurde die Übertragung von Elementen des Programms in die anderen beiden Landesteile diskutiert. Darüber hinaus bestehen auch Überlegungen der Übertragung des Programms auf andere Zielgruppen: Bei der Vorstellung des Programms im Beirat der ARGE Rostock wurde vom Leiter der ARGE geäußert, dass das Programm IBQ auch ein Modell für eine Förderung der Zielgruppe der Alleinerziehenden sein könne.

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

Die Aktivitäten dieses Transferprojekts finden weiterhin im Bereich der interkulturellen Trainings sowie der Entwicklung von Qualifizierungsmodellen und im Transfer des Modells der drei miteinander vernetzten Integrationsfachdienste Migration in Mecklenburg-Vorpommern als Schalt- und Fachstelle nach Thüringen statt. Die Mitarbeiter/innen bringen darüber hinaus ihre Expertise und Erfahrungswerte in das von NOBI erstellte Positionspapier „Förderung der beruflichen Integration in ländlichen Regionen und Ostdeutschland“ ein. Hierzu wurde auf dem IQ-weiten Netzwerktreffen Sommer 2009 eine Arbeitsgruppe gebildet, die den Entwurf dieses Positionspapiers fortschreibt und ergänzt. Ziel ist es, sowohl an politische Entscheidungsträger als auch für

<sup>52</sup> Derzeit befinden sich die Arbeitsgruppen des Landesintegrationsbeirats in den Beratungen zur Fortschreibung des Landesintegrationskonzepts. Deren Aufgabe ist es, Ziele und Aufgaben für festgelegte Bereiche bis zum Jahr 2014 zu formulieren. Es wurden Arbeitsgruppen zu folgenden Themen gebildet: 1. vorschulische Bildung und Erziehung, 2. Schule, 3. Übergang Schule-Beruf, Berufliche Ausbildung, 4. Integration ins Erwerbsleben. Bei der Fortschreibung werden die Vertreter der drei IFDM's, Verbände, Träger, die kommunalen Integrationsbeauftragten sowie die genannten AG's des Integrationsbeirats gehört. Mit der Fertigstellung der Fortschreibung wird im Herbst 2010 gerechnet. Quelle: telefonisches Interview mit der Leiterin des Referats Zuwanderung und Integration im Landesministerium für Soziales und Gesundheit, MV, am 8.9.2009

die Bundesagentur für Arbeit Handlungsempfehlungen zur Förderung der beruflichen Integration von Migranten/innen im ländlichen Raum zu formulieren.<sup>53</sup> An der „Hebung“ dieses Themas an die Oberfläche hat das Transferprojekt einen großen Anteil: Aus der eigenen Erfahrung heraus haben die Mitarbeiter/innen in den verschiedenen landes- und IQ-weiten Gremien immer wieder auf die Besonderheiten und erforderlichen Anpassungen bestehender Instrumente für Migranten/innen in strukturschwachen ländlichen Regionen hingewiesen.

Auch in der eigenen Region trägt die Transferstelle zu einem veränderten Bewusstsein über die Bedarfe und die Lebenslage, aber vor allem auch über die Ressourcen der Zielgruppen Migranten/innen bei. Das geschieht zum einen durch die Kommunikation mit den ARGEn auf individueller Basis, aber auch durch eine gezielte *Netzwerkarbeit*: neben der Netzwerkarbeit innerhalb der IFDM's initiierten sie das Regionale Forum „Integration und Vielfalt in der Mecklenburgische Seenplatte“. Im April 2009 fand eine Auftaktveranstaltung<sup>54</sup> mit 120 Akteuren aus der Kommunal- und Landespolitik, aus sämtlichen Kreisverwaltungen der Region, Bürgermeistern und Verwaltungsvorständen statt. Geplant ist, in den jeweiligen Gebietskörperschaften regelmäßig Veranstaltungen zu verschiedenen Themen wie z.B. die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Möglichkeiten der gesellschaftlichen Teilhabe und auch der politischen Betätigung zu organisieren. Hier soll auch mit Blick auf eine immer geringere Bevölkerungszahl darauf hingewiesen werden, dass die Region von Zuwanderung profitiert bzw. ihrer sogar bedarf.

Die Fachtagung „Integration: Demografischer Wandel – Vielfalt gewinnt“ des IFDM Mecklenburgische Seenplatte – Vorpommern im Herbst 2009 knüpft genau an diesem Thema an.<sup>55</sup> Sie ist insofern als Meilenstein zu werten, als sie Entscheidungsträger/innen und Experten/innen auf überregionaler Ebene für sich gewinnen konnte. Sie wurde durch Beiträge politischer Akteure/innen aus der Landesregierung (Staatssekretär, Leiterin des Referat Zuwanderung und Integration, beides Ministerium für Soziales und Gesundheit), der Kommunalpolitik, der Wissenschaft (Institut für Soziologie der Universität Jena, sowie Vertreter des Vereins BioCon Valley (Verein zur Bündelung/Plattform für biotechnologische Forschung/Fragen) und aus dem Transferprojekt access<sup>56</sup> bereichert. Anwesend waren ebenso Vertreter/innen aus den Außenstellen der Agentur Neubrandenburg und Stralsund sowie den regionalen ARGEn der beiden Agenturbezirke und der Wirtschaft (Kammern, Bildungswerk der thüringischen Wirtschaft).

Die sehr intensiv betriebene Netzwerkarbeit führt neben einer veränderten Wahrnehmung der Zielgruppe auch zu einem anderen Bewusstsein über die Notwendigkeit der von der

<sup>53</sup> Zur Abstimmung des Positionspapiers findet am 15.12.2009 in Erfurt ein Treffen der Arbeitsgruppe statt.

<sup>54</sup> Regionales Forum: Integration und Vielfalt in der Mecklenburgische Seenplatte – Misch mit, stärke die Demokratie!“ am 15.4.2009 in Neubrandenburg

<sup>55</sup> 12.11.2009 in Neubrandenburg, in den Räumen des Großunternehmens WEBASTO.

<sup>56</sup> Das Transferprojekt access – Agentur zur Förderung der Bildungs- und Berufszugänge für Flüchtlinge und MigrantInnen in Schleswig-Holstein, ebenfalls aus dem Kompetenzzentrum NOBI.

## Evaluation im Netzwerk IQ – das Handlungsfeld Beratung

---

Transferstelle verfolgten Handlungsansätze: So wurde in Friedland neben Greifswald eine weitere Außenstelle des IFDM's eingerichtet, wo zweimal in der Woche eine Beratung für die Zielgruppe der Migranten/innen stattfindet. Die Initiative ging von der Kommune aus, die hierfür mietfrei Räumlichkeiten zur Verfügung stellt.

Darüber hinaus werden im Transferprojekt aus einer Reflexion über die Bedarfe der Ratsuchenden einerseits, einer Analyse der arbeitsmarktpolitischen Lage in Mecklenburg-Vorpommern andererseits bestehende *Qualifizierungsmaßnahmen* weiterentwickelt und neu konzipiert: Die Qualifizierung zum Kranken- und Altenpflegehelfer „Chance<sup>2</sup>“ wird statt ausschließlich für Migranten/innen jetzt in gemischten Klassen – mit Deutsch-Muttersprachlern/innen und Migranten/innen anderer Herkunftssprachen – durchgeführt. Flankiert wird dieses Angebot durch ein Sprachförderungsangebot. Hiermit reagiert das Transferprojekt zum einen auf den in der Region akuten Fachkräftemangel, zum anderen wird durch die neue Kurszusammensetzung die Sprachkompetenz der Migranten/innen durch die Kommunikation mit Deutsch-Muttersprachlern/innen effektiver gefördert. Gefördert wird die Integration aber auch durch die Möglichkeit, soziale Kontakte zu knüpfen, wie zum Beispiel durch die Bildung von Fahrt- oder Lerngemeinschaften. Durch dieses Konzept können Angebote für Migranten/innen zugänglich gemacht werden, für die aufgrund der geringen Fallzahl in der Region keine eigenen rein zielgruppenspezifischen Angebote zustande kommen würden. Der Abschluss des Kurses ermöglicht die verkürzte Teilnahme an der Ausbildung zum Kranken- und Altenpfleger.

In Mecklenburg-Vorpommern besteht auch in der Tourismus- und Gastronomiebranche eine große Nachfrage nach Fachkräften. Allerdings gilt dies lediglich für die Sommermonate. Hier entwickelt die Transferstelle eine Qualifizierung, die es den Teilnehmenden ermöglicht, in der Hochsaison Praxiserfahrungen zu erwerben und die Wintermonate für eine Qualifizierung im Gastgewerbe zu nutzen. Auch auf den Fachkräftemangel im Erzieher/innenbereich reagiert die Transferstelle mit konzeptionellen Überlegungen: Hier ist die Idee, für Lehrer/innen mit ausländischem Abschluss, die in Mecklenburg-Vorpommern nur eine Teilanerkennung als staatlich anerkannte/r Erzieher/in erhalten, eine Anpassungsqualifizierung von ca. 130 Stunden zu konzipieren, die zur vollen Anerkennung führt. Aufgrund der hohen Anzahl eingewanderter Ärzte arbeiten die Mitarbeiter/innen von genres e.V. auch an einem Sprachkursangebot für Ärztefrauen. Bei dem ortsansässigen Klinikum sowie deren Mitarbeitern und Partnern ist dieses Angebot auf großes Interesse gestoßen und wird zunehmend genutzt.

*Interkulturelle Trainings* werden an der Hochschule (Fachbereiche Soziale Arbeit und Bildung sowie Gesundheit und Pflege) und in den Ausländerbehörden, darüber hinaus auch an einem Klinikum, in dem der Bedarf an zugewanderten Fachkräften sehr hoch ist, durchgeführt. Auch bei den Agenturen gibt es Ansätze der interkulturellen Öffnung durch genres e.V., was sich in der flächendeckenden Benennung von Integrationsbeauftragten in den Außenstellen der Agentur Neubrandenburg zeigt. Diese Integrationsbeauftragten nehmen auch an den interkulturellen Trainings von genres e.V. teil und erhalten regelmäßig Informationsmaterial über die Angebote von genres e.V.

Der Schwerpunkt für 2010 liegt im Transfer des Modells der drei IFDM's nach Thüringen. Die Herausforderung hierbei besteht in den unterschiedlichen Strukturen der beiden Länder, angefangen von den Unterschieden in der Ressortzuständigkeit für den Bereich Integration und Migration und den sich hieraus ergebenden Unterschieden in der Finanzierung. Auf der Ebene der Landesregierung in MV wurde durch die Referatsleitung (Zuwanderung und Integration) die Bereitschaft signalisiert, als Erfahrungsträger aufzutreten und Thüringen bei der Einrichtung ähnlicher Fachstellen konzeptionell zu unterstützen.

## 6 Der Transfer

### 6.1 Der Transfer der Qualitätskriterien im Handlungsfeld Beratung

Der Facharbeitskreis Beratung hat es sich zur Aufgabe gemacht, wesentliche Standards und Handlungsempfehlungen zur beruflichen Beratung von Migranten/innen in die Arbeitsagenturen, Grundsicherungsstellen und Beratungseinrichtungen wie die MBE's hineinzutragen, vor allem aber in politische Forderungen zu gießen. Ein weiterer Transferschritt ist nach dem neuen Arbeitsplan die Implementierung der Standards in der Berater/innenfort- und -ausbildung durch die Entwicklung interkultureller Module. Gelingt es, Vorschläge zu einer eventuellen Gesetzesänderung in Richtung einer Aufnahme der Zielgruppenspezifika zu erarbeiten, könnte hier auch ein Transfer auf der Ebene der gesetzlichen Verankerung in die Wege geleitet werden.

Auf *Projektebene* findet der Transfer der Qualitätsstandards in den jeweiligen regionalen Netzwerken statt wie z.B. in Rostock bei der Umsetzung des Programms IBQ mit der Beratung als Schaltstelle. Durch die Präsentationen der Standards und Handlungsempfehlungen aus den Handlungsfeldern durch Vertreter/innen aus dem Netzwerk IQ auf den regionalen Netzwerktreffen, aber auch durch die Verbreitung der entsprechenden Produkte wird ein sehr weitreichender Transfer von Qualität geleistet, vor allem weil die Projektleitung, die gleichzeitig die Beratung durchführt, bei der Umsetzung des Programms die Einhaltung der vorgestellten Standards überprüft und mit den Bildungs- und Sprachkursträgern abspricht. Der Transfer von Qualitätskriterien geschieht auch in Fachgesprächen durch das Transferprojekt *basis& woge* zu dem sehr speziellen, aber ebenso relevanten Themenfeld der Anti-Diskriminierung. Die Mitarbeiterinnen stehen in konzeptionellen Fragen der neu eingerichteten Antidiskriminierungsstelle „Arbeitsstelle Vielfalt“ in Hamburg in Bezug auf Qualitätskriterien beratend zur Seite und zeigen auch hier immer wieder den Bedarf an einer unabhängigen Beratung auf. Die Weitergabe von Qualitätsstandards fand auch durch die Mitarbeit an der Erstellung der „Standards für qualifizierte Antidiskriminierungsberatung“ des *advd* statt. Auch durch die Jobcenteraktivitäten bei AuB in Berlin findet durch die Sensibilisierung in den Infotagen und bilateralen Gesprächen eine indirekte Übertragung von Qualitätskriterien statt. Dies zeigte sich zum Beispiel im Fall zweier Ratsuchender. Bei ihnen hatte das Jobcenter – entgegen der sonstigen Gewohnheit – bei der Bewilligung von Umschulungsmaßnahmen<sup>57</sup> zugunsten der Ratsuchenden entschieden, was auch als Folge der Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen durch das Transferprojekt gesehen werden kann. Der geplante Transfer des Konzepts der Weiterbildung „Perspektive Gender in der interkulturellen Berufsberatung“ wird ebenfalls die Vermittlung von Qualitätsstandards beinhalten.

<sup>57</sup> In den Interviews wurde angemerkt, dass die ARGE n/Jobcenter gerade bei der Bewilligung von Umschulungen, die einen größeren Zeitraum beanspruchen, gegenüber Migranten/innen noch immer sehr zurückhaltend sind.

## 6.2 Ergebnisse des Transfers

Zu den 2009 *neu* erfolgten bzw. *weiterentwickelten* Transferschritten gehören:

- die Erweiterung und ansatzweise Verstetigung des Infotags Migration bei den Jobcentern Berlins: Als Kooperationspartner sind die Jobcenter Reinickendorf und Neukölln neu hinzugekommen. Das Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg plant, aus dem Infotag eine regelmäßige Veranstaltung zu machen, und das Jobcenter Neukölln hat auf Geschäftsführeerebene eine Wiederholung des Infotags im Jahr 2010 angekündigt. Transferebene 2<sup>58</sup>
- Verankerung der Netzwerkkonzeption von KUMULUS-PLUS sowie der Qualitätsstandards aller Handlungsfelder im Programm IBQ in der Region Mittleres Mecklenburg-Nordvorpommern: Transferebene 2
- Übertragung des Programms IBQ in die Region westliches Mecklenburg: Transferebene 2
- Etablierung des Netzwerks „Regionales Forum „Integration und Vielfalt in der Mecklenburgische Seenplatte“ durch die Transferstelle bei genres e.V. in der genannten Region, in das Akteure aus der Politik und Verwaltung sowie der Wirtschaft eingebunden werden. Transferebene 2
- Einrichtung einer Beratungsstelle in Friedland/MV (als weitere Außenstelle des Integrationsfachdienst Migration Mecklenburgische Seenplatte-Vorpommern). Transferebene 1.2
- Initiierung der Benennung von zuständigen Personen für Migrationsangelegenheiten in der Agentur für Arbeit Neubrandenburg und deren Außenstellen durch genres e.V.
- Konzeptionelle Beratung durch basis & woge bei der am 1.8.2009 eingerichteten Anti-Diskriminierungsstelle („Arbeitsstelle Vielfalt“) in Hamburg: Transferebene 1.2
- Schulungen von Vertreter/innen aus Migrantenorganisationen, Beratungseinrichtungen, von ARGE-Mitarbeiter/innen und Deutsch-Lehrkräften durch basis & woge, wodurch zum einen eine Sensibilisierung für das Thema Diskriminierung stattfindet, aber gleichzeitig auch ein Wissenstransfer durch die Weitergabe an Interventionsmöglichkeiten. Transferebene 1.2

<sup>58</sup> 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

- Dokumentation und Einspeisung von Diskriminierungsfällen in Bezug auf den Arbeitsmarkt in den Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd). Transferebene 1.2
- Mitarbeit an den durch den advd erstellten Standards für qualifizierte Antidiskriminierungsberatung“.
- Aufnahme des Querschnittsthemas Anti-Diskriminierung in das Positionspapier des Netzwerks IQ.<sup>59</sup> Die Offenlegung der Realität von Diskriminierung wurde im Kriterienkatalog der Erfolgsbedingungen für eine arbeitsmarktpolitische Integration genannt und erläutert. Transferebene 1.1
- Aufbereitung der Ergebnisse aus der rechtlichen Stellungnahme sowohl für das Netzwerk IQ als auch als Grundlage für die Initiierung von entsprechenden Gesetzesentwurfsvorlagen (über das BMAS) als auch für Gespräche mit der BA/Regionaldirektion Nord über Umsetzungsmöglichkeiten der in der Stellungnahme genannten Handlungsempfehlungen: Transferebene 1.1 +Herstellung konzeptioneller Grundlagen für einen Transfer der Ebene 3

Zu den *Transfervorhaben* zählen:

- Aufbereitung der Ergebnisse der rechtlichen Stellungnahme zur Frage, inwieweit die arbeitsmarktpolitischen Instrumente in Deutschland EU-Richtlinien zur Antidiskriminierung entsprechen und welche gesetzlichen Änderungen zur Verbesserung des Diskriminierungsschutzes von Betroffenen notwendig sind, für das Netzwerk IQ. Transferebene 1.
- Gespräche mit Vertretern/innen der Arbeitsverwaltung (konkret: der BA, der Regionaldirektion Nord, ARGE-Beiräten u.a.) zur Umsetzung der Handlungsempfehlungen aus der rechtlichen Stellungnahme.
- Initiierung der Umsetzung der Handlungsempfehlungen aus dem Positionspapier „Förderung der beruflichen Integration in ländlichen Regionen und Ostdeutschland“ in der Politik/Arbeitsverwaltung: Transferebene 3
- Dokumentation der Ergebnisse aus der einjährigen Weiterbildung zum Thema „Perspektive Gender in der interkulturellen Berufsberatung“ und Transfer des Weiterbildungskonzepts an andere Einrichtungen, Einspeisung der Erkenntnisse in die Qualitätsstandards des FAK Beratung: Transferebene 1.2 und 1.1
- Dokumentation der Kooperation und Interkulturellen Öffnung der Jobcenter in Berlin und Einspeisung dieses Kooperationsmodells in die Handlungsempfehlungen des FAK'es Beratung: Transferebene 1.1

<sup>59</sup> Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V./Koordinierungsprojekt Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“ (Hg), 2009: Pakt für Integration und Arbeitsmarkt – Positionspapier für eine migrationssensible Arbeitsmarktpolitik. Düsseldorf.

- Übertragung des Modells der „Jobassistenz“ beim Jobcenter Friedrichshain-Kreuzberg in das Jobcenter Neukölln: Transferebene 2
- Übertragung des Modells der drei Integrationsfachdienste Migration von Mecklenburg-Vorpommern nach Thüringen: Transferebene 2

### 6.3 Erfolgsfaktoren des Transfers

Die Transfervorhaben sowie die erfolgreich transferierten Ansätze im Netzwerk sind vielfältig. Allerdings bestimmt nicht allein die Qualität der Ansätze, ob eine Übertragung in andere Zusammenhänge oder in die Regelpraxis gelingt. Dazu trägt eine ganze Reihe von begünstigenden Faktoren bei, die hier aufgeführt werden. In den meisten Fällen wirkten mehrere Faktoren gleichzeitig.

- Personen, die die Vorhaben unterstützen, sitzen in Schlüsselpositionen: Immer wieder zeigte sich in der Praxis, dass die Zusammenarbeit mit arbeitsmarktpolitischen Akteuren nur oder erst dann möglich wurde, nachdem leitende Positionen mit Personen besetzt wurden, die eine verbesserte und nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen als erklärtes Ziel definierten. Mit Entscheidungsträgern ohne ein greifbares thematisches Engagement ist es dagegen außerordentlich schwierig, eine über Einzelanlässe hinausgehende grundlagenorientierte Kooperation herzustellen oder sie gar auf strukturelle Veränderungen in ihren Institutionen im Sinn einer Verankerung migrantenspezifischer Regeln, Routinen und Angebote und von entsprechenden Qualitätsstandards für die Arbeit in der eigenen Institution hin zu orientieren.

Auf diesen Faktor haben die Aktiven aus dem Netzwerk IQ keinen Einfluss – er stellt sich für sie als nicht beeinflussbarer „Zufall“ dar. Wo die personelle Konstellation sich nicht so günstig darstellt, bleibt es die Aufgabe im Sinne mühseliger Kärnerarbeit, mit immer neuen Vorschlägen und auf immer neuen – auch personellen – Umwegen dennoch auf „Organisationswandel“ hin zu wirken. Solchen Bemühungen sind allerdings enge Grenzen gesetzt. Organisationswandel kann nur von innen – und auch nur unter Einbeziehung der Leitungsebene erfolgreich in Gang und umgesetzt werden.

- Lange Anlaufzeit für eine Untermauerung der Notwendigkeit von Ansätzen gegenüber der Arbeitsverwaltung und der Politik: Gerade in Regionen mit einem sehr geringen Anteil von Migranten/innen an der Gesamtbevölkerung wie im östlichen Mecklenburg Vorpommern bedurfte es einer entsprechenden Anlaufzeit, in der überhaupt das Bewusstsein für die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Zielgruppe „Migranten/innen“ geschaffen und verdeutlicht werden musste, wer damit konkret gemeint ist und dass auch sie als Kunden/innen bei der Arbeitsverwaltung vertreten sind und besondere Bedarfe aufweisen. Auch die Etablierung der IFDM's hat eine längere Entstehungsgeschichte, beginnend mit

einem Landtagsbeschluss 2002 zur besseren Integration von Migranten/innen. Dem ging ebenfalls eine intensive Aufklärungsarbeit voraus.

- Unterstützung durch politische Entscheidungsträger: Ein Beispiel hierfür ist die nachhaltige Landesfinanzierung der IFDM's und die Einrichtung des Referats für Zuwanderung und Integration, deren Leiterin sich intensiv an der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Integrationskonzeption und Umsetzung beteiligt und die weitere Finanzierung der Integrationsfachdienste Migration befürwortet. Auch im Landtag wird dieses Konzept durch alle Fraktionen bis auf die NPD unterstützt und getragen. – Der Kontakt von basis & woge zu politischen Entscheidungsträgern führte dazu, dass sie in beratender Funktion bei der Ausgestaltung der „Arbeitsstelle Vielfalt in Hamburg einbezogen werden.
- Nachhaltige Finanzierung und Verankerung von gelungenen Modellen in Integrationskonzeptionen/Programmen: das Modell der Integrationsfachdienste Migration wird vom Land MV finanziert und ist Bestandteil des Integrationskonzeptes des Landes. Dies eröffnet weitreichendere Möglichkeiten einer nachhaltigeren Ausgestaltung von Integrationsansätzen als befristet finanzierte Projekte das leisten können.
- Mitwirkung von Kommunen: Die erfolgreiche Vernetzung in der Rostocker Region beruht auf einer tatkräftigen Mitwirkung der Kommune Auch die Einrichtung einer weiteren Beratungsstelle des IFDMs Mecklenburgische Seenplatte-Vorpommern in Friedland/MV kam durch die Intervention der Friedländer Kommune zustande. In beiden Fällen beruht die Mitwirkung der Kommune auf dem Engagement von Schlüsselpersonen, die allerdings bei Entscheidungsträgern an der politischen bzw. Verwaltungsspitze auf eine Aufgeschlossenheit für das Thema Migration/Integration stoßen müssen und bauen können.
- Bestehende Netzwerkstrukturen mit „Schlüssel“Personen: Die Einbindung von politischen Entscheidungsträgern (bis auf die Ebene von Staatssekretärin und Senatorin) und Geschäftsführern/ Migrationsbeauftragten in den Jobcentern bzw. bei den Arbeitsagenturen in die Netzwerkarbeit führte in Berlin zu Ansätzen einer interkulturellen Öffnung in den Jobcentern und zur Weiterführung des gesamten Netzwerks KUMULUS-PLUS über die EQUAL II-Phase hinaus (Kofinanzierung über Landes-ESF). Auch der geplante Transfer des Modells der IFDM's nach Thüringen wird durch die Bereitschaft der Referatsleiterin für Zuwanderung und Integration im Ministerium für Soziales und Gesundheit begünstigt, in Thüringen die Etablierung eines ähnlichen Modells Beraterisch zu unterstützen,.
- „Gelegenheitsfenster“ eröffnen Möglichkeiten einer schnelleren Umsetzung themenverwandter Konzepte: Ein Beispiel ist das große politische Interesse der Politik an der vom Transferprojekt Global Competences erstellten Studie „brain waste“, , bis hin zur erklärten Zielformulierung in der Koalitionsvereinbarung der neuen Bundesregierung, ein Anerkennungsgesetz und für seine Umsetzung eine Infrastruktur mit Erstanlaufstellen zu schaffen.

- Wirtschaftliche Faktoren wie der nicht zuletzt demografisch verursachte Fachkräftemangel in verschiedenen Bereichen wie z.B. dem Gesundheits- und Pflegebereich, dem Erzieher/innenbereich, und bei technisch-naturwissenschaftlichen Fachkräften (Ingenieurmangel) lenken den Blick auch von Kammern, Verbänden und Unternehmen auf neu Zugewanderte und auf die Potenziale bereits länger eingewanderter Fachkräfte, die bisher ihre beruflichen Qualifikationen nicht am Arbeitsmarkt verwerten konnten. So entsteht ein Eigeninteresse wirtschaftlicher Akteure/innen, entsprechende Rahmenbedingungen für die qualifikationsadäquate Erwerbstätigkeit von Migranten/innen in Deutschland zu schaffen.
- Verbindung zur Wirtschaft durch Einbeziehung von Institutionen der Wirtschaft als Träger oder Partner in die Netzwerkstrukturen: Die Ansiedlung des Kompetenzzentrums NOBI bei der Handwerkskammer Hamburg wirkt sich günstig auf die interkulturelle Öffnung der Kammern aus. Das zeigt sich zum Beispiel in einer geplanten Fortbildung von basis & woge mit Mitarbeiter/innen aus der HWK.
- Bereits vorhandene etablierte Netzwerkstrukturen der arbeitsmarktrelevanten Akteure: Die in der Rostocker Region bereits in langjähriger Zusammenarbeit gebildeten Netzwerke ermöglichten die Umsetzung des Programms IBQ auf der Basis einer engen und verbindlichen Zusammenarbeit mit der Arbeitsverwaltung. Auch in Augsburg bestehen seit einigen Jahren Kooperationsstrukturen mit den arbeitsmarktrelevanten Akteuren in Form eines Runden Tisches. Dies ermöglichte die Einbindung der ARGE-Mitarbeiter/innen in weiteren Projekten wie beim Projekt IMPACT.
- Ausreichende Ressourcen für eine öffentlichkeitswirksame Dokumentation und Verbreitung der eigenen Ansätze.
- Ansprechpartner/in für die Zielgruppen Migranten/innen in den Institutionen, mit denen eine Zusammenarbeit anvisiert ist: Die Benennung von zuständigen Personen für Migrationsangelegenheiten nebst benannten Multiplikatoren/innen begünstigte die Entwicklung von Kooperationsstrukturen in der Rostocker Region mit den ARGEn in Rostock und den Landkreisen Bad Doberan, Güstrow und Nordvorpommern sowie in Berlin.
- Handlungsdruck bei Partnern aufgrund von deren eigenen Erfahrungen in der Praxis: Der Bedarf an konzeptioneller Unterstützung zeigt sich z.B. als Interesse an der Fortbildung und dem Handbuch von basis & woge gerade dort besonders stark, wo Fachkräfte in der operativen Arbeit direkt mit den Auswirkungen von Diskriminierung und den Schwierigkeiten im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen und somit dem eigenen Fortbildungsbedarf konfrontiert werden.

## 6.4 Hindernisse des Transfers

Die für einen Transfer hinderlichen Faktoren und Rahmenbedingungen werden hier genannt:

- unterschiedliche Voraussetzungen bei den Kooperationsstrukturen: In den Diskussionen um die Übertragbarkeit von IBQ in das östliche MV wird z.B. immer wieder die Schwierigkeit thematisiert, dass hier die Kooperationsstrukturen mit den ARGEen nicht so stark ausgebildet sind wie in der Rostocker Region und es hier einer vertieften Aufklärungsarbeit bedarf, bevor eine verbindliche Zusammenarbeit konzeptionell in ein ähnliches Programm gegossen werden kann.
- unterschiedliche Rahmenbedingungen in den einzelnen Bundesländern: Solche Unterschiede erschweren z.B. die Übertragung des Modells der IFDM's von Mecklenburg-Vorpommern nach Thüringen. Das Thema Integration ist in unterschiedlichen Ressorts angesiedelt und erfährt infolgedessen eine unterschiedliche Gewichtung innerhalb der gesamten Landespolitik. Dies wirkt sich auch auf die Finanzierungsmöglichkeiten aus.
- Hohe Fallzahl-Vorgaben für die Beratung und Vermittlung auch in Zielgruppenprogrammen, die der Einhaltung von Qualitätsstandards der Beratung entgegen stehen: Im Programm IBQ bestehen z.B. Anforderungen in Bezug auf Fallzahlen, die bei der Kompetenzfeststellung erreicht werden müssen. Dies widerspricht dem Grundsatz, dass die Kompetenzfeststellung nur dann eingesetzt werden sollte, wenn aus beraterischer Sicht eine Notwendigkeit einer *vertieften* Analyse von Kompetenzen und Fähigkeiten besteht.
- Ungünstige Rahmenbedingungen in den Arbeitsagenturen und bei den Grundsicherungsträgern: Die Leistung der Vermittler/innen/persönlichen Ansprechpartner/innen bzw. Fallmanager/innen wird an ihren Vermittlungszahlen (in Arbeit oder in Maßnahmen) gemessen. Beraterische Leistung sowie die Weiterleitung in Beratung ist hingegen nicht als eigene Leistung dokumentierbar. Die Fachkräfte mit Kunden/innen-Kontakt stehen infolgedessen unter einem entsprechend hohem Druck, zumal die tatsächliche Betreuungszahl in manchen Regionen wesentlich höher ausfällt als im Betreuungsschlüssel<sup>60</sup> vorgesehen. Dazu kommt ein hoher Aufwand an Dokumentation, so dass der beraterische Anteil in der verbleibenden Zeit noch geringer ausfällt. Da gerade bei Migrantinnen/innen mehr Zeit in der Beratung erforderlich ist, wirkt sich der hohe zeitliche und Leistungsdruck bei ihnen besonders ungünstig aus.<sup>61</sup> Dazu kommt, dass in den gesetzlichen Grundlagen und den Konzeptionen keine Zielgruppenspezifika vorgegeben sind, d.h. eine Nichtberücksichtigung der Bedarfe

<sup>60</sup> In manchen Regionen übersteigt das tatsächliche Betreuungsverhältnis den vorgesehenen Betreuungsschlüssel um das Dreifache.

<sup>61</sup> Es wird von einer Viertelstunde real verbleibender Gesprächszeit pro Person ausgegangen.

der Zielgruppen sich – je nach Orientierung der Geschäftsführung – nicht im notwendigen Maße oder gar nicht auf die Bewertung der Arbeit auswirkt.

- fehlende Berücksichtigung der Besonderheiten von Regionen (Beispiel: ländliche Regionen) in Programmrichtlinien: Im östlichen MV wird immer wieder deutlich, dass die vorgesehenen arbeitsmarktpolitischen Instrumente nur bedingt anwendbar sind. Der Anteil der Migranten/innen ist relativ gering und die räumliche „Streuung“ des dünn besiedelten Landes hoch. So kommen Kurse aufgrund der Vorgaben einer Mindestanzahl für Kurse nicht zustande oder Migranten/innen können aufgrund der nicht berücksichtigten erhöhten Fahrtkosten in die nächstgrößere Stadt, wo ein Kurs zustande käme, nicht teilnehmen. Instrumente, die gerade hier wichtig sind (wie eine gut ausgebaute mobile Beratung) bedürfen einer zusätzlichen finanziellen Ausstattung (es besteht ein höherer zeitlicher Aufwand und höhere Kosten), was in Programmfinanzierungen und arbeitsmarktpolitischen Instrumenten nicht immer mitgedacht ist.
- Geringe Fallzahl der Migranten/innen: bei einem hohen Migranten/innenanteil stoßen die Akteure/innen aus den migrationsbezogenen Projekten und Netzwerken in der alltäglichen Arbeit auf den Bedarf der interkulturellen Öffnung. Bewegt sich der Migrantenanteil in ARGen aber nur um die 1-2% wie im östlichen Mecklenburg-Vorpommern, dauert der Öffnungsprozess für die Bedarfe dieser Zielgruppen wesentlich länger. Die Notwendigkeit muss von außen immer wieder angesprochen und die Folgen einer Ignorierung der Zielgruppe aufgezeigt werden (in Mecklenburg-Vorpommern ist das eine weitere Zunahme des ohnehin schon deutlich ausgeprägten Fachkräftemangels).
- Fehlende interkulturelle Öffnung, fehlende Ansprechpartner für Migrationsan-  
gelegenheiten: Ohne solche institutionell-strukturellen Voraussetzungen bedarf es eines wesentlich höheren Aufwandes allein für die Aufklärung über die Lage von Migranten/innen und die sich daraus ergebenden Bedarfe. Ohne Migrationsbeauftragten fehlen außerdem, auch wenn der Bedarf erkannt ist, die Ressourcen, um die entsprechenden Umsetzungsschritte in die Wege zu leiten. Dies ist sichtbar im östlichen Mecklenburg-Vorpommern, wo ein intensives Arbeitsvolumen alleine dafür aufgebracht werden muss, die Arbeitsagenturen und ARGen von der Notwendigkeit migrantenspezifischer Angebote und Ansätze zu überzeugen. Erschwert wird die Arbeit noch zusätzlich durch eine fremdenfeindliche Haltung, die in der Region auch in Institutionen zu finden ist.
- Fehlende Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung im Vorfeld und fehlendes Bewusstsein bei arbeitsmarktrelevanten Akteuren für eine eventuelle Diskriminierungsanfälligkeit im eigenen Handeln: Hier ist die Gratwanderung zu leisten, über Diskriminierung aufzuklären, ohne dass dies auf Gegenwehr stößt und als konkreter Vorwurf gewertet wird. Hier ist zweierlei zu leisten: die Öffnung für das Thema selbst und die Herstellung einer Bereitschaft, sich mit Diskriminierung in der eigenen Institution oder Einrichtung auseinanderzusetzen.

- Finanzierung aus unterschiedlichen Töpfen: dies geht meistens einher mit einer unterschiedlichen Laufzeit der Finanzierung von Projekten und einzelnen Arbeitssträngen darin, was eine dauerhafte Verknüpfung mehrerer Handlungsansätze erschwert. Ein Finanzierungsmodell auf andere Bundesländer mit anderen Ressorts und Zuständigkeiten zu übertragen, ist kaum möglich.
- Kurzfristige Projektfinanzierung: steht einer Nachhaltigkeit und einer strukturellen Verankerung von gelungenen Konzepten der Arbeitsmarktintegration entgegen, abgesehen davon, dass hier in den meisten Fällen die konzeptionelle Dokumentation und Verbreitung mangels zeitlicher Ressourcen auf der Strecke bleibt.
- Fehlende Verankerung des Transfers in der operativ-praktischen (personenbezogenen) Arbeit im Konzept des Netzwerks IQ, dadurch eine fehlende finanzielle Absicherung der Erfahrungsbasis für eine Transferarbeit. Dies wird besonders deutlich bei der Arbeit von basis & woge: die Transferleistung wird erst durch die operative Arbeit ermöglicht. Da der Bund ausschließlich den Transfer finanziert, steht die operative Arbeit, die den Transfer speist, auf unsicheren Füßen. Die jährliche Beantragung von Stiftungsgeldern bedeutet auch einen zeitlichen Aufwand, der sonst in Transferaktivitäten gesteckt werden könnte.
- Fehlende zeitliche/personelle Ressourcen für eine konzeptionelle Dokumentation und Verbreitung der eigenen Ansätze: ein Problem, aufgrund dessen nur einige der zahlreichen „Schätze“ im Netzwerk überhaupt transferiert werden können.
- Defizitorientierung gegenüber der Zielgruppe Migranten/innen bei den Arbeitsagenturen und Grundsicherungsstellen: Solche noch weit verbreiteten Grundhaltungen führen trotz der intensiv betriebenen interkulturellen Öffnung und Vernetzungsarbeit immer wieder zu Entscheidungen, die eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration eher behindern. Dies betrifft vor allem längerfristig angelegte Umschulungen, die selten bis gar nicht bewilligt werden.

## 6.5 Die Öffentlichkeitsarbeit im Hinblick auf Transfer

Für den Transfer wirkungsvoller Ansätze spielt die Öffentlichkeitsarbeit eine tragende Rolle. Dem Transfer muss die Dokumentation der eigenen Arbeit sowie ihrer Übertragbarkeit vorausgehen. In den einzelnen Transferprojekten sind aber in den meisten Fällen weder die zeitlichen noch personellen Ressourcen gegeben, die vielfältigen Handlungsansätze und -strategien öffentlichkeitswirksam zu dokumentieren. Überwiegend geschieht dies auf Präsentationen mit strategisch wichtigen Partnern aus den Arbeitsagenturen, Grundsicherungsstellen, weiteren Verwaltungsstellen und der Politik, und auf Veranstaltungen, in denen verschiedene Akteursgruppen zusammentreffen. Die eigene Arbeit ist zwar auch auf den jeweiligen Internetseiten der Transferprojekte und Kompetenzzentren dargestellt, jedoch bedarf es einer weitergehenden Informationspolitik, um strategisch wichtige Partner für eine Zusammenarbeit und Verstetigung der eigenen Ansätze zu gewinnen.

Einen Ansatz zur Verbreitung gelungener Ansätze stellen die Impuls-Mappen zu unterschiedlichen Themenfeldern in den Handlungsfeldern dar, deren journalistische Aufbereitung und Drucklegung durch das Koordinierungsprojekt KP IQ finanziert wurde. Zum Handlungsfeld Beratung erschienen bislang Impulsmappen zu den Themen Netzwerkstrukturen und – in Kooperation mit der Leitung des Facharbeitskreises Qualifizierung bzw. des Kompetenzzentrum integra.net – Beratungs- und Qualifizierungsansätze im sozialen Nahraum. Bei den Impulsmappen werden nicht nur die Ansätze dargestellt, sondern auch Voraussetzungen genannt, die für die Umsetzung solcher Ansätze durch weitere Akteure zu berücksichtigen sind. Die Impulsmappe „Netzwerkstrukturen“ ist auf der Homepage des Kompetenzzentrums KUMULUS-PLUS einsehbar.

Das Thema der Dokumentation und Verbreitung von Handlungsansätzen war auch zentrales Thema auf dem von **anakonde** moderierten Reflexionsworkshop beim Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS: ein Teil des Workshops bestand in der Reflexion der eigenen Projektarbeit und in Antworten auf die Fragen nach transferfähigen Ansätzen und den für einen Transfer und eine öffentlichkeitswirksame Dokumentation der Ansätze notwendigen Ressourcen. Die Reflexionsarbeit wurde dadurch unterstützt, dass diese Fragestellungen in Tandems bearbeitet wurden und das jeweilige Gegenüber die Aufgabe hatte, kritisch die bereits erfüllten Arbeitsschritte sowie die geplanten zu hinterfragen und damit auf ggf. noch zu bearbeitende Lücken aufmerksam zu machen.<sup>62</sup> Nach der Dokumentation durch **anakonde** ist eine Auswertung im Kompetenzzentrum auch mit Blick auf die Konsequenzen, die aus den Workshopergebnissen und Erkenntnissen gezogen werden, vorgesehen.

<sup>62</sup> Konkret wurde nach dem Alleinstellungsmerkmal und dem perspektivischen Beitrag zur Arbeitsmarktintegration der Transferprojekte sowie nach transferfähigen Ansätzen und einer öffentlichkeitswirksamen Dokumentation und den dafür erforderlichen Ressourcen (auch aus dem Kompetenzzentrum oder dem Netzwerk IQ) gefragt.

## 7 Empfehlungen aus Sicht der Evaluation

### 7.1 Empfehlungen an den Facharbeitskreis und seine Arbeitsgruppen:

- Im Netzwerk IQ werden vielfältige Beratungskonzepte verfolgt. Dazu gehören verschiedene Ansätze mobiler Beratung, die Gruppenberatung, aber auch die Sprachberatung. Empfehlung: Auch die konzeptionellen Arbeitsgrundlagen für solche Beratungsansätze jenseits der beruflichen Einzelberatung sollten (in Abstimmung mit dem Facharbeitskreis berufsbezogenes Deutsch) ausformuliert werden. Die Notwendigkeit eines Strangs von *unabhängiger* „Sprachberatung“ (in Analogie zur Anerkennungsberatung) ergibt sich z.B. daraus, dass die Beratung zu Sprachkursangeboten bei Sprachkursträgern notgedrungen auf das eigene Angebot ausgerichtet ist; dabei ist nicht gewährleistet, dass den Mitarbeiter/innen eines Trägers die bestehenden Angebote alle bekannt sind. Die mobile Beratung bedarf z.B. einer anderen Ausstattung, auch finanziell, als die Beratung an einem bestimmten Standort. Dies gilt v.a. für die mobile Beratung in strukturschwachen Flächenländern und sollte in die Handlungsempfehlungen mit aufgenommen werden.
- Empfehlung: In den Qualitätsstandards und in den Handlungsempfehlungen sollte das Thema „Beratungssettings“ behandelt werden. Ein Setting mit entsprechenden Räumlichkeiten z.B. für Begleitpersonen mit einladender Atmosphäre und als Treffpunkt zum Austausch von Ratsuchenden untereinander trägt zur Niedrigschwelligkeit von Beratungsangeboten bei. Hierzu bedarf es Investitionen in die räumliche Ausgestaltung. In dem in München exemplarisch am Beispiel eines integra.net-Teilprojekts aus der EQUAL-Programmphase, inzwischen im Programm „Mehrgenerationenhäuser“ gefördert, durchgeführten „Interkulturellen Qualitätsmanagement“ sind die notwendigen Überlegungen für eine solche zielgruppen- und kundenfreundliche Ausgestaltung der Projekt-Settings detailreich und transferfähig ausgearbeitet.
- Als kritischer Punkt bei Beratungs- und Vermittlungsgesprächen in den Arbeitsagenturen und bei den Grundsicherungsstellen erweisen sich immer wieder die Praktiken der Sprachstandseinschätzung und die psychologischen Eignungstests. Empfehlung: Hier sind entsprechende Handlungsvorschläge und -konzepte auszuarbeiten, wobei in Bezug auf Methoden der Sprachstandseinschätzung/-feststellung die Abstimmung mit dem FAK berufsbezogenes Deutsch, in Bezug auf Kompetenzfeststellung mit dem FAK Kompetenzfeststellung notwendig ist.
- Durch das 4-PhasenModell der BA zur Integrationsarbeit werden die Entscheidungsspielräume der Vermittler/ innen in Bezug auf Förderangebote für die Ratsuchenden erweitert: Empfehlung: Hier sollten Angebote in Bezug auf

erforderliche Schulungen formuliert werden, die einen zielgruppenspezifisch angemessenen Umgang mit Förderleistungen für Migranten/innen gewährleisten.

- Impulsmappen: Es wird empfohlen, bestehende Impulsmappen bei einer Überarbeitung mit weiteren positiven Beispielen zu ergänzen: In die Impulsmappe „Netzwerkstrukturen“ gehören demnach noch die Jobcenteraktivitäten in Berlin, die enge Zusammenarbeit des Lünener Transferprojekts mit den ARGE n sowie die Netzwerkarbeit der Transferstelle genres e.V.. Auch eine ausführlichere Beschreibung des Netzwerkcoachings als wichtiges Begleitinstrument funktionierender Netzwerke sollte noch aufgenommen werden.
- Bestimmte strukturelle Veränderungen sind nur durch die Intervention politischer Entscheidungsträger möglich, wie zum Beispiel Gesetzesänderungen. Es wird empfohlen, sich bei den Handlungsempfehlungen nicht nur auf die Bundesagentur für Arbeit, die regionalen Arbeitsagenturen und die Grundsicherungsstellen zu konzentrieren, die in den Diskussionen des FAK'es auch zu Recht einen großen Raum einnehmen. Aber ein Kernziel des FAK'es bis 2010 sollte es sein, politische Gestaltungsforderungen zu formulieren. Sie wären vor dem Hintergrund zu sehen, dass internationale Organisationen wie die EU, die OECD und die Weltbank der Beratung rund um Bildung, Beruf und Beschäftigung große Bedeutung zumessen und große Defizite in den nationalen Strukturen der arbeitsmarktorientierten Beratungssysteme – in Bezug auf ihre Leistungsfähigkeit und Zugänglichkeit für alle Bevölkerungsgruppen und alle Altersgruppen feststellen. Bisher haben diese Impulse der internationalen politischen Fachdiskussion in Deutschland nur geringen Widerhall gefunden.
- Die Aktivitäten des FAK'es richten sich zwar vorrangig an die BA und die Politik. Allerdings ist es ebenso von Bedeutung, in den Qualitätsstandards auch den Arbeitsstrang arbeitsmarktbezogener Beratung in den Migrationsberatungsstellen für erwachsene Zuwanderer/innen in den Blick zu nehmen. Auch sie sollten mit den Qualitätsstandards für berufliche Beratung vertraut sein und die Expertenforen, die sich hiermit fachlich auseinandersetzen, sowie die Beratungsstellen mit dem Schwerpunkt beruflicher Beratung für Menschen mit Migrationshintergrund vor Ort bzw. in ihren Regionen kennen.
- Empfehlung: Bei der Diskussion über die Weiterentwicklung bzw. Profilierung des Facharbeitskreises als landes- und bundesweite Fachstelle für Konzepte (und Strategien ihrer Umsetzung) der migrantenspezifischen Beratung rund um Bildung, Beruf und Beschäftigung sollte auf positive Beispiele aus dem Netzwerk IQ zurückgegriffen werden – wie z.B. auf die landesfinanzierten IFDM's, in der die Beratung als Dreh- und Angelpunkt fungiert.
- Zur Berücksichtigung der Besonderheiten in den Rahmenbedingungen von migrationsspezifischen Beratungsleistungen und Förderangeboten für Migranten/innen in ländlichen Regionen sollte in die ausformulierten Positionen des FAK das

Positionspapier „Förderung der beruflichen Integration in ländlichen Regionen und Ostdeutschland“ der entsprechenden Arbeitsgruppe mit einbezogen werden.

- Im Kompetenzzentrum KUMULUS-PLUS wurde mit den Beratern/innen eine Weiterbildung zum Genderaspekt im interkulturellen Kontext durchgeführt. Empfehlung: Die daraus gewonnenen Erkenntnisse sollten in die Qualitätsstandards, aber auch in Fortbildungsmodule für interkulturelle Beratung einfließen. Genderaspekte erfahren im interkulturellen Kontext noch einmal eine Veränderung, so dass die Genderthematik einen integralen Bestandteil interkultureller Konzepte bilden sollte. Hier ist es wichtig zu betonen, dass Gender nicht gleichzusetzen ist mit frauenspezifischen Themen. Gender betrifft Vorannahmen und das Rollenverständnis sowohl von Frauen als auch von Männern.
- Nicht nur die Ergebnisse des Gender-Workshops sind, sondern auch das Format dieser Weiterbildung ist unmittelbar transferfähig. Berater/innen nicht nur im Netzwerk IQ bundesweit könnten (und sollten) von der Durchführung von Workshop-Reihen nach diesem Muster profitieren.
- Schulungsmodule zur interkulturellen Berufsberatung sollten auch Reflexionslinien und -übungen beinhalten, die auf die Auseinandersetzung der Beratenden mit der eigenen Haltung, den eigenen Vorannahmen oder auch Vorurteilen gegenüber (einzelnen) Zielgruppen der Migranten/innen hinzielen. Dies beinhaltet auch die Einschätzung von Berater/innen und Vermittler/innen dazu, was sie in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen für möglich halten. Stehen sie einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration von Migranten als qualifizierte Fachkräfte skeptisch gegenüber, wird sich das in einer fehlenden Bereitschaft, Zeit und Geld in Qualifizierungsmaßnahmen für Ratsuchende zu investieren oder sich ergänzende Informationen bei Fachstellen einzuholen, niederschlagen.
- Bei der Methodenentwicklung sollten auch neue Medien genutzt werden: vorstellbar ist z.B. die Entwicklung einer „Lern-DVD“ in Anlehnung an die Rollenspiele aus der Genderweiterbildung. Durch die filmische Darstellung von „klassischen“ kritischen Beratungssituationen könnten Knackpunkte in der Beratung anschaulicher verdeutlicht werden, da auch ein Wiedererkennungseffekt eine Rolle spielt.
- Die im Arbeitsplan beschriebenen Schwerpunkte betreffen nicht nur das Handlungsfeld Beratung: Hier wird angesichts der knappen Zeitplanung empfohlen, unkomplizierte Kooperationsstrukturen in Form von Zweier- oder Dreiergruppen mit den anderen Facharbeitskreisen bzw. Transferprojekten und Akteuren/innen aus den anderen Handlungsfeldern zu den jeweiligen Arbeitsschwerpunkten des Facharbeitskreises zu etablieren.

## 7.2 Empfehlungen an und für das gesamte Netzwerk IQ

Ähnlich wie das einleitende Kapitel den Blick auf die Rahmen- und Erfolgsbedingungen für das gesamte Netzwerk lenkt, gibt es auch eine Reihe von Handlungsempfehlungen, die nicht von den Kompetenzzentren und Facharbeitskreisen jeweils „einzeln“, sondern die nur handlungsfeldübergreifend umgesetzt werden können. Diese Aufgabe kann nicht einfach an das Gremium der FAK-Leitungen oder an KPIQ delegiert werden. Es wird vielmehr notwendig sein, klare Ziele zu formulieren und sie so zu operationalisieren, dass sie in unterschiedlichen Formen der Kooperation zwischen verschiedenen Netzwerk-Akteurinnen und –akteuren angepackt und auch erreicht werden können. Bei der Vorbereitung der Workshop-Reihe und bei zurückliegenden größeren Veranstaltungen (wie den Transfer-Foren „landwärts“, „stadtwärts“ „ostwärts“) sind mit derartiger projektbezogener Kooperation bereits Erfahrungen gesammelt worden, an die angeknüpft werden kann. Die Notwendigkeit themenübergreifenden gemeinsamen Handelns bezieht sich sowohl auf das Anbahnen von Kooperationen mit bundesweit aufgestellten strategischen Partnern wie der BA (der eben nicht nur isolierte Einzelinstrumente nahegebracht werden sollten, sondern der gesamte integrierte Handlungsansatz des Netzwerks, etwa im Sinn des Prozesskettenmodells) als auch auf die Bearbeitung von Querschnittsthemen und -methoden, die in den Facharbeitskreisen eher unterbelichtet bleiben.

Die folgenden Punkte sind Empfehlungen für das gesamte Netzwerk. Sie gelten aber nicht immer für alle Kompetenzzentren bzw. Facharbeitskreise gleichermaßen:

### NETZWERKSTRUKTUR UND QUERSCHNITTSAUFGABEN

- Die Facharbeitskreise stellen konzeptionell das Kernstück des Netzwerks IQ dar. An sie richten sich hohe Erwartungen bzgl. des Transfers von Handlungsansätzen und Qualitätskriterien. Allerdings wurden einige Mitglieder der FAK'e weder personell noch finanziell mit den erforderlichen Ressourcen ausgestattet, die es ermöglichen, diesem Anspruch gerecht zu werden. Bei zukünftigen Netzwerken muss die konzeptionelle Gewichtung durch die Bereitstellung entsprechender Ressourcen unterfüttert werden.
- In der jetzigen Phase der „Alleinförderung“ durch das BMAS liegt der Schwerpunkt im Netzwerk IQ bei der Arbeit und beim Transfer von Konzepten der Facharbeitskreise. Dadurch besteht ein Risiko, dass die Arbeit der einzelnen Transferprojekte aus dem Blick gerät und zu wenig gewürdigt und genutzt wird – zumal es auch die vor Ort geleistete praktische Arbeit der Transferprojekte ist, die Transfererfolge überhaupt erst möglich machen.
- Querschnittsthemen werden nicht in allen Handlungsfeldern gleichermaßen bearbeitet. Deshalb sollten befristet arbeitende Projektgruppen zu Querschnittsthemen wie z.B. Anerkennung, Antidiskriminierung, sozialer Nahraum, Verankerung von Qualitätsstandards gebildet werden. In Anbetracht der nur noch knappen zur

Verfügung stehenden Zeit, sollten diese Arbeitsgruppen erreichbare Arbeitsziele für 2010 definieren.

- Es hat sich nicht zuletzt durch die rechtliche Stellungnahme im Bereich Anti-Diskriminierung herausgestellt, dass die Wirkmechanismen von Diskriminierung und Hebel, um sie einzudämmen, über weite Strecken noch unerforscht sind. Hier gilt es zu überlegen, wie die Wissens- und Praxislücken geschlossen werden können. Auch bedarf es über weite Bereiche hinweg einer tiefgehenden Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung, wozu in manchen Bereichen bisher kein Handlungsbedarf gesehen wird. Eine Arbeitslinie im Netzwerk IQ sollte sich damit befassen, entsprechende Strategien zu entwickeln und auch bei politischen Akteuren/innen Aufklärungsarbeit zu leisten, wie es im Bereich der Anerkennung ausländischer Abschlüsse gelungen ist.
- Die Ergebnisse der Evaluation zu den Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund sollten auf ihre Verwertbarkeit für die Arbeit des Netzwerks geprüft werden. Dies gilt vor allem für die Analyse der diskriminierenden Wirkung von „nicht bearbeiteten“ Sprachbarrieren im Beratungs- und Vermittlungskontext.
- Das Netzwerk muss sich eindeutig zu der in diesem und kommenden Jahr entwickelten Infrastruktur für die Anerkennungsberatung („Erstanlaufstellen“) positionieren. Geklärt werden muss vor allem, welche Rolle die Kompetenzzentren außerhalb von MigraNet dabei übernehmen wollen und können.
- Eine ähnliche Aufgabe stellt sich im Bereich der Entwicklung von Anpassungs- und Nachqualifizierungen.
- Die Entwicklung spezifischer Förderangebote für Höher- und Hochqualifizierte findet im Netzwerk zwar sporadisch statt, muss aber in Verbindung mit der Verbesserung der Anerkennungspraxis von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen sehr viel stärker profiliert werden.
- „Who is who“ im Netzwerk IQ? Der Anregung eines Transferprojektes folgend, könnte im Netzwerk IQ ein „Atlas der besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse“ erstellt werden. Gedacht ist hier weniger an die momentane Tätigkeit, sondern an das gesammelte Erfahrungs-, Hintergrund- und Arbeitswissen der Kollegen/innen. Wer spricht Suaheli? Wer hat schon mal mit Zentralasien gearbeitet? Wer kennt jemanden in Portugal? War schon mal jemand bei der EU tätig? Dies wäre eine über die konkrete und direkte Arbeit des Netzwerks hinausweisende Bereitstellung von Netzwerk-Kompetenzprofilen, die längerfristig die Herstellung wichtiger Kontakte befördern und erleichtern könnte.

## TRANSFER

- Die zentrale Aufgabe für alle Kompetenzzentren und Facharbeitskreise lautete, die eigenen Produkte, Strategien, Methoden etc. in den – wenn möglich – bundesweiten Transfer zu bringen. Wie dies zu bewerkstelligen ist, bleibt bisher der

Findigkeit einzelner Projekte, den FAK- oder Kompetenzzentrumsleitungen, der Neugierde einzelner Institutionen, Behörden und Einrichtungen oder schlicht dem Zufall überlassen. Nach zwei Jahren Laufzeit ist es an der Zeit, die Bedingungen des Transfers selbst unter die Lupe zu nehmen. Welche Voraussetzungen müssen geschaffen werden – auch auf ministerieller Ebene, auch in der BA – damit ein Transfer überhaupt stattfinden kann? Für die Arbeit des Netzwerks und die finanzierende Stelle wäre eine solche Systematik sicher hilfreich.

#### KOOPERATION MIT DER BA UND MIT DEN ARGEn/OPTIONSKOMMUNEN

- Überall im Netzwerk wird konzeptionell-strategische Zusammenarbeit mit der BA eingefordert und angestrebt, Ansätze dazu werden bereits praktiziert (z.B. Lehrauftrag zu gründungsbezogenem Wissen für Studierende an der Hochschule der BA). 2010 sollte über die bereits bestehenden Arbeitskontakte, Kooperationsstränge und Partner mit und in der BA zeitnah eine Informationsübersicht erstellt werden. Konkret bedeutet dies: jeder/jede im Netzwerk, der/die gefestigte Kontakte zur BA unterhält, informiert eine noch zu benennende Person aus dem IQ Netzwerk, so dass eine laufende Übersicht über Kooperationen und Kontaktpersonen besteht. Diese Liste muss für alle im Netzwerk Arbeitenden abrufbar sein. Sie könnte im Extranet eingestellt werden.
- Hier liegt eine Bündelungsaufgabe vor, für die – kurzfristig und zielorientiert – eine eigene Arbeitsebene notwendig scheint. Das BMAS und die BA müssten daran entscheidungsnah mitwirken. Die Öffnung des bisher zersplitterten oder nur auf schwer durchschaubaren Umwegen möglichen Zugangs zu den operativen Entscheidungsebenen in der BA ist eine zentrale Erfolgsbedingung, sollen nachhaltig und flächendeckend die im Netzwerk ausgearbeiteten Handlungskonzepte zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen in der Praxis „ankommen“. Ohne einen solchen Zugang zu für operative Umsetzungsentscheidungen kompetenten Partnern in der BA wird es zwar dennoch immer wieder Einzelerfolge – auch an mehreren Standorten und Regionen übergreifend – beim Transfer von Konzepten aus dem Netzwerk geben, aber die Wirksamkeit einer bundesweit gemeinsam auf ein Ziel gebündelten Handlungsstrategie wird dieser „Transfer der Vielfalt“ nicht erreichen können.
- Das Angebot der Arbeitseinheit für Personal- und Organisationsentwicklung POE in der BA, curriculare Module für die Weiterbildung der BA-Beschäftigten – vor allem an den beiden Standorten der Hochschule der BA - zu den Themen der Facharbeitskreise auszuarbeiten und einzubringen, sollte von allen FAKen wahrgenommen und ein gemeinsames Vorgehen sollte abgestimmt werden.
- Es sollte eine eigene Diskussion darüber geführt werden, mit Hilfe welcher Partner die bisher kleinteilig lokal oder regional beschränkt gebliebene strategische Kooperation mit ARGEn (vgl. Netzwerk ARGE und Optionskommunen im Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung, Zwickauer Impuls von InBeZ und zahlreiche Einzelaktivitäten der anderen Kompetenzzentren) und Optionskommunen voran-

getrieben werden kann. In einem Jahr, in dem die Rechtsfigur der ARGEn auf neue Grundlagen gestellt werden und mit großer Verunsicherung und weiteren Restrukturierungslasten gerechnet werden muss, sind die Voraussetzungen für einen erfolgreichen *bundesweiten* Strategie-Impuls allerdings wohl eher ungünstig.

- Schlüsselbegriffe in der neuen Koalitionsvereinbarung mit Bezug zur Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen sollten in kleinen, Kompetenzzentren und Facharbeitskreise übergreifenden Gruppen auf ihre Verknüpfung mit strategischen Arbeitslinien des Netzwerks abgeklopft werden. Das gilt für die dort genannten Integrationspartnerschaften in Modellregionen ebenso wie für die Hinweise auf neue Schwerpunktsetzungen bei der Qualifizierung von Migrantinnen, bei der Förderung von Existenzgründer/innen und bei Beratung und Information.

### AUSTAUSCH IM NETZWERK

- Ein bundesweites Netzwerktreffen sollte es auch im Jahr 2010 wieder geben! Gerade die Transferprojekte schätzen die Möglichkeit, mit Kollegen/innen aus den anderen Handlungsfeldern Kontakt aufnehmen zu können. Über die Form und den Inhalt sollte weit im Vorfeld ein Konsens hergestellt werden. Übereinstimmend wurden die Workshops auch im Jahr 2009 als zu kurz empfunden, um wirklich inhaltlich arbeiten zu können. In diesem Jahr wäre es sinnvoll – vielleicht in Form einer Open-Space-Veranstaltung – den Blick auf die Perspektiven über 2010 hinaus zu richten und bei der Planung und Konzeption soweit wie möglich die Wünsche und Vorstellungen der unterschiedlichen Akteursgruppen zu berücksichtigen.
- Generell ist zu konstatieren, dass auf der Ebene der Facharbeitskreise der gemeinsame, inhaltliche Austausch, das Arbeiten an gemeinsamen Fragen, der mit dem eigenen Hintergrundwissen verbundene kritische Blick auf die Produkte der anderen Handlungsfelder immer noch nicht systematisch betrieben wird. Hier muss nach einem Weg gesucht werden (auf Ebene der FAK-Leitungstreffen und auf Ebene der Steuerungsgruppe), wie ein solcher Austausch unter Umständen zentral gesteuert stattfinden könnte.

### ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND DIALOG MIT POLITISCHEN ENTSCHEIDUNGSTRÄGERN

- Kooperationen und Veranstaltungen außerhalb der Routine von Fachveranstaltungen haben sich an verschiedenen Standorten dabei bewährt, den politischen und medialen Resonanzraum für die Ziele und die Praxisarbeit der jeweiligen Netzwerk-Akteure zu erweitern. Das gilt z.B. für die Kammingespräche mit Kandidaten/innen fürs Europaparlament und Auftritte mit Bundestagskandidaten/innen in Einkaufszentren in Hamburg oder für die Unterstützung der Kampagne von MigraNet zur Anerkennung durch *alle* politischen Parteien in Augsburg.

Solche eher unkonventionellen Formate wie generell der direkte Kontakt nicht nur zu Fachleuten aus den für die Arbeit des Netzwerks und seiner Projekte einschlägigen Verwaltungen, sondern auch zu politischen Entscheidungs- und Mandatsträgern stellen eine zumindest deutlich ausbaufähige Arbeitslinie für das Netzwerk IQ als Ganzes, aber auch für die Kompetenzzentren und Facharbeitskreise dar.

- Bei der Erstellung von Publikationen eines Facharbeitskreises und/oder zentral durch KPIQ ist unbedingt darauf zu achten, dass alle Beteiligten sich mit dem Ergebnis identifizieren können. Dies bedeutet, dass sie auch bei der Erstellung der Unterlagen und bei der Abnahme des Endprodukts involviert sein müssen. Der für die zeitaufwendige Rückkoppelung notwendige Zeitrahmen sollte von Beginn an mitkalkuliert werden.

#### WIRTSCHAFT

- Ohne die Akteure aus der Wirtschaft kann keine Arbeitsmarktintegration funktionieren, also ohne die Unternehmen der privaten Wirtschaft sowie die Arbeitgeber im öffentlichen und im Dritten Sektor, aber auch ihre Verbände und Kammern. Im Vergleich zu deren Bedeutung sind die entsprechenden Kooperations- und Arbeitslinien im Netzwerk IQ noch deutlich unterbelichtet, auch wenn es auf der Ebene der Transferprojekte hier auch teilweise sehr erfolgreiche Ansätze gibt. Mit Strategien zur Eröffnung von Zugängen zu Unternehmen/Arbeitgebern für das Thema „Arbeitsmarktintegration von Migranten/innen“, für die direkte Einstellung arbeitssuchender Migranten/innen, aber auch der Eruiierung von Bedarfen seitens der Betriebe sollte sich ebenfalls ein netzwerkweiter Arbeitsstrang befassen.

## 8 Materialien und Literatur

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2008: Erster Fortschrittsbericht zum Nationalen Integrationsplan. Berlin

Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2008: Vertiefte Bilanzierung zum Kapitel 3 des Nationalen Integrationsplans „Gute Bildung und Ausbildung sichern....“

Konsortium „Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund“ (Federführung: Institut Arbeit und Qualifikation IAQ, Universität Duisburg-Essen, Prof.Dr.Matthias Knuth) 2009: Abschlussbericht mit Anlagen (u.a. A: Jahresbericht 2008), Duisburg.

Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH), (Hrsg.) (2009): Autoren/innen: anakonde: Bilanzpapier zur Arbeit des Netzwerks “Integration durch Qualifizierung”, Bonn.